



HumanJobs

ZATRUDNIENIE SPRZYJAJĄCE WŁĄCZENIU SPOŁECZNEMU MŁODZIEŻY RAPORT GRUPY FOKUSOWEJ

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



WWW.HUMAN-JOBS.EU



EduCompass



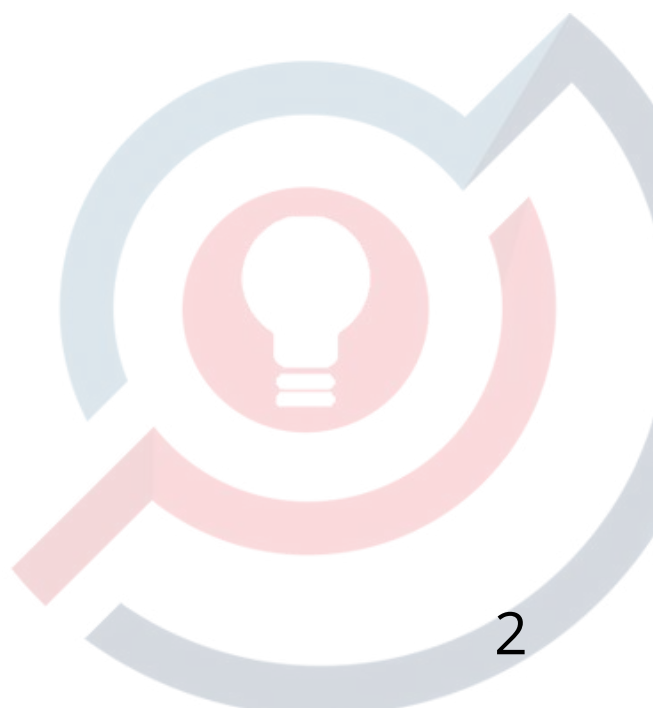
Co-funded by
the European Union

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.

SPIIS TREŚCI

TREŚĆ

Wytyczne dotyczące przygotowania i przeprowadzania badań ankietowych oraz grup fokusowych.	03
Raport Krajowy - Polska	20
Raport krajowy - Grecja	23
Raport krajowy - Włochy	25
Raport krajowy - Bułgaria	31
Raport krajowy - Irlandia	33



WYTYCZNE PRZYGOTOWANIA I REALIZACJI BADAŃ ORAZ GRUP FOKUSOWYCH

Wstęp

W ramach ambitnego projektu HUMAN JOBS uznajemy kluczowe znaczenie gromadzenia wnikliwych danych, które będą informować i doskonalić nasze wysiłki na rzecz wzmocnienia pozycji osób NEET (Not in Education, Employment, or Training) oraz młodych ludzi z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Aby osiągnąć ten cel, projekt wykorzysta ankiety oraz grupy fokusowe jako skuteczne narzędzia do zbierania cennych opinii i zrozumienia unikalnych wyzwań, przed którymi stoją te grupy docelowe.

Niniejszy dokument przedstawia szczegółowe wytyczne dotyczące przygotowywania i wdrażania ankiet oraz grup fokusowych, które będą kluczowymi elementami naszego procesu badawczego i oceny. Informacje zebrane za pomocą tych metod umożliwią nam zaprojektowanie platformy z elementami grywalizacji oraz dostosowanych materiałów szkoleniowych skoncentrowanych na karierach humanistycznych, zapewniając transformacyjną i angażującą podróż w kierunku zwiększonej zatrudnialności, pewności siebie i motywacji dla naszych beneficjentów.

1.Cel i założenia: Jasno określ cel przeprowadzania ankiet i grup fokusowych. Ustanowienie konkretnych celów w celu kierowania gromadzeniem danych, w tym zrozumienie barier w zatrudnieniu, identyfikacja preferencji i potrzeb NEET i młodych osób z lekką niepełnosprawnością fizyczną oraz ocena ich zainteresowań karierą humanistyczną. Te spostrzeżenia pomogą w skutecznym dostosowaniu platformy i materiałów szkoleniowych do ich wymagań

2.Docelowi odbiorcy: Określenie konkretnych cech demograficznych i społeczno-ekonomicznych grupy docelowej. Określenie odpowiedniej wielkości próby i reprezentatywnej różnorodności, aby zapewnić, że zebrane dane rzeczywiście odzwierciedlają perspektywy i doświadczenia zamierzonych beneficjentów.

3. Projekt ankiety: Opracuj klarowne, zwięzłe i precyzyjne pytania ankietowe, które są zgodne z celami projektu. Utrzymaj równowagę między pytaniami jakościowymi a ilościowymi, aby uzyskać kompleksowe zrozumienie wyzwań i aspiracji naszych grup docelowych. Rozważ zastosowanie skal ocen, pytań otwartych oraz opcji wielokrotnego wyboru, aby uzyskać różnorodne odpowiedzi.

4.Względy etyczne: Priorytetem jest ochrona prywatności i poufności uczestników. Uzyskanie świadomej zgody od wszystkich uczestników ankiet i grup fokusowych oraz jasne poinformowanie o celu gromadzenia danych. Upewnij się, że zebrane dane zostaną wykorzystane wyłącznie do celów badawczych i rozwoju projektu, a anonimowość zostanie zachowana przez cały proces.

5. Organizacja grupy fokusowej: Rekrutuj uczestników do grup fokusowych na podstawie określonych cech grupy docelowej. Twórz niewielkie, zróżnicowane zespoły, aby sprzyjać otwartym i szczerym dyskusjom. Zapewnij, że uczestnicy czują się komfortowo i szanowani w trakcie sesji, tworząc atmosferę, która zachęca do aktywnego udziału.

6. Dystrybucja ankiet oraz wsparcie dla grup fokusowych: implementujankiety za pośrednictwem dostępnych i intuicyjnych platform, aby zwiększyć wskaźniki odpowiedzi. Zaplanuj i przeprowadź sesje grup fokusowych w sposób starannie zorganizowany, angażując wykwalifikowanych moderatorów, którzy potrafią stymulować konstruktywny dialog i wydobywać cenne wnioski od uczestników.

7. Analiza danych: Wdrażaj solidne metody analizy danych, aby wyodrębnić wzorce, trendy oraz wspólne tematy zarówno z odpowiedzi ankietowych, jak i dyskusji grup fokusowych. Wykorzystuj oprogramowanie do analizy danych jakościowych oraz narzędzia statystyczne, aby efektywnie przetwarzać informacje. 8. Podejście iteracyjne: Wykorzystuj opinie zebrane za pośrednictwem ankiet i grup fokusowych, aby nieustannie ulepszać i doskonalić platformę projektu oraz materiały szkoleniowe w formie gier. Przyjmij podejście iteracyjne, integrując nowe spostrzeżenia i dostosowując strategię, aby lepiej odpowiadać na potrzeby beneficjentów.

Przestrzegając tych wytycznych, projekt HUMAN JOBS dąży do gromadzenia precyzyjnych i istotnych danych, które posłużą jako fundament do opracowania innowacyjnego i transformacyjnego rozwiązania. Wzmocnieni głosami osób, które pragniemy wspierać, dążymy do zrewolucjonizowania procesu poszukiwania pracy, torując drogę do zwiększonej zatrudnialności, pewności siebie oraz motywacji dla osób NEET i młodych ludzi z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi w dążeniu do kariery w naukach humanistycznych.





Grupy docelowe

W dążeniu do bardziej inkluzywnego i wzmocnionego społeczeństwa projekt HUMAN JOBS koncentruje się na wspieraniu dwóch odrębnych, lecz równie istotnych grup docelowych: NEET (Not in Education, Employment, or Training) oraz młodych osób z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Grupy te stają w obliczu unikalnych wyzwań, które utrudniają im dostęp do edukacji, możliwości zatrudnienia oraz rozwoju osobistego. Zrozumienie i zaspokojenie potrzeb tych grup docelowych stanowi fundament naszego projektu, kluczowy dla stworzenia zrównoważonego i transformacyjnego rozwiązania.

Ankiety

A: Młodzi ludzie w wieku 18-28 lat, którzy są NEET, pochodzą z ubogich środowisk społeczno-ekonomicznych i/lub mają drobne niepełnosprawności fizyczne.

Badanie młodych osób z tej grupy demograficznej ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia wyjątkowych wyzwań, przed którymi stoją w dążeniu do edukacji, zatrudnienia i rozwoju osobistego. Gromadząc dane od NEET, którzy pochodzą z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych i mogą mieć również niewielkie niepełnosprawności fizyczne, chcemy uzyskać kompleksowy wgląd w krzyżujące się czynniki, które wpływają na ich szanse na zatrudnienie i dobre samopoczucie. Ankieta ta będzie dotyczyła ich aspiracji, barier w wejściu na rynek pracy, preferencji dotyczących ścieżek kariery oraz poziomu wsparcia, jakiego mogą potrzebować, aby pokonać przeszkody i rozwijać się w wybranych przez siebie dziedzinach. Wyniki posłużą jako podstawa do opracowania dostosowanej i wzmacniającej platformy, która zaspokoi ich specyficzne potrzeby i wyposaży ich w umiejętności i pewność siebie, aby odnieść sukces.

B: Firmy i organizacje oferujące stanowiska niższego szczebla lub stanowiska dla początkujących w sektorze nauk humanistycznych.

Aby wypełnić lukę między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami, przeprowadzimy ankiety skierowane do firm i organizacji działających w sektorze humanistycznym. Zrozumienie krajobrazu zatrudnienia, preferencji i wymagań tych pracodawców ma kluczowe znaczenie dla kształtowania gamifikowanej platformy projektu HUMAN JOBS i materiałów szkoleniowych, aby dostosować je do wymagań branży. Poprzez te ankiety staramy się ocenić oczekiwania pracodawców wobec młodych talentów, ich gotowość do przyjmowania osób z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi oraz potencjał staży lub stanowisk początkowych w dziedzinie nauk humanistycznych. Angażując się we współpracę z pracodawcami, staramy się wspierać partnerstwa, które prowadzą do znaczących możliwości zatrudnienia i wspierającego środowiska dla naszych docelowych odbiorców.



Grupy fokusowe:

Młodzi ludzie w wieku 18-28 lat, którzy są NEET-ami, pochodzą z ubogich środowisk społeczno-ekonomicznych i/lub mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne.

Grupy fokusowe stanowią nieocenioną platformę do otwartych i szczerych dyskusji z młodymi osobami, które znajdują się w centrum misji projektu HUMAN JOBS. Gromadząc uczestników z różnych środowisk, w tym tych, którzy stają w obliczu wyzwań społeczno-ekonomicznych oraz mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne, stworzymy dla nich bezpieczną przestrzeń do wyrażania swoich aspiracji, obaw i perspektyw dotyczących rozwoju kariery. Te grupy fokusowe zgłębią emocjonalne i osobiste aspekty ich doświadczeń, badając indywidualne historie i aspiracje. Poprzez aktywne zaangażowanie naszej grupy docelowej dążymy do udoskonalenia podejścia naszego projektu, zapewniając, że ich głosy będą na pierwszym planie naszych wysiłków.

Wnioski uzyskane z tych grup fokusowych zainspirują istotne zmiany na naszej platformie, wspierając głębszy wpływ na życie uczestników oraz wzbogacając ogólne doświadczenie projektu. Podsumowując, połączenie ankiet i grup fokusowych z udziałem młodych NEET z marginalizowanych środowisk oraz osób z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, w towarzystwie pracodawców z sektora nauk humanistycznych, utoruje drogę do kompleksowego i transformacyjnego projektu HUMAN JOBS. Słuchając i współpracując z naszymi grupami docelowymi, dążymy do stworzenia dynamicznego i inspirującego rozwiązania, które umożliwi młodym ludziom uwolnienie ich potencjału, dostęp do znaczących możliwości zatrudnienia oraz rozpoczęcie satysfakcjonującej podróży w stronę jaśniejszej przyszłości.

GŁÓWNE PYTANIA BADAWCZE

Wstęp

W dążeniu do wzmocnienia pozycji NEET (Not in Education, Employment, or Training) oraz młodych osób z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, projekt HUMAN JOBS podkreśla znaczenie dobrze poinformowanego i opartego na danych podejścia. Sekcja Główne Pytania Badawcze pełni rolę kompasu, który kieruje naszą eksploracją unikalnych wyzwań i aspiracji naszych grup docelowych.

Formułując te fundamentalne pytania, dążymy do uzyskania cennych spostrzeżeń, które ukształtują podstawy naszego projektu i doprowadzą do opracowania innowacyjnych, dostosowanych rozwiązań. Ta sekcja projektu HUMAN JOBS przedstawia kluczowe pytania, które będą kierować naszym procesem badawczym i dochodzeniowym. Każde pytanie zostało starannie zaprojektowane, aby zająć się istotnymi aspektami naszej misji, a ostatecznym celem jest umożliwienie znaczącej i trwałej zmiany w życiu naszych beneficjentów.

Pytania

Co wiesz o karierach w naukach humanistycznych i czym one są? Jakie są perspektywy kariery oraz umiejętności niezbędne do ich realizacji? Jakie bariery mogą utrudniać rozpoczęcie takiej kariery? Co powstrzymuje młodych ludzi przed podjęciem pracy w tej dziedzinie, a co uniemożliwia pracodawcom znalezienie odpowiednich kandydatów? Jakie umiejętności i kompetencje są poszukiwane przez firmy w tym obszarze? Jaki poziom biegłości w tych umiejętnościach i kompetencjach jest wymagany?

Aby uzyskać kompleksowe odpowiedzi na te pytania badawcze, projekt HUMAN JOBS zastosuje wieloaspektowe podejście do gromadzenia danych, obejmujące ankietę oraz dwie oddzielne sesje grup fokusowych. Ta kombinacja metodologiczna ma na celu zapewnienie dokładnej i rzetelnej analizy wyzwań, aspiracji oraz preferencji naszych grup docelowych, NEET-ów i młodych osób z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi.

Ankieta zostanie starannie przygotowana, zawierając jasne i zwięzłe pytania dotyczące barier, z jakimi borykają się grupy docelowe w dostępie do edukacji, zatrudnienia oraz możliwości szkoleniowych. Zostanie ona rozdystrybuowana wśród starannie wyselekcjonowanej próby demograficznej, zapewniając reprezentację osób o zróżnicowanym pochodzeniu społeczno-ekonomicznym oraz drobnych niepełnosprawnościach fizycznych. Ankieta ta będzie kluczowym elementem w zbieraniu danych ilościowych, dostarczając cennych spostrzeżeń statystycznych na temat istniejących wyzwań i obszarów zainteresowania.

Dodatkowo zorganizowane zostaną dwie odrębne grupy fokusowe, aby umożliwić dogłębne dyskusje z naszymi grupami docelowymi. Grupy te będą starannie skomponowane z młodych osób, które są NEET-ami, pochodzą z upośledzonych środowisk społeczno-ekonomicznych i/lub mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne. Prowadzone przez wykwalifikowanych moderatorów sesje stworzą opiekuńcze i bezpieczne środowisko, zachęcając uczestników do otwartego dzielenia się swoimi aspiracjami, doświadczeniami oraz perspektywami dotyczącymi karier w naukach humanistycznych. Pierwsza grupa fokusowa będzie skierowana do osób NEET, podczas gdy druga obejmie młode osoby z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Te odrębne sesje pozwolą nam zgłębić emocjonalne i osobiste aspekty ich podróży, ujawniając unikalne spostrzeżenia oraz indywidualne historie.

Łącząc ankietę z grupami fokusowymi, projekt HUMAN JOBS ma na celu triangulację danych, walidację ustaleń oraz uzyskanie holistycznego zrozumienia wyzwań, przed którymi stoją nasze grupy docelowe. To podejście oparte na danych sprzyja podejmowaniu decyzji opartych na dowodach i zapewnia solidne podstawy do rozwoju projektu, gwarantując, że nasze rozwiązania są dostosowane, mają wpływ i odpowiadają rzeczywistym potrzebom oraz aspiracjom beneficjentów. W trakcie całego procesu ankiety i grup fokusowych będzie ściśle przestrzegane przestrzeganie wytycznych etycznych, co zapewni poufność uczestników oraz świadomą zgodę.

Zebrane dane zostaną poddane szczegółowej analizie, wykorzystującej zarówno metody jakościowe, jak i ilościowe, w celu identyfikacji istotnych wzorców i tematów. To wszechstronne podejście do gromadzenia danych umożliwi projektowi HUMAN JOBS opracowanie transformacyjnej i inspirującej platformy, która zwiększy zatrudnialność, pewność siebie oraz motywację osób NEET i młodych ludzi z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, a jednocześnie przyczyni się do stworzenia bardziej inkluzywnej siły roboczej w sektorze nauk humanistycznych.

Pytania - Kwestionariusz

Jedno badanie: kwestionariusz składający się z 15 pytań – zarówno otwartych, jak i zamkniętych – zostanie przekazany lub wysłany do grupy docelowej (15 dorosłych na partnera).

Ankieta - link tutaj [<https://forms.gle/RXtAfBdxsY1ZeTGs8>]

Zapraszamy do udziału w kompleksowej ankiecie projektu HUMAN JOBS, której celem jest zebranie cennych spostrzeżeń od młodych osób w wieku 18-28 lat, które identyfikują się jako NEET, pochodzą z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych i / lub mają lekką niepełnosprawność fizyczną. Twój wkład w tę ankietę ma kluczowe znaczenie dla kształtowania przyszłości naszego projektu i tworzenia wzmacniających rozwiązań dostosowanych do Twoich potrzeb i aspiracji.

Ta starannie zaprojektowana ankieta ma na celu zbadanie wyzwań, z jakimi się mierzysz w zakresie dostępu do edukacji, zatrudnienia oraz możliwości szkoleniowych. Twoje szczere odpowiedzi umożliwią nam zidentyfikowanie barier, które utrudniają Twoją drogę, oraz pomogą w opracowaniu strategii interwencji, które wspierać będą Twój rozwój zawodowy i osobisty dobrostan. Aby wziąć udział, wystarczy kliknąć powyższy link, który przekieruje Cię do bezpiecznego formularza ankiety. Prosimy o poświęcenie czasu na staranne i dokładne udzielenie odpowiedzi na każde pytanie, ponieważ Twój wkład jest kluczowy dla stworzenia inkluzywnego i transformacyjnego projektu.

Pytania – Grupa dyskusyjna

Grupa fokusowa A: W Grupie fokusowej A zaangażujemy 10 dorosłych wybranych z naszej grupy docelowej, obejmującej NEET-ów oraz młodych ludzi w wieku 18-28 lat z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych, a także osoby z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Możemy rozważyć włączenie uczestników, którzy byli wcześniej przesłuchiwanymi, gdyż ich cenne spostrzeżenia mogą wzbogacić dyskusję.

Głównym celem tej grupy fokusowej jest zgromadzenie danych, które umożliwią odpowiedź na następujące szczegółowe pytania badawcze:

1. Jakie kluczowe umiejętności powinny stanowić fundament podczas tworzenia treści dla platformy, której celem jest wspieranie młodych ludzi w rozpoczęciu kariery w obszarze nauk humanistycznych? b) Jak powinna być zorganizowana struktura platformy, aby umożliwić młodym ludziom odkrywanie swoich umiejętności oraz efektywne nabywanie nowej wiedzy? c) Jakie treści powinna oferować platforma, aby wspierać młodych ludzi z ograniczonymi możliwościami, zapewniając inkluzywność i dostępność? d) Które umiejętności są najważniejsze dla rozwoju kariery młodych ludzi i w jaki sposób przyczyniają się do integracji społecznej oraz ogólnego dobrostanu?

Grupa fokusowa B: Grupa fokusowa B będzie składać się z pięciu firm lub małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) z różnych sektorów, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudniania dorosłych pracowników posiadających określony poziom umiejętności cyfrowych. Zaangażowanie pracodawców w tę grupę fokusową dostarczy cennych spostrzeżeń na temat perspektyw i wymagań firm poszukujących młodych talentów w obszarze nauk humanistycznych. Pytania badawcze, które zostaną poruszone w tej grupie fokusowej, są następujące:

2. Gdyby Twoja firma miała możliwość wyboru idealnego kandydata na stanowisko podstawowe, jakie umiejętności i kompetencje byłyby najważniejsze? b) Jak Twoja firma postrzega równowagę między wiedzą i doświadczeniem a umiejętnościami miękkimi i kompetencjami przy ocenie potencjalnych kandydatów? c) W ocenie Twojej firmy, jak umiejętności zawodowe odnoszą się do umiejętności społecznych pod względem ich znaczenia dla kandydatów do pracy?



d) Czy umiejętności interpersonalne są postrzegane przez Twoją firmę jako kluczowe na współczesnym rynku pracy, a jaki poziom ich opanowania jest zazwyczaj wymagany? e) Proszę scharakteryzować najważniejsze umiejętności interpersonalne oraz inne kompetencje, które Twoja firma pragnie rozwijać u kandydatów aplikujących na stanowiska podstawowe w obszarze nauk humanistycznych. f) Biorąc pod uwagę te minimalne wymagane umiejętności do pracy w dziedzinie nauk humanistycznych, przyjrzymy się bliżej, w jaki sposób wpływają one na zdolność do zatrudnienia oraz przyczyniają się do ogólnego rozwoju zawodowego młodych ludzi.

Poprzez organizację tych skoncentrowanych i dynamicznych grup fokusowych, projekt HUMAN JOBS ma na celu zebranie cennych danych, które zaowocują opartymi na dowodach spostrzeżeniami, kształtującymi treść i projekt naszej platformy. Wspierając wspólne rozmowy zarówno z naszą grupą docelową, jak i pracodawcami, dążymy do stworzenia transformacyjnego i inkluzywnego rozwiązania, które zlikwiduje lukę między aspirującymi talentami a organizacjami zatrudniającymi w sektorze nauk humanistycznych. Wyniki tych grup fokusowych popchną nas w kierunku naszej misji, polegającej na usamodzielnieniu młodych ludzi, zapewniając im umiejętności i atrybuty niezbędne do rozpoczęcia satysfakcjonującej i udanej kariery.

Protokół przygotowania i przeprowadzenia grup fokusowych

Każda grupa fokusowa, niezależnie od tego, czy jest to Grupa Fokusowa A, czy Grupa Fokusowa B, będzie prowadzona zgodnie z ustalonym protokołem, co zapewni spójność i porównywalność w procesie zbierania danych. Chociaż konkretne pytania będą się różnić w zależności od grupy uczestników, podstawowa struktura i metodologia pozostaną niezmiennie.

Grupy fokusowe będą moderowane przez wykwalifikowanych specjalistów, posiadających doświadczenie w prowadzeniu badań jakościowych oraz kierowaniu dyskusjami grupowymi. Moderatorzy będą odpowiadać na ustalony zestaw pytań otwartych, dostosowanych do unikalnych cech i celów każdej grupy fokusowej. W przypadku grupy fokusowej A, składającej się z młodych osób z naszej grupy docelowej, pytania będą koncentrować się na ich doświadczeniach, aspiracjach oraz perspektywach związanych z rozpoczęciem kariery w sektorze nauk humanistycznych. Pytania będą miały na celu zidentyfikowanie umiejętności, które ich zdaniem są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu, jak wyobrażają sobie idealną platformę do rozwoju kariery oraz jakiego wsparcia potrzebują, aby skutecznie korzystać z tej platformy.

Z drugiej strony, Grupa Fokusowa B będzie składać się z przedstawicieli firm oraz MŚP, którzy pragną zatrudnić pracowników z określonymi umiejętnościami cyfrowymi na stanowiska w obszarze nauk humanistycznych. Pytania kierowane do tej grupy fokusowej będą dotyczyć ich oczekiwań i preferencji względem potencjalnych kandydatów, znaczenia, jakie przypisują różnym typom umiejętności i kompetencji, a także ich postrzegania wartości umiejętności miękkich w procesie rekrutacji.

Pomimo różnorodności pytań, obie grupy fokusowe będą miały na celu zbadanie współzależności między umiejętnościami, zatrudnialnością a inkluzywnością w sektorze nauk humanistycznych. Uczestnicy będą mieli możliwość podzielenia się swoimi spostrzeżeniami, doświadczeniami oraz perspektywami, co przyczyni się do stworzenia bogatego i kompleksowego zbioru danych.



Przestrzegając standardowego protokołu, projekt HUMAN JOBS zapewnia, że dane zebrane z obu grup fokusowych są spójne, co umożliwia znaczące porównania oraz głębsze zrozumienie perspektyw naszej grupy docelowej i potencjalnych pracodawców. Spostrzeżenia uzyskane z tych grup fokusowych będą kluczowe dla kształtowania treści, projektu oraz ogólnego podejścia platformy, ułatwiając inspirujące i transformacyjne rozwiązanie dla młodych osób pragnących ugruntować się w dziedzinie nauk humanistycznych.

Przygotowanie oraz przybycie uczestników

Grupy fokusowe będą prowadzone osobiście lub w trybie online, w zależności od okoliczności naszych partnerów oraz grup docelowych. Rozumiemy znaczenie elastyczności, aby uwzględnić potrzeby i preferencje wszystkich uczestników. W celu zapewnienia płynnego i zorganizowanego procesu, zainteresowane osoby będą zobowiązane do złożenia wniosku za pomocą formularza zgłoszeniowego, który będzie dostępny online dla ułatwienia dostępu.

Formularz wniosku zostanie opracowany w celu zebrania kluczowych informacji demograficznych od uczestników, co pozwoli nam zapewnić różnorodność i reprezentację w grupach fokusowych. Te dane będą nieocenione dla celów sprawozdawczych, umożliwiając nam precyzyjną analizę i prezentację wyników. Uczestnicy zostaną poinformowani o celu zbierania danych oraz o tym, w jaki sposób będą one wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i poufny.

W ramach naszego zobowiązania do przejrzystości oraz etycznego przetwarzania danych, formularz zgłoszeniowy będzie zawierał szczegółowy opis procedur organizacji grup fokusowych oraz nagrywania sesji. Osobiste grupy fokusowe będą prowadzone w komfortowych i prywatnych warunkach, co umożliwi uczestnikom swobodne wyrażanie swoich myśli. W przypadku grup fokusowych online skorzystamy z bezpiecznych i intuicyjnych platform wideokonferencyjnych, zapewniając prywatność oraz poufność wszystkim uczestnikom.

Aby chronić tożsamość uczestników i zapewnić poufność, wszystkie dyskusje w grupach fokusowych zostaną zanonimizowane podczas transkrypcji i raportowania. Do przedstawienia ustaleń wykorzystane zostaną wyłącznie dane zbiorcze, co zapewni anonimowość indywidualnych odpowiedzi.

Rozumiemy, jak istotne jest zachowanie zaufania oraz poszanowanie prywatności naszych uczestników. Formularz zgłoszeniowy wyraźnie określi nasze zobowiązanie do ochrony danych i poufności w trakcie całego procesu badawczego. Uczestnicy będą mieli możliwość wyrażenia świadomej zgody oraz będą zachęceni do kontaktu z nami w razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości.

Oferując uczestnikom przejrzysty i bezpieczny proces aplikacji, dążymy do stworzenia środowiska zaufania i otwartości, co sprzyja znaczącemu i uczciwemu uczestnictwu. Dane zebrane z tych grup fokusowych będą stanowić fundament do podejmowania świadomych decyzji, umożliwiając nam zaprojektowanie transformacyjnej i inkluzywnej platformy, która odpowiada specyficznym potrzebom oraz aspiracjom naszych grup docelowych. Wspólnie możemy umożliwić młodym ludziom uwolnienie ich pełnego potencjału oraz rozwój w sektorze nauk humanistycznych.

Grupy fokusowe w bieżącej obecności

Aby zapewnić sprzyjające i bezpieczne środowisko dla grup fokusowych, starannie wybrane miejsce zostanie przygotowane zgodnie z określonymi wymaganiami. Wyznaczona przestrzeń będzie spełniać standardy bezpieczeństwa, zapewniać dostęp do sanitariatów oraz być wyposażona w okno umożliwiające wentylację. Przed rozpoczęciem grupy fokusowej miejsce zostanie przygotowane co najmniej pół godziny wcześniej, aby umożliwić płynny i punktualny start.

Po przybyciu fasilitator serdecznie powita uczestników, przedstawiając siebie oraz cel grupy fokusowej. Uczestnicy zostaną poproszeni o wypełnienie listy obecności, potwierdzającej ich obecność oraz zgodę na udział. W przypadku, gdy niektórzy uczestnicy nie zgłosili się wcześniej, fasilitator dostarczy niezbędne formularze zgłoszeniowe na miejscu i uprzejmie poprosi o ich wypełnienie.

Przestrzeń zostanie starannie zaaranżowana, z odpowiednią liczbą krzeseł ustawionych w okręgu lub wokół stołu, co ułatwi otwarte i angażujące dyskusje. Dodatkowo, miejsce będzie wyposażone w tablicę lub stojak na flipcharty, wraz z papierem i niebieskimi długopisami, co umożliwi moderatorowi uchwycenie kluczowych punktów i spostrzeżeń podczas grupy fokusowej.

Tworząc przyjazne i zorganizowane środowisko, dążymy do stworzenia atmosfery komfortu i profesjonalizmu, zachęcając uczestników do przybycia pięć do dziesięciu minut przed planowanym czasem rozpoczęcia. Taka organizacja umożliwi sprawne rozpoczęcie grupy fokusowej, optymalizując czas przeznaczony na istotne interakcje i zbieranie danych.

W projekcie HUMAN JOBS komfort i prywatność naszych uczestników są priorytetem. Dlatego podejmiemy wszelkie kroki, aby miejsce spełniało wszystkie niezbędne wymagania, wspierając tym samym bezpieczną i produktywną przestrzeń do otwartego dialogu oraz cennych wkładów od naszych grup docelowych.

Grupy fokusowe w trybie online

Aby zaspokoić wymagania dotyczące bezpieczeństwa i zapewnić ochronę danych podczas grupy fokusowej, możemy odwołać się do platformy Zoom, która jest powszechnie stosowana do spotkań wirtualnych i oferuje szereg funkcji zabezpieczeń. 1. Przygotowanie do grupy fokusowej:

- Moderator powinien zaplanować spotkanie Zoom z wyprzedzeniem i skonfigurować niezbędne ustawienia bezpieczeństwa.
- Użyj silnego i unikalnego identyfikatora spotkania i hasła dla grupy fokusowej.
- Włącz funkcję poczekalni, aby kontrolować dostęp uczestników. Zapewnia to, że uczestnicy mogą dołączyć do spotkania dopiero po przyznaniu im dostępu przez moderatora.
- Wyłącz opcję dołączania uczestników przed gospodarzem.
- Zezwalaj tylko uwierzytelnionym użytkownikom (tj. użytkownikom, którzy zalogowali się do Zoom za pomocą swoich kont) na dołączenie do spotkania, aby zapobiec nieautoryzowanemu dostępowi

Dostęp dla moderatora (15 minut przed):

- Moderator loguje się na swoje konto Zoom i uzyskuje dostęp do zaplanowanego spotkania przy użyciu podanego identyfikatora spotkania i hasła.
- Sprawdza w poczekalni, czy żaden z uczestników nie przybył wcześniej i wpuszcza ich pojedynczo.
- Moderator upewnia się, że funkcja nagrywania jest włączona dla spotkania.

3. Uczestnicy powinni być obecni (przynajmniej 5 minut wcześniej):

- Uczestnicy otrzymują link z zaproszeniem zawierającym szczegóły spotkania, w tym datę, godzinę i identyfikator spotkania.
- Uczestnicy klikają link i jeśli mają konto Zoom, logują się przy użyciu swoich poświadczeń. Jeśli uczestnicy nie mają konta Zoom, zostaną poproszeni o jego utworzenie przed dołączeniem do spotkania. Zapewnia to, że uczestniczą tylko zarejestrowani użytkownicy, dodając dodatkową warstwę bezpieczeństwa

4. Uczestnicy, którzy nie zgłosili się wcześniej:

- Gdy uczestnicy dołączają do spotkania, moderator może ich powitać i zapytać, czy wcześniej zgłosili się do grupy fokusowej.
- W przypadku, gdy uczestnik nie zgłosił się wcześniej, moderator może dostarczyć mu niezbędne instrukcje oraz materiały lub skierować go do odpowiedniego procesu aplikacyjnego.

5. W trakcie grupy fokusowej:

- Facylitator prowadzi grupę fokusową zgodnie z harmonogramem, dbając o to, aby wszyscy uczestnicy przestrzegali wytycznych spotkania.
- Uczestnicy mają możliwość angażowania się w dyskusje i aktywności, podczas gdy facylitator moderuje sesję.

6. Zakończenie grupy fokusowej:

- Po zakończeniu grupy fokusowej moderator przerywa nagrywanie, jeśli było włączone.
- Uczestnicy opuszczają spotkanie, a moderator ma możliwość zakończenia spotkania dla wszystkich.

Należy pamiętać, że różne narzędzia i platformy mogą mieć nieco odmienne ustawienia oraz opcje zabezpieczeń. Dlatego niezależnie od wybranej platformy (Zoom, Teams, Google Meet itp.) warto dokładnie zapoznać się z ich funkcjami zabezpieczeń i prywatności oraz odpowiednio je skonfigurować, aby spełniały określone wymagania. Ponadto, pozostawanie na bieżąco z najnowszymi aktualizacjami zabezpieczeń oraz najlepszymi praktykami jest kluczowe dla ochrony danych podczas wirtualnych spotkań.

Prezentacja projektu oraz informacje techniczne (10 minut)

Facylitator dziękuje wszystkim uczestnikom za przybycie i aktywny udział w grupie fokusowej, podkreślając znaczenie ich zaangażowania. Uczestnicy zostają wprowadzeni w temat projektu, jego cele oraz planowane działania. Informowani są o swojej roli w grupie fokusowej oraz o tym, w jaki sposób zebrane dane zostaną wykorzystane w innych aspektach projektu, a także o ich wkładzie w osiągnięcie ogólnego celu. Uczestnikom przypomina się, że grupy fokusowe nie będą rejestrowane, co ma na celu uzyskanie lepszych i dokładniejszych wyników oraz spostrzeżeń. Wyjaśniana jest rola osoby odpowiedzialnej za sporządzanie notatek oraz sposób zapewnienia anonimowości uczestników.

Prezentacja prowadzącego (10 minut)

Osoba prowadząca przedstawia się oraz wyjaśnia swoją rolę w procesie, podkreślając znaczenie ułatwiania wzajemnej komunikacji.

Dyskusja (50 minut)

Facylitator akcentuje istotę dzielenia się różnorodnymi doświadczeniami oraz podkreśla, że nie istnieją poprawne ani błędne odpowiedzi. Uczestnicy mają możliwość swobodnego wyrażania swoich myśli, bez obawy przed krytyką. W trakcie internetowych grup fokusowych uczestnicy mogą podnosić rękę, aby zgłosić chęć zabrania głosu lub korzystać z czatu.

Następnie rozpoczyna się dyskusja, w której zadawane są pytania dostosowane do grupy uczestników. Kładzie się nacisk na znaczenie dzielenia się osobistymi doświadczeniami, jak również na możliwość parafrazowania doświadczeń innych. Podczas zadawania pierwszego pytania istotne jest zaangażowanie wszystkich uczestników, ponieważ wpływa to na ton dyskusji. Facylitator, w razie potrzeby, proponuje konkretne pytania, parafrazując odpowiedzi i starając się zaangażować tych, którzy mówią mniej.

Podsumowanie i przegląd dyskusji (5 minut)

Po ostatnim pytaniu moderator podsumowuje kluczowe wnioski. Po wyrażeniu przez uczestników swoich opinii moderator zapisuje je na tablicy lub papierze, a następnie zaprasza do dodania lub zmiany, jeśli zajdzie taka potrzeba. Na zakończenie moderator dziękuje uczestnikom za przekazane informacje.

Czas na pytania i dodatkowe informacje (10 minut)

Facylitator zachęca uczestników do zadawania pytań lub dzielenia się spostrzeżeniami, które nie zostały poruszone. Zamknięcie grupy fokusowej (5 minut) Facylitator ponownie dziękuje wszystkim zaangażowanym i informuje o nadchodzących działaniach projektowych. Szablon grupy fokusowej
Grupa fokusowa typu A (Młodzi ludzie w wieku 15-25 lat): Miejsce: Data: Liczba uczestników:
Organizacja/Facylitator:

Level of understanding of what jobs in humanities are: - Definition of jobs in humanities - Number of jobs in humanities known - Understanding of job opportunities in humanities sector - Understanding of job requirements in humanities sector	● ... ● ...
Interest in job in the humanities sector based on short presentation	● ... ● ...
Readiness and preparedness for job	● ... ● ...
application process	
Career roadmaps content and structure based on target audience needs	● ... ● ...
E-learning platform features based on target audience needs	● ... ● ...

WAŻNE DO WIEDZENIA!

Zanotuj wszelkie dodatkowe pytania oraz odpowiedzi, które pojawiły się podczas dyskusji z grupą docelową.

Pakiety robocze

WP2 - Mapa drogowa kariery w sektorze humanistycznym i badanie barier w zatrudnialności wśród grupy docelowej

Cele:

Pakiet roboczy ma na celu wygenerowanie wiedzy poprzez badania na temat potrzeb NEET i możliwości zatrudnienia w sektorze humanistycznym.

O1- Wsparcie NEET i młodych ludzi z lekką niepełnosprawnością fizyczną w rozwijaniu poczucia własnej wartości, pewności siebie i motywacji poprzez historie i pozytywne przykłady.

O2- Zapewnienie grupie NEET i młodym ludziom z lekką niepełnosprawnością fizyczną możliwości włączenia się w rynek pracy dzięki informacjom i szkoleniom dostosowanym do ich potrzeb i określonego profilu poznawczego, emocjonalnego i społecznego.

Mapy drogowe kariery będą uwzględniać i umieszczać w kontekście UE specyficzną sytuację każdego kraju uczestniczącego w projekcie w odniesieniu do rynku pracy na poziomie podstawowym w dziedzinie nauk humanistycznych, tych stanowisk, na których wymagana jest wiedza w dziedzinie nauk humanistycznych oraz ich specyficznych potrzeb - wspierając O3:

O3 - Promowanie karier humanistycznych wśród młodzieży NEET - tych miejsc pracy i stanowisk, które są dla nich łatwo osiągalne i znaczące.

WP1 będzie zawierał informacje na temat umiejętności humanistycznych w holistycznym ujęciu, aby zapewnić grupie docelowej łatwo dostępne i interesujące dane na następujące tematy: - Umiejętności interpersonalne

KPI Ilościowe wskaźniki dla macierzy oceny jakości WP obejmują:

- liczba członków grupy docelowej, którzy wzięli udział w grupie fokusowej i badaniach - poziom odniesienia 20 na kraj
- liczba członków grupy docelowej, którzy wzięli udział w ankiecie - poziom odniesienia 50 na kraj
- liczba firm, które przedstawiły oferty pracy - benchmark 10 na kraj
- liczba ofert pracy na firmę i ogółem - poziom odniesienia 150 ogółem.

Liczby te zostaną zebrane, przeanalizowane i ocenione pod kątem wskaźników jakości.

Jakościowe wskaźniki dla macierzy oceny jakości WP obejmują: - Praktyczne obserwacje dotyczące barier w zatrudnialności wśród grupy docelowej - jakość raportu, przenoszalność wyników oraz możliwość formułowania polityk i konkretnych działań na podstawie raportu - Adekwatność opcji zatrudnienia dla grupy docelowej - ocena przeprowadzona za pomocą wywiadów z grupą docelową - Przydatność rekomendacji zawartych w raporcie - ocena przeprowadzona za pomocą kwestionariusza z udziałem 10 interesariuszy.

Wyniki:

1. Raport z projektem uczenia się i zaleceniami politycznymi opartymi na spostrzeżeniach dotyczących ukrytych barier w zatrudnialności wśród grup docelowych związanych z obawami, demotyacją, lękiem itp.

2. Zarys skutecznych praktyk edukacyjnych, które wspierają grupy docelowe młodych ludzi w powrocie na rynek pracy. grupy docelowe w powrocie na rynek pracy i edukacji.

3. Lista 150 ofert pracy w dziedzinie nauk humanistycznych z niewielkimi barierami wejścia w krajach partnerskich i UE.

4. Mapy drogowe kariery w dziedzinie nauk humanistycznych z wymaganiami wstępnymi, etapami ubiegania się o pracę i zarysem lekcji wideo, które będą wspierać grupę docelową w procesie ubiegania się o pracę.

WP3 - Rozwój platformy z elementami grywalizacji Human Jobs

Cele:

O1 - Wsparcie dla osób NEET oraz młodych ludzi z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi w rozwijaniu poczucia własnej wartości, pewności siebie i motywacji poprzez historie oraz pozytywne przykłady.

O2 - Zapewnienie grupie osób NEET i młodym ludziom z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi możliwości włączenia się na rynek pracy za pomocą informacji oraz szkoleń dostosowanych do ich potrzeb i konkretnego profilu - poznawczego, emocjonalnego i społecznego. Obecny WP ma jeden główny cel, który dotyczy trzeciego celu projektu - O3 -

Promowanie karier humanistycznych wśród osób NEET - tych stanowisk i prac, które są łatwo osiągalne i dla nich znaczące. Wykorzystując osiem podstawowych napędów grywalizacji oraz ramy Octalysis jako element innowacji. WP2 będzie wspierać grupę docelową w znalezieniu i rozpoczęciu pracy lub szkolenia, które uznają za istotne.



KPI

- Platforma Human Jobs ma dotrzeć do 1500 uczestników w czasie trwania projektu i 1500 we wszystkich kolejnych latach z krajów partnerskich i całej Europy.
- Oczekujemy, że 20% uczestników będzie ubiegać się o oferty pracy, a 10% uzyska zatrudnienie.
- Oczekujemy, że w czasie trwania projektu otrzymamy łącznie 300 ofert pracy ze wszystkich krajów partnerskich i będziemy zwiększać ich liczbę o 50 każdego roku.

Zastosowane wskaźniki jakościowe to: - zaangażowanie w platformę

Czas poświęcony na platformie oraz liczba obejrzanych filmów instruktażowych
Opinie grupy docelowej dotyczące poziomu zaangażowania w platformę
Opinie grupy docelowej na temat użyteczności i adekwatności treści platformy
Opinie dotyczące trafności prezentacji ofert pracy przez dział HR oraz organizacje

Ilościowy pomiar osiągnięcia celów tego pakietu odnosi się do liczby uczestników zaangażowanych w działania projektowe, a liczba potencjalnych bezpośrednich i pośrednich beneficjentów zostanie obliczona. Innym aspektem jest liczba pracowników zaangażowanych w spotkania, szkolenia, a także duża publiczność uczestnicząca w prezentacjach w kraju każdego z partnerów.

Główne miary ilościowe są następujące:

- Liczba uczestników, którzy odwiedzili platformę
- Liczba uczestników, którzy obejrzelili filmy instruktażowe dotyczące pracy
- Średni czas spędzony na platformie
- Liczba uczestników, którzy obejrzelili filmy instruktażowe.
- Liczba aplikacji na oferty pracy i liczba zatrudnień z platformy

Wyniki:

- Platforma Human Jobs ma dotrzeć do 1500 uczestników w czasie trwania projektu i 1500 we wszystkich kolejnych latach z krajów partnerskich i całej Europy.
- Oczekujemy, że 20% uczestników będzie ubiegać się o oferty pracy, a 10% uzyska zatrudnienie.
- Oczekujemy, że w czasie trwania projektu otrzymamy łącznie 300 ofert pracy ze wszystkich krajów partnerskich i będziemy zwiększać ich liczbę o 50 każdego roku.

WP4 - Wydarzenia promujące, mnożnikowe oraz dzielenie się wynikami Cele:

- Zwiększenie skuteczności rozwiązań zaprojektowanych dla NEET poprzez dotarcie ze spostrzeżeniami i rekomendacjami z badań do 10 interesariuszy
- Ustalenie sposobów na zwiększenie motywacji i odporności wśród młodych ludzi z grupy docelowej poprzez dotarcie do 1500 z nich.
- Zwiększenie zdolności do zatrudnienia grupy docelowej dzięki materiałom edukacyjnym, filmom, artykułom i kampaniom promocyjnym.

Wskaźniki ilościowe dla oceny rozpowszechniania to:

-Liczba obserwujących na wszystkich platformach - 3500 na Facebooku i 3500 na Instagramie, w tym dotarcie do 10 interesariuszy z postami na blogu i biuletynami zasięg treści i platformy w różnych kanałach medialnych - 500 miesięcznie po miesiącu 3 w każdym kraju

- Zaangażowanie w treści w mediach społecznościowych - 5% na Facebooku, w tym wzmocnione posty (średnie zaangażowanie organiczne we wszystkich branżach wynosi 0,70%), 4% na LinkedIn ze średnim zaangażowaniem 3,1% i 5,5% na Instagramie ze średnim zaangażowaniem 4%, w tym treści sponsorowane.
- Zaangażowanie w treści promocyjne w mediach społecznościowych - 25% na Facebooku, 15% na LinkedIn i 15,5% na Instagramie.

-Zasięg postów na blogu organicznie i poprzez kampanie - średnio 100 osób na post

-Wskaźnik otwartości newsletterów - średnio 20% liczba partnerów stowarzyszonych, którzy udostępniają i promują platformę i treści medialne projektu oraz częstotliwość tej promocji.

Wskaźniki jakościowe oceny rozpowszechniania to:

- atrakcyjność i użyteczność treści - oceniana na podstawie wywiadów z odbiorcami docelowymi i kwestionariuszy dla interesariuszy
- adekwatność materiałów wizualnych i wideo - oceniana przez niezależnego eksperta ds. marketingu
- łatwość zrozumienia treści - oceniana na podstawie komentarzy, pytań i rodzaju zaangażowania w treści
- Jak angażujące są treści - mierzone za pomocą wskaźników zaangażowania.

WYNIKI:

- Dotarcie do 10 interesariuszy i 100 edukatorów pracujących z grupą docelową w celu dotarcia i zastosowania spostrzeżeń badawczych z WP1.
- Dotarcie do 150 członków grupy docelowej i zaangażowanie ich w materiały edukacyjne i platformę Human Jobs oraz ścieżki kariery i lekcje wideo dotyczące pracy na platformie.
- Dotarcie do 20 firm i 50 decydentów w dziedzinie nauk humanistycznych.

Kwestionariusz stworzony w ramach projektu Human Jobs został udostępniony młodym ludziom oraz interesariuszom z Warszawy w Polsce. Rozpowszechniono go głównie za pośrednictwem naszej lokalnej sieci partnerskiej, organizacji młodzieżowych oraz instytucji edukacyjnych. Celem było zebranie opinii młodzieży NEET, studentów kierunków humanistycznych oraz młodych ludzi z lekkimi niepełnosprawnościami na temat zatrudnialności, oczekiwań zawodowych i motywacji. Zastosowano zarówno metody cyfrowe, jak i osobiste, aby zapewnić szeroką dostępność oraz zaangażowanie. Większość uczestników miała od 18 do 28 lat, charakteryzując się zróżnicowanym wykształceniem i pochodzeniem społeczno-ekonomicznym, co odzwierciedla grupę docelową projektu.

Krótki opis grupy fokusowej Zespół EFID, odpowiedzialny za projekt Human Jobs, przeprowadził dwie grupy fokusowe, zaprojektowane z uwzględnieniem standardów metodologicznych określonych w przewodniku projektowym, aby zapewnić rzetelność i inkluzyjność. Wdrożenie miało miejsce zgodnie z uporządkowanym procesem, który priorytetowo traktował zarówno jakość danych wejściowych, jak i komfort uczestników.

- Przygotowanie: Zespół koordynował całą logistykę z wyprzedzeniem, opracowując materiały ułatwiające oraz zapewniając dostępność dla uczestników o zróżnicowanym pochodzeniu.
- Osobiście: Obie grupy fokusowe odbyły się osobiście w Warszawie, co umożliwiło dynamiczną i otwartą dyskusję, a także przestrzeganie przepisów dotyczących gromadzenia danych i prywatności.
- Ochrona danych: Zebrane dane zostały wykorzystane wyłącznie do celów badawczych oraz rozwoju projektu, a anonimowość była zachowana przez cały proces.
- Analiza danych: Obserwacje i odpowiedzi zostały zarejestrowane w notatkach i zagregowane przez zespół projektowy w celu wewnętrznej analizy oraz wprowadzenia do raportu końcowego.

Pierwsza grupa fokusowa miała miejsce 12 kwietnia 2023 roku i obejmowała 30 studentów kierunków humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Uczestnicy byli na drugim lub trzecim roku studiów w takich dziedzinach jak socjologia, pedagogika oraz kulturoznawstwo. 90-minutowa sesja miała na celu zbadanie ich oczekiwań, ambicji zawodowych oraz postrzeganej wartości ich kierunku studiów na polskim rynku pracy.

Druga grupa fokusowa miała miejsce 24 kwietnia 2023 r. z mniejszą, ale bardziej zróżnicowaną grupą 25 uczestników, w tym młodzieżą NEET oraz młodzieżą z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Ta 75-minutowa sesja stworzyła przestrzeń do dzielenia się osobistymi doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem pracy, postrzeganymi barierami oraz refleksjami na temat znaczenia edukacji humanistycznej dla ich osobistych i zawodowych aspiracji.

Obie grupy fokusowe dążyły do zrozumienia nie tylko postrzegania przez uczestników kwestii zatrudnienia w naukach humanistycznych, ale również tego, w jaki sposób ich doświadczenia życiowe kształtują motywację, oczekiwania oraz świadomość dostępnych ścieżek kariery.

Podsumowując:

1. Grupa fokusowa studentów kierunków humanistycznych (12 kwietnia 2023 r.). Data i czas trwania: 12 kwietnia 2023 r., 90 minut. Uczestnicy: 30 studentów uniwersytetu (drugi i trzeci rok), studiujących nauki humanistyczne (socjologia, pedagogika, kulturoznawstwo).

2. Grupa fokusowa NEET Młodzież i Młodzi Ludzie z Niepełnosprawnościami (24 kwietnia 2023 r.). Data i czas trwania: 24 kwietnia 2023 r., 75 minut. Uczestnicy: 25 osób z wykształceniem NEET i/lub z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, z siedzibą w Warszawie i okolicach.

3. Profil interesariuszy uczestniczących w działaniach pilotażowych Uczestnicy grup fokusowych oraz ankiety reprezentowali grupę docelową projektu. W przeważającej mierze byli to młodzi dorośli w wieku od 18 do 28 lat, w tym aktualni studenci kierunków humanistycznych, bezrobotna młodzież oraz osoby przechodzące z edukacji do zatrudnienia. Niektórzy z nich mieli lekkie niepełnosprawności fizyczne, a inni pochodzili z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych.

Chociaż większość uczestników mieszkała w Warszawie, kilku pochodziło z pobliskich miast, co wprowadzało różnorodność perspektyw zarówno z obszarów metropolitalnych, jak i półwiejskich. Wiele z tych osób wyraziło zainteresowanie psychologią, pracą socjalną oraz edukacją — dziedzinami, które odzwierciedlają ich pragnienie wniesienia istotnego wkładu w społeczeństwo. Uczestnicy często dzielili się uczuciami dezorientacji dotyczącej swoich ścieżek zawodowych oraz niepewnością co do tego, jak pewnie wkroczyć na rynek pracy.

4. Czy napotkałeś jakieś trudności związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. problemy z organizacją i zaangażowaniem uczestników, brak aktywności...)? Nie ma nic istotnego do wymienienia.

5. Wyniki

5.1 Statystyki

Ta sekcja zawiera analizy dotyczące perspektyw polskiej młodzieży w kontekście rozwoju kariery w naukach humanistycznych. Uczestnicy grupy fokusowej, w wieku od 18 do 28 lat, zamieszkiwali głównie Warszawę i stanowili zróżnicowaną grupę, obejmującą studentów uniwersytetów, młodzież NEET oraz młodych dorosłych z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Ich wykształcenie obejmowało takie dziedziny jak socjologia, psychologia, pedagogika oraz kulturoznawstwo.

Centralnym zagadnieniem, które się wyłoniło, była niepewność dotycząca przyszłych możliwości zatrudnienia. Wiele osób uczestniczących w dyskusji przyznało, że nie miało jasności co do dostępnych rodzajów pracy w ich dziedzinie ani co do kwalifikacji niezbędnych do ich uzyskania. Pomimo silnego zainteresowania naukami humanistycznymi, brakowało im konkretnej wiedzy na temat ścieżek kariery, możliwości awansu oraz miejsc, gdzie można znaleźć wiarygodne informacje. Często odczuwali przytłoczenie i niepewność, jak przekształcić swoje studia w praktyczne rezultaty zatrudnienia.

Innym zauważalnym wzorcem był rozdzźwięk między edukacją a rynkiem pracy. Podczas gdy większość studentów ceniła rozwój intelektualny oferowany przez programy uniwersyteckie, wielu przyznało, że ich studia wydawały się oderwane od rzeczywistych potrzeb. Dotyczyło to szczególnie osób zbliżających się do ukończenia studiów, które czuły się nieprzygotowane do poruszania się po poszukiwaniu pracy. Niektórzy uczestnicy ujawnili, że wybrali kierunek studiów na podstawie osobistych zainteresowań, a nie strategii kariery, i teraz mają trudności z wyobrażeniem sobie, w jaki sposób ich edukacja będzie ich wspierać ekonomicznie.

Na koniec, presja ekonomiczna na młodych ludzi w Polsce stanowiła powracający problem. Wiele osób zgłaszało, że pracuje na niskopłatnych lub niepewnych stanowiskach, które nie są związane z ich wykształceniem, aby pokryć podstawowe koszty utrzymania. Te okoliczności utrudniały im podjęcie niepłatnych staży lub dodatkowych szkoleń, które mogłyby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Ponadto powszechne było przekonanie, że kariery w naukach humanistycznych są finansowo nieopłacalne, co rodziło obawy o długoterminową stabilność i przyczyniało się do poczucia stagnacji lub zniechęcenia.

3. Profil interesariuszy uczestniczących w działaniach pilotażowych Uczestnicy grup fokusowych oraz ankiety reprezentowali grupę docelową projektu. W przeważającej mierze byli to młodzi dorośli w wieku od 18 do 28 lat, w tym aktualni studenci kierunków humanistycznych, bezrobotna młodzież oraz osoby przechodzące z edukacji do zatrudnienia. Niektórzy z nich mieli lekkie niepełnosprawności fizyczne, a inni pochodzili z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych.

Chociaż większość uczestników mieszkała w Warszawie, kilku pochodziło z pobliskich miast, co wprowadzało różnorodność perspektyw zarówno z obszarów metropolitalnych, jak i półwiejskich. Wiele z tych osób wyraziło zainteresowanie psychologią, pracą socjalną oraz edukacją — dziedzinami, które odzwierciedlają ich pragnienie wniesienia istotnego wkładu w społeczeństwo. Uczestnicy często dzielili się uczuciami dezorientacji dotyczącej swoich ścieżek zawodowych oraz niepewnością co do tego, jak pewnie wkroczyć na rynek pracy.

4. Czy napotkałeś jakieś wyzwania związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. trudności w organizacji oraz zaangażowaniu uczestników, brak motywacji...)? Nic istotnego do wymienienia.

5.1 Statystyki

Ta sekcja zawiera spostrzeżenia dotyczące perspektyw polskiej młodzieży w kontekście rozwoju kariery w naukach humanistycznych. Uczestnicy grupy fokusowej, w wieku od 18 do 28 lat, zamieszkiwali głównie Warszawę i stanowili zróżnicowaną grupę, w tym studentów uniwersytetów, młodzież NEET oraz młodych dorosłych z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Ich wykształcenie obejmowało takie dziedziny jak socjologia, psychologia, pedagogika oraz kulturoznawstwo.

Centralnym zagadnieniem, które się wyłoniło, była niepewność dotycząca przyszłych możliwości zatrudnienia. Wiele osób uczestniczących w dyskusji przyznało, że nie miało jasności co do dostępnych rodzajów pracy w ich dziedzinie ani co do kwalifikacji niezbędnych do ich uzyskania. Pomimo silnego zainteresowania naukami humanistycznymi, brakowało im konkretnej wiedzy na temat ścieżek kariery, możliwości awansu oraz miejsc, gdzie można znaleźć wiarygodne informacje. Często odczuwali przytłoczenie i niepewność, jak przekształcić swoje studia w praktyczne rezultaty zatrudnienia.

Innym zauważalnym wzorcem był rozdzźwięk między edukacją a rynkiem pracy. Podczas gdy większość studentów ceniła rozwój intelektualny oferowany przez programy uniwersyteckie, wielu przyznało, że ich studia wydawały się oderwane od rzeczywistych potrzeb. Dotyczyło to szczególnie osób zbliżających się do ukończenia studiów, które czuły się nieprzygotowane do poruszania się po poszukiwaniu pracy. Niektórzy uczestnicy ujawnili, że wybrali kierunek studiów na podstawie osobistych zainteresowań, a nie strategii kariery, i teraz mają trudności z wyobrażeniem sobie, w jaki sposób ich edukacja będzie ich wspierać ekonomicznie.

Na koniec, presja ekonomiczna na młodych ludzi w Polsce stanowiła powracający problem. Wiele osób zgłaszało, że pracuje na niskopłatnych lub niepewnych stanowiskach, które nie są związane z ich wykształceniem, aby pokryć podstawowe koszty utrzymania. Te okoliczności utrudniały im podjęcie niepłatnych staży lub dodatkowych szkoleń, które mogłyby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Ponadto powszechne było przekonanie, że kariery w naukach humanistycznych są finansowo nieopłacalne, co rodziło obawy o długoterminową stabilność i przyczyniało się do poczucia stagnacji lub zniechęcenia.

5.2 Opinie zwrotne

Uczestnicy uznali grupę fokusową i dyskusje za dość interesujące.

5.3 Wnioski i 3 zalecenia dotyczące polityki

Grupy fokusowe przeprowadzone w Warszawie podkreśliły trzy główne spostrzeżenia. Po pierwsze, wielu młodych ludzi, zwłaszcza tych z kierunków humanistycznych, czuje się zdezorientowanych co do tego, jak przejść od edukacji do sensownego zatrudnienia. Brak jasnych ścieżek kariery, w połączeniu z brakiem ukierunkowanego wsparcia, pozostawia ich niepewnymi i bezbronnymi. Po drugie, panuje powszechne przekonanie, że zawody humanistyczne są słabo opłacane i niedoceniane w Polsce, co prowadzi niektórych do kwestionowania ich początkowych wyborów akademickich. Po trzecie, uczestnicy konsekwentnie wskazywali na potrzebę bardziej ustrukturyzowanego i praktycznego wsparcia kariery - a nie tylko teoretycznych wskazówek

Na podstawie tych obserwacji proponujemy następujące zalecenia polityczne:

1. Wzmocnienie usług przejścia z uniwersytetu do pracy poprzez sieci absolwentów.

Zachęcano uniwersytety do tworzenia ustrukturyzowanych programów mentoringu absolwentów, skierowanych szczególnie do studentów nauk humanistycznych. Te inicjatywy łączyły obecnych studentów z niedawnymi absolwentami, którzy są już aktywni w odpowiednich dziedzinach, takich jak edukacja, usługi socjalne, zarządzanie kulturą czy sektor organizacji pozarządowych. Poprzez dzielenie się doświadczeniami oraz oferowanie wskazówek dotyczących poszukiwania pracy, rozwoju zawodowego i możliwości specyficznych dla danego sektora, absolwenci przyczynili się do zmniejszenia niepewności i zwiększenia pewności siebie studentów w poruszaniu się po rynku pracy.

2. Utworzenie krajowego portalu kariery w naukach humanistycznych.

Stworzono platformę cyfrową poświęconą prezentowaniu ścieżek kariery, możliwości pracy i staży oraz zasobów rozwoju zawodowego dla absolwentów kierunków humanistycznych. Portal zawierał również praktyczne narzędzia, takie jak szablony CV, przewodniki po przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych oraz webinaria prowadzone przez ekspertów z danej dziedziny. Opracowano go we współpracy z uniwersytetami, ministerstwami i organizacjami pozarządowymi, a także regularnie aktualizowano, aby odzwierciedlał trendy na rynku pracy oraz zmieniające się potrzeby w obszarach o wpływie społecznym.

3. Rozpoznawanie i promowanie wartości społecznej pracy w naukach humanistycznych. Uruchomiono ogólnokrajową kampanię społeczną w celu poprawy widoczności i postrzeganej wartości karier w naukach humanistycznych. Ta inicjatywa obejmowała prawdziwe historie sukcesu, studia przypadków oraz świadectwa profesjonalistów pracujących w kulturze, edukacji, usługach socjalnych i zaangażowaniu obywatelskim. Celem jest zakwestionowanie stereotypu, że studia humanistyczne są „bezużyteczne”, a zamiast tego podkreślenie ich kluczowej roli w kształtowaniu inkluzywnych, empatycznych i bogatych kulturowo społeczeństw.

Raport krajowy - Grecja

1. Krótki opis kwestionariusza

Kwestionariusz składający się z 15 pytań, zaprojektowany w celu zebrania spostrzeżeń od młodych ludzi w wieku 18-28 lat, którzy są NEET-ami, pochodzą z upośledzonych środowisk społeczno-ekonomicznych lub mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne, miał na celu ocenę ich świadomości możliwości kariery w sektorze nauk humanistycznych, umiejętności, które uważają za niezbędne do takiej kariery, oraz barier, z którymi się borykają. Ankieta, składająca się zarówno z pytań otwartych, jak i zamkniętych, została rozesłana online za pośrednictwem Formularzy Google do grupy docelowej poprzez media społecznościowe, pocztę elektroniczną oraz organizacje partnerskie, w tym lokalne organizacje pozarządowe i instytucje edukacyjne współpracujące z NEET-ami lub upośledzoną młodzieżą w Grecji.

2. Krótki opis grupy fokusowej

Grupy fokusowe odbyły się w bezpiecznym i dostępnym miejscu w Salonikach w Grecji. Grupa fokusowa A składała się z 20 młodych ludzi w wieku 18-28 lat, którzy są NEET-ami, pochodzą z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych lub mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne, podczas gdy Grupa fokusowa B obejmowała 15 przedstawicieli różnych firm oraz MŚP poszukujących pracowników na stanowiskach początkujących w sektorze nauk humanistycznych z podstawowymi umiejętnościami cyfrowymi. Opinie zbierano za pośrednictwem moderowanych dyskusji, w których uczestnicy dzielili się swoimi doświadczeniami i poglądami, a odpowiedzi były rejestrowane oraz sporządzane notatki w celu zapewnienia poufności i dokładności.

3. Profil interesariuszy uczestniczących w działaniach pilotażowych

Interesariuszami zaangażowanymi w działania pilotażowe byli przede wszystkim młodzi ludzie w wieku 18-28 lat, którzy są NEET-ami, pochodzą z ubogich środowisk społeczno-ekonomicznych lub mają niewielkie niepełnosprawności fizyczne, a także pracodawcy z sektora nauk humanistycznych. Kwestionariusz wypełnili uczestnicy z grupy docelowej, którzy podzielili się swoimi spostrzeżeniami na temat możliwości kariery w naukach humanistycznych, niezbędnych umiejętności oraz barier, z którymi się borykają. Grupy fokusowe obejmowały dwie odrębne grupy: Grupę fokusową A, składającą się z 20 młodych ludzi z tej samej grupy docelowej (w wieku 18-28 lat, NEET-ami lub młodzieżą pokrzywdzoną), oraz Grupę fokusową B, składającą się z 15 pracodawców lub przedstawicieli MŚP z sektora nauk humanistycznych, poszukujących pracowników na stanowiskach początkujących z określonymi umiejętnościami cyfrowymi. Interesariusze ci odegrali kluczową rolę w określeniu umiejętności potrzebnych na stanowiskach początkujących w naukach humanistycznych, a także barier i wyzwań, z jakimi borykają się młodzi ludzie wchodząc na rynek pracy oraz sposobów poprawy ich zdolności do zatrudnienia.

4. Czy napotkałeś jakiekolwiek trudności związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. problemy z organizacją i zaangażowaniem uczestników, brak aktywności...)?

Nie napotkaliśmy żadnych istotnych trudności.

5. Wyniki

5.1 Statystyki

W niniejszym raporcie przeanalizowano postawy wobec karier w dziedzinie nauk humanistycznych wśród młodych ludzi w wieku 18–28 lat w Grecji, ze szczególnym uwzględnieniem osób będących NEET-ami, pochodzących z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych lub z niewielkimi niepełnosprawnościami fizycznymi. Uczestnicy grupy fokusowej reprezentowali głównie obszary miejskie i wiejskie w całej Grecji. Dyskusje doprowadziły do trzech kluczowych wniosków:

1. Niepewność dotycząca ścieżek kariery: Wiele osób uczestniczących w badaniach wyraziło dezorientację w odniesieniu do możliwości zawodowych dostępnych w sektorze nauk humanistycznych. Często nie były świadome konkretnych ról, potencjału zarobkowego oraz niezbędnych umiejętności wymaganych do osiągnięcia sukcesu w tej dziedzinie. Ten brak klarowności w kwestii kariery postrzegano jako istotną przeszkodę w kontynuowaniu pracy w naukach humanistycznych, co prowadziło do poczucia niepewności oraz wahań dotyczących przyszłych perspektyw zatrudnienia.

2. Brak wyraźnych celów zawodowych: Uczestnicy często odczuwali, że kontynuują naukę bez określonego kierunku kariery. Wiele osób czuło presję, aby podjąć studia wyższe z powodu oczekiwań społecznych lub wpływu rodziny, nie mając jednocześnie solidnego zrozumienia, jak to wpłynie na ich przyszłość w dziedzinie nauk humanistycznych. Ten brak kierunku postrzegano jako źródło rozczarowania, a niektórzy uczestnicy wyrażali frustrację z powodu niepewności, w jaki sposób ich ścieżka akademicka doprowadzi ich do stabilnego zatrudnienia.

3. Bariery finansowe w rozwoju kariery: Głównym wyzwaniem zidentyfikowanym przez uczestników była trudność w przejściu z nisko płatnej lub niestabilnej pracy do kariery w naukach humanistycznych. Wiele młodych osób wyraziło obawy dotyczące niepewności finansowej związanej z pracą w tym sektorze, szczególnie z uwagi na konieczność godzenia pracy w niepełnym wymiarze godzin lub nisko wykwalifikowanej, aby zapewnić sobie utrzymanie. To obciążenie finansowe prowadziło do braku koncentracji na długoterminowym rozwoju kariery, ponieważ natychmiastowe potrzeby przetrwania miały pierwszeństwo przed rozwojem zawodowym. W Grecji sektor nauk humanistycznych jest postrzegany w podobny sposób jako oferujący nisko płatne zatrudnienie, co zniechęca młodych ludzi do wchodzenia lub pozostawania w tej dziedzinie.

5.2 Opinie

Nie zebrano żadnych dodatkowych opinii wykraczających poza dyskusje w grupach fokusowych.

5.3 Wnioski i 3 zalecenia polityczne

W niniejszym raporcie podkreślono kluczowe wyzwania, przed którymi stają młodzi ludzie w Grecji, rozważając karierę w naukach humanistycznych. Wyniki wskazują, że niepewność dotycząca ścieżek kariery, brak wyraźnych celów zawodowych, presja społeczna na kontynuowanie edukacji bez określonego kierunku oraz przeszkody finansowe w tym sektorze znacząco ograniczają motywację i rozwój zawodowy.

Aby sprostać tym wyzwaniom, przedstawiono następujące zalecenia polityczne:

1. Współpraca z liderami branży i sieciami absolwentów: Rozwój partnerstw między uniwersytetami, liderami branży oraz sieciami absolwentów w celu tworzenia programów mentoringowych i możliwości nawiązywania kontaktów dla studentów nauk humanistycznych. Łączenie studentów z profesjonalistami w tej dziedzinie może dostarczyć cennych informacji na temat ścieżek kariery, trendów w branży oraz potencjalnych ofert pracy. Te relacje mogą również wspierać młodych ludzi w budowaniu sieci zawodowych, co zwiększa ich szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia w sektorze nauk humanistycznych.

2. Kampanie zwiększające świadomość społeczną na temat karier humanistycznych: Uruchom kampanie mające na celu podkreślenie wartości oraz wpływu karier humanistycznych. Inicjatywy te powinny akcentować różnorodne możliwości dostępne dla absolwentów kierunków humanistycznych, takie jak role w kulturze, edukacji, polityce oraz sektorach non-profit. Poprzez kwestionowanie społecznych percepcji, które faworyzują dziedziny STEM, te działania pomogą młodym ludziom postrzegać nauki humanistyczne jako realny i satysfakcjonujący wybór kariery.

3. Reforma programu nauczania i możliwości uczenia się przez całe życie: Zrewiduj programy nauczania w dziedzinie nauk humanistycznych, aby skoncentrować się na umiejętnościach bezpośrednio przydatnych na rynku pracy, takich jak myślenie krytyczne, komunikacja oraz umiejętności cyfrowe. Dodatkowo, wprowadź programy uczenia się przez całe życie oraz rozwoju zawodowego dla absolwentów nauk humanistycznych, aby ich umiejętności były aktualne i dostosowywały się do zmieniających się warunków rynkowych. Programy te mogą być realizowane za pośrednictwem uniwersytetów, platform internetowych lub we współpracy z organizacjami zawodowymi.

Raport krajowy – Włochy

1. Krótki opis kwestionariusza.

Przeprowadzanie kwestionariusza odbywało się zgodnie z starannie opracowanym i znormalizowanym protokołem, aby zapewnić spójność oraz wiarygodność w zbieraniu danych. Oto opis metody podawania kwestionariusza:

Protokół wypełniania ankiety:

- Przygotowanie: Przed wypełnieniem kwestionariusza zespół Human Jobs starannie opracował niezbędne materiały oraz logistykę, aby zapewnić sprawny przebieg procesu. Dystrybucja: Uczestnicy otrzymali kwestionariusz drogą elektroniczną za pośrednictwem bezpiecznych i zgodnych z zasadami ochrony prywatności środków. Otrzymali precyzyjne instrukcje dotyczące dostępu do kwestionariusza oraz jego wypełnienia. Platforma internetowa: Kwestionariusz został wypełniony za pośrednictwem bezpiecznej i wiarygodnej platformy internetowej, która zapewnia ochronę danych oraz prywatność. Podjęto wszelkie kroki w celu przestrzegania odpowiednich przepisów dotyczących ochrony danych, takich jak RODO. Informacje o dostępie: Uczestnikom przesłano spersonalizowane linki lub dane dostępowe do kwestionariusza. Otrzymali również szacunkowy czas potrzebny na wypełnienie kwestionariusza oraz wsparcie w zakresie tłumaczeń, jeśli było to konieczne. Wypełnienie kwestionariusza: Uczestnicy przystąpili do wypełnienia kwestionariusza w tym samym przedziale czasowym, korzystając z komputerów lub laptopów, w trakcie spotkania z członkami grupy docelowej. Zespół CRSL zapewnił, że ich odpowiedzi były poufne i anonimowe. Kwestionariusz został zaprojektowany w celu zebrania istotnych danych związanych z celami badawczymi.

- Ochrona danych: Wprowadzono surowe środki mające na celu zabezpieczenie prywatności uczestników oraz bezpieczeństwa danych. Uczestnicy nie dostarczyli żadnych informacji umożliwiających ich identyfikację.
- Analiza danych: Po wypełnieniu kwestionariusza zebrane dane zostały poddane analizie przez badaczy CRSL. Dane przedstawiono wyłącznie w formie zagregowanej.

Postępując zgodnie z ustalonym protokołem wypełniania kwestionariusza, zespół badawczy dążył do zebrania cennych informacji od uczestników, jednocześnie przestrzegając rygorystycznych standardów prywatności i ochrony danych, analogicznie do wcześniej opisanej metodologii grup fokusowych.

2. Krótki opis grupy fokusowej

Zespół CRSL projektu HUMAN JOBS przeprowadził dwie odrębne grupy fokusowe, oznaczone jako Grupa Fokusowa A i Grupa Fokusowa B, zgodnie z ustalonym protokołem, który miał na celu zapewnienie spójności oraz porównywalności w zbieraniu danych. Grupy fokusowe były moderowane przez doświadczonych badaczy jakościowych, posiadających umiejętności w prowadzeniu dyskusji grupowych. Mimo że konkretne pytania kierowane do każdej grupy różniły się, podstawowa struktura i metodologia pozostały niezmiennie.

Pomimo różnic w zadawanych pytaniach, obie grupy fokusowe miały wspólny cel: zbadanie złożonego związku między umiejętnościami, zatrudnialnością a inkluzyjnością w sektorze nauk humanistycznych. Uczestnicy obu grup mieli możliwość podzielenia się swoimi cennymi spostrzeżeniami, doświadczeniami oraz perspektywami, wspólnie przyczyniając się do stworzenia kompleksowego zestawu danych. Grupy fokusowe były prowadzone online, z wykorzystaniem platformy Microsoft Teams, aby spełnić rygorystyczne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i zapewnić ochronę danych.

Aby zapewnić prywatność i bezpieczeństwo uczestników w trakcie całego procesu, wprowadzono surowe środki ostrożności.

- Przygotowanie do grupy fokusowej: Przed sesją moderator zorganizował spotkanie na platformie Teams i wdrożył niezbędne konfiguracje zabezpieczeń. Dostęp uczestników (przynajmniej 5 minut wcześniej): Uczestnicy otrzymali linki z zaproszeniami zawierającymi szczegóły spotkania. Uczestnicy wprowadzający: Moderatorzy powitali uczestników i przekazali niezbędne instrukcje oraz materiały, aby zapewnić płynny przebieg. Podczas grupy fokusowej: Obie grupy fokusowe przebiegały zgodnie z planem, a wszyscy moderatorzy moderowali dyskusje i działania, podczas gdy uczestnicy aktywnie się angażowali. Moderatorzy zwracali uwagę na uwagi uczestników, traktując je anonimowo, a dane prezentowano wyłącznie w formie zagregowanej, zgodnie z RODO.

Grupa Fokusowa A

Grupa fokusowa A została przeprowadzona w ramach naszej inicjatywy badawczej mającej na celu zrozumienie potrzeb i preferencji młodych dorosłych, w szczególności młodzieży NEET i osób z defaworyzowanych środowisk społeczno-ekonomicznych, a także osób z lekką niepełnosprawnością fizyczną.

W niniejszym raporcie przedstawiono wnioski z dyskusji grup fokusowych z udziałem 10 uczestników (7 młodych kobiet i 3 młodych mężczyzn) w wieku od 18 do 28 lat. Biorąc pod uwagę grupę docelową, na początku sesji zapytano młodzież, czy wyraża chęć do bycia fotografowaną i/lub filmowaną, jednak odpowiedzi były przeważnie negatywne lub wymijające. W związku z tym zaangażowani moderatorzy postanowili nie dokumentować zdjęć grupy, aby nie wpływać na możliwość osiągnięcia pozytywnego wyniku zajęć.

Grupa fokusowa B

- Grupa fokusowa B zgromadziła przedstawicieli firm i MŚP zamierzających zatrudnić młodych pracowników, w tym osoby z lekką niepełnosprawnością fizyczną, 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 miękkich w procesie rekrutacji.
- Ta grupa fokusowa zwołała zróżnicowaną grupę 10 przedstawicieli MŚP z Włoch w celu zbadania ich oczekiwań i preferencji dotyczących zatrudniania kandydatów z lekkim stopniem niepełnosprawności lub bez wcześniejszego doświadczenia na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych. Dyskusja koncentrowała się wokół sześciu kluczowych tematów, przedstawionych w sekcji 3.
- 3 Kobiety w średnim wieku
- 6 mężczyzn w średnim wieku
- Wszyscy z Włoch
- Reprezentujący MŚP jako właściciele, menedżerowie i menedżerowie HR

3. Profil interesariuszy uczestniczących w działaniach ankietowych.

Zaraz po grupie fokusowej A do dyskusji grupowej dołączyło więcej młodych ludzi w wieku 15-28 lat, a ankieta została im dostarczona przy tej okazji (30/08/2023). Dziewiętnastu uczestników w tym przedziale wiekowym wypełniło ankietę za pomocą internetowego narzędzia GForm. Biorąc pod uwagę, że nie wszyscy uczestnicy biegle posługiwali się językiem angielskim, moderatorzy wspierali ten proces, tłumacząc pytania oraz niektóre odpowiedzi na prośbę uczestników.

4. Czy napotkałeś jakieś wyzwania związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. trudności w organizacji i zaangażowaniu uczestników, brak zaangażowania...)?

Niepoważne. Głównym wyzwaniem w grupie fokusowej A była odmowa uczestników na bycie fotografowanym lub zgłoszonym, jeśli nie odbywało się to anonimowo. W przypadku grupy fokusowej B właściciele MŚP byli dostępni jedynie przez krótki czas, co zmusiło moderatorów do szybkiego przeprowadzenia debaty.

5. Wyniki

5.1 Statystyki

Niniejszy raport statystyczny analizuje aspiracje zawodowe oraz poziom wykształcenia osób z różnych grup wiekowych, na różnych etapach edukacji i w różnych regionach geograficznych. Zgromadzone dane dostarczają informacji na temat zależności między kwalifikacjami akademickimi, motywacjami osobistymi a wyborami zawodowymi. Raport klasyfikuje uczestników do odrębnych ścieżek kariery w oparciu o ich odpowiedzi.

Analiza grup wiekowych: 1.1. 15-18 lat:

- Najczęściej kontynuuje edukację w szkole średniej.
- Dominującymi środowiskami życia są tereny podmiejskie i wiejskie.
- Silny nacisk na wyniki w nauce jest niezbędny dla perspektyw zawodowych.

1.2. 18-20 lat:

- Najbardziej powszechnym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie.
- Zróżnicowane środowiska życia obejmują zarówno obszary podmiejskie, jak i duże miasta.
- Istnieje silny nacisk na wykształcenie akademickie, jednak pasja i cel również mają znaczenie w wyborze kariery.

1.3. 20-25 lat:

- Powszechnie występują tytuły licencjata i magistra.
- W większym stopniu preferują duże miasta.
- Istotne znaczenie w wyborze kariery mają doświadczenie, pasja oraz cel.

1.4. 25-30 lat:

- Większość osób posiada co najmniej tytuł licencjata.
- Mieszkają na przedmieściach lub w dużych aglomeracjach.
- Dostępność oraz profil osobisty stanowią kluczowe czynniki w podejmowaniu decyzji zawodowych.

Ścieżki zawodowe i kształcenie:

2.1. Kariera w sztuce:

- Preferowane przez osoby w wieku 18-20 lat.
- Wykształcenie średnie stanowi najczęściej spotykaną kwalifikację.
- Pasja do sztuki oraz pragnienie nauki są kluczowymi motywacjami.

2.2. Nauczanie:

- Popularne wśród osób w wieku 18-20 lat oraz tych, którzy rozpoczynają swoją karierę zawodową.
- Często wymagane jest wykształcenie średnie.
- Niezbędne są doskonałe wyniki akademickie oraz pasja do nauki.

2.3. Nauki społeczne (badacz):

- Najczęściej wybierane przez studentów uniwersytetu w wieku 20-25 lat.
- Licencjat w dużym mieście jest powszechny.
- Solidne wykształcenie akademickie, doświadczenie oraz chęć niesienia pomocy innym są kluczowe.

2.4. Psychologia:

- Typowe dla osób rozpoczynających swoją karierę zawodową, w wieku 20-25 lat.
- Dyplom magistra uzyskany w dużym mieście.
- Silne wykształcenie akademickie oraz pasja do niesienia pomocy innym stanowią kluczowe czynniki.

2.5. Praca socjalna (wsparcie osób w potrzebie):

- Preferowane przez osoby w wieku 18-20 lat, zwłaszcza na obszarach wiejskich.
- Podkreślenie pasji do nauki i czytania.
- Wykształcenie wyższe ma kluczowe znaczenie.

2.6. Pisanie:

- Wybierane przez osoby rozpoczynające karierę zawodową, w wieku 25-30 lat.
- Często wymagają tytułu magistra na przedmieściach. Silna pasja, pragnienie zdobywania wiedzy oraz cel w niesieniu pomocy innym są wyraźnie dostrzegalne.

2.7. Usługi pomocy społecznej:

- Powszechne wśród uczniów szkół średnich w wieku 15-18 lat.
- Dyplom szkoły średniej jest wystarczający.
- Wykształcenie wyższe ma znaczenie, jednak konkretne wymagania pozostają niejasne.

2.8. Działalność muzealna:

- Najczęściej wybierane kierunki przez studentów uniwersytetu w wieku 20-25 lat.
- Typowym wyborem jest licencjat w dużym mieście.
- Kluczowe są silna pasja, doświadczenie oraz chęć niesienia pomocy innym.

2.9. Kształcenie (profesor):

- Wybierane przez osoby w wieku 18-20 lat.
- Wykształcenie średnie stanowi powszechną kwalifikację.
- Duży nacisk kładzie się na pasję, naukę oraz poczucie celu.

2.10. Nauczyciel języków:

- Preferowane przez osoby w wieku 18-20 lat w dużych miastach.
- Wyraźny nacisk na wykształcenie akademickie oraz pragnienie zdobywania wiedzy.

2.11. Sztuka lub kształcenie dzieci:

- Atrakcyjne dla uczniów szkół średnich w wieku 15-18 lat.
- Wymagane są wysokie wyniki w nauce, doświadczenie oraz motywacja do nauki.

2.12. Socjologia:

- Wybierane przez osoby w wieku 20-25 lat, które nie uczą się i nie pracują.
- Wykształcenie średnie na obszarach wiejskich.
- Pasja do pomagania innym stanowi główną motywację.

5.2 Opinie

Uczestnicy ankiety nie byli w stanie wyrazić spontanicznej opinii. Na prośbę moderatorów, po wypełnieniu ankiety, trzech młodych ludzi przedstawiło następujące opinie.

Opinia 1: „Doceniam, że ankieta koncentruje się na osobistych motywacjach obok kwalifikacji akademickich. Podkreśla to znaczenie kariery zgodnej z pasjami i poczuciem celu”.

Opinia 2: „Jako uczeń szkoły średniej, uznałem spostrzeżenia ankiety dotyczące opcji kariery i wymagań edukacyjnych za niezwykle pomocne. Podkreśliły one znaczenie zarówno doskonałości akademickiej, jak i zdobywania doświadczenia w dążeniu do moich celów zawodowych”.

Opinia 3: „Wyniki ankiety odzwierciedlają różnorodne ścieżki kariery oraz wykształcenie osób w różnych grupach wiekowych i regionach. Przypominają, że istnieją różne drogi do sukcesu i że warto podążać za swoją pasją oraz celem, aby znaleźć spełnienie w wybranej karierze”.

5.3 Wnioski

Niniejszy raport statystyczny ujawnia zróżnicowany zakres aspiracji zawodowych oraz poziomu wykształcenia wśród osób z różnych grup wiekowych i lokalizacji geograficznych. Choć kwalifikacje akademickie często mają istotne znaczenie, osobiste motywacje, takie jak pasja, cel oraz chęć niesienia pomocy innym, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu wyborów zawodowych. Zrozumienie tej dynamiki może przyczynić się do opracowania strategii edukacyjnych i rozwoju kariery, aby lepiej dopasować jednostki do wybranych przez nie ścieżek.

5.4 Zalecenie polityki

1 - Wprowadzić inicjatywy praktyk i staży, mające na celu połączenie młodych ludzi z pracodawcami w obszarze nauk humanistycznych. Programy te oferowałyby młodzieży cenną możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia, jednocześnie korzystając z wiedzy doświadczonych specjalistów.

2 - Rozważyć wprowadzenie ulg podatkowych oraz innych form wsparcia dla przedsiębiorstw, które zdecydują się na zatrudnienie niedawnych absolwentów kierunków humanistycznych. Takie inicjatywy przyczyniłyby się do zwiększenia atrakcyjności zatrudniania młodych talentów dysponujących specjalistyczną wiedzą w obszarze nauk humanistycznych.

3- Wprowadzenie kompleksowych programów eksploracji kariery w instytucjach edukacyjnych, obejmujących szkoły i uniwersytety, jest kluczowe. Programy te powinny umożliwiać studentom zapoznanie się z szerokim zakresem potencjalnych karier oraz zapewniać im praktyczne doświadczenia. Należy podkreślić znaczenie zarówno kwalifikacji akademickich, jak i praktycznego doświadczenia w osiąganiu celów zawodowych. Inicjowanie eksploracji kariery na wczesnym etapie, w połączeniu z zapewnieniem zasobów mentoringowych i możliwości odbycia stażu, pozwoli instytucjom edukacyjnym skuteczniej przygotować studentów do ich przyszłych ścieżek zawodowych.

Raport krajowy – Bułgaria

1. Krótki opis grupy fokusowej

Zespół EduCompass z Human Jobs Project zrealizował dwie grupy fokusowe, które przeprowadzono zgodnie z starannie opracowanym protokołem, aby zapewnić spójność i wiarygodność danych. Oto, jak to zrealizowano:

- Przygotowanie: Zespół Human Jobs starannie opracował materiały oraz logistykę.
- Osobiście: Grupy fokusowe odbyły się w formie osobistej, aby zapewnić ochronę danych i przestrzegać przepisów.
- Ochrona danych: Surowe środki zabezpieczały prywatność, a żadne informacje umożliwiające identyfikację nie były gromadzone.
- Analiza danych: Badacze CRSL dokonali analizy danych zagregowanych.

Ten protokół przestrzegał standardów prywatności oraz ochrony danych. W kwietniu 2023 r. zorganizowano 90-minutową sesję grupy fokusowej dla studentów kierunku Zasoby ludzkie na UNWE. Grupa ta składała się z 40 studentów, od pierwszego do trzeciego roku. W maju 2023 r. miała miejsce odrębna 60-minutowa grupa fokusowa, tym razem z udziałem 15 studentów licencjatu z geografii. Obie grupy fokusowe miały na celu zgłębienie różnych aspektów ścieżki akademickiej uczestników, w tym rodzaju rozwoju, jaki dostrzegają w swojej dziedzinie oraz powodów wyboru kierunku humanistycznego.

2. Podsumowanie:

Grupa fokusowa dotycząca zasobów ludzkich (kwiecień 2023 r.)

Data i czas trwania: kwiecień 2023 r., 90 minut Uczestnicy: 40 studentów od pierwszego do trzeciego roku, specjalizujących się w zasobach ludzkich na UNWE.

Grupa fokusowa dotycząca geografii (maj 2023 r.)

Data i czas trwania: maj 2023 r., 60 minut

Uczestnicy: 15 studentów specjalizujących się w geografii.

3. Profil interesariuszy uczestniczących w działaniach pilotażowych

Grupy fokusowe składały się ze studentów w wieku 19-25 lat, zamieszkujących stolicę Bułgarii, Sofię. Niektórzy z nich pochodzili z miejskich środowisk, takich jak Płowdiw czy Warna, podczas gdy inni reprezentowali bardziej wiejskie obszary, na przykład północno-zachodnią Bułgarię. Aby ułatwić inkluzywną dyskusję, spotkanie odbyło się w języku bułgarskim.

4. Czy napotkałeś jakieś wyzwania związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. trudności w organizacji i zaangażowaniu uczestników, brak aktywności...)?

Nic poważnego. Większość studentów była otwarta i aktywna w dyskusji. Pierwsza grupa była trudniejsza do zarządzania ze względu na swoją wielkość, jednak studenci okazywali sobie nawzajem szacunek oraz respektowali moderatora. Otrzymaliśmy wsparcie logistyczne od obu uniwersytetów, w których organizowaliśmy grupy fokusowe.

5. Wyniki

5.1 Statystyki

W niniejszym raporcie zbadano postawy studentów zaangażowanych w karierę w dziedzinie nauk humanistycznych wobec tejże kariery. Uczestnicy grupy fokusowej zamieszkiwali Sofię, stolicę Bułgarii, i mieli od 19 do 25 lat. Dyskusje doprowadziły do sformułowania trzech głównych wniosków. Po pierwsze, wielu studentów kierunków Zarządzanie Zasobami Ludzkimi oraz Geografia wyraziło niepewność co do ścieżek zawodowych w swoich dziedzinach. Nie byli świadomi konkretnych zawodów, potencjału zarobkowego oraz umiejętności niezbędnych do osiągnięcia sukcesu w tych profesjach. Ten brak klarowności w zakresie rozwoju kariery może prowadzić do zamieszania i potencjalnie utrudniać lub wręcz hamować ich postępy.

Po drugie, wśród uczestników istniało powszechne przekonanie, że nauka ma wartość samą w sobie. Sugeruje to, że niektórzy studenci mogą nie mieć jasno określonych celów zawodowych przy wyborze kierunków, co może prowadzić do rozczarowania w dłuższej perspektywie. Ponadto większość uczestników wyraziła, jak silnie odczuwała presję po ukończeniu szkoły średniej, aby kontynuować naukę, niezależnie od tego, czy miała jasno określone aspiracje zawodowe, czy nie.

Na koniec podkreślono wyzwanie związane z przejściem z nisko płatnej pracy do rozwoju kariery. Uczestnicy grupy fokusowej wskazali na przeszkody finansowe, z którymi się borykają, starając się awansować w wybranych przez siebie dziedzinach, co demotywuje ich i zmusza do podejmowania nisko wykwalifikowanych i/lub nisko płatnych prac, przenosząc w ten sposób uwagę z rozwoju zawodowego na przetrwanie. Zauważono, że praca w naukach humanistycznych jest ogólnie nisko płatna w Bułgarii, a studenci dyskutowali, że nie wiedzą, jak zarobią wystarczająco dużo, jeśli pozostaną w tej dziedzinie.

5.2 Opinie

Nie otrzymaliśmy żadnych dodatkowych opinii.

5.3 Wnioski i 3 zalecenia polityczne

W niniejszym raporcie podkreślono wyzwania, z jakimi borykają się studenci nauk humanistycznych w Sofii w wieku od 19 do 25 lat w kontekście wyboru kariery. Główne ustalenia obejmują niepewność co do ścieżek kariery, wynagrodzeń i umiejętności, brak wyraźnego celu zawodowego, uczęszczanie na uniwersytet pod wpływem presji społecznej oraz trudności finansowe, które obniżają motywację i ograniczają rozwój zawodowy.

Aby skutecznie rozwiązać te problemy, konieczne jest wprowadzenie ulepszanego doradztwa zawodowego, wsparcia finansowego oraz możliwości pracy i nauki. Te działania mogą umożliwić studentom kierunków humanistycznych podejmowanie świadomych decyzji zawodowych oraz dążenie do zrównoważonego rozwoju kariery w swoich dziedzinach. W związku z tym nasze rekomendacje dotyczące polityki są następujące:

1. Kompleksowe doradztwo zawodowe: Wdrażaj programy inkluzywnego doradztwa zawodowego, rozpoczynając od wczesnego etapu akademickiej ścieżki ucznia - najlepiej jeszcze w szkole średniej. Programy te dostarczałyby klarownych informacji na temat potencjalnych ścieżek kariery, wymaganych umiejętności oraz możliwości mentoringu, umożliwiając nowym i przyszłym uczniom podejmowanie świadomych decyzji.

2. Płatne staże i praca-studia: Promuj inicjatywy łączące pracę ze studiami oraz płatne staże, które oferują praktyczne doświadczenie i adekwatne wynagrodzenie. Umożliwiłoby to studentom nabycie praktycznej wiedzy, jednocześnie rozwiązując problemy finansowe związane z niskopłatnymi zatrudnieniami.

3. Wsparcie finansowe dla wybranych dziedzin: Ustanowienie stypendiów oraz programów pomocy finansowej dla studentów wybierających kierunki o niższym potencjale zarobkowym, takie jak geografia. Te inicjatywy złagodziłyby obciążenia finansowe, zmotywowałyby studentów do kontynuacji nauki oraz zachęciłyby ich do rozwijania kariery w wybranych dziedzinach, co ostatecznie przyczyniłoby się do rozwiązania problemu niedostatecznego zatrudnienia.

Raport krajowy – Irlandia

1. Krótki opis kwestionariusza Kwestionariusz stanowił 7-pytaniowy formularz Google, który był udostępniany online za pośrednictwem różnych platform i kanałów, w tym mediów społecznościowych, poczty elektronicznej oraz odpowiednich stron internetowych. Naszym celem było dotarcie do zróżnicowanej grupy uczestników, w tym osób NEETS (niekształących się, niepracujących ani nie szkolących się) oraz osób zatrudnionych w naukach humanistycznych. Kwestionariusz był otwarty dla ogółu społeczeństwa, co zaowocowało 15 odpowiedziami 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 zaproszono 20 uczestników, w tym niektórych NEETS w grupie fokusowej A oraz przedstawicieli MŚP w grupie fokusowej B. W trakcie grup fokusowych zastosowano ustrukturyzowany format dyskusji, moderowany przez przeszkolonego prowadzącego, który kierował rozmową. Opinie i spostrzeżenia zbierano zarówno za pośrednictwem ustnych wypowiedzi, jak i pisemnych komentarzy w czasie rzeczywistym.

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

4. Czy napotkałeś jakieś wyzwania związane z kwestionariuszem i grupą fokusową (np. trudności w jego organizacji i angażowaniu uczestników, brak zaangażowania...)? W trakcie realizacji kwestionariusza oraz grupy fokusowej napotkaliśmy pewne wyzwania. Obejmowały one trudności w zapewnieniu zrównoważonej reprezentacji punktów widzenia wśród uczestników, a także sporadyczne problemy techniczne podczas internetowej grupy fokusowej, które wpływały na płynność dyskusji. Dodatkowo, utrzymanie wysokiego poziomu zaangażowania w całej internetowej grupie fokusowej okazało się wyzwaniem, ponieważ uczestnicy różnili się poziomem aktywności.

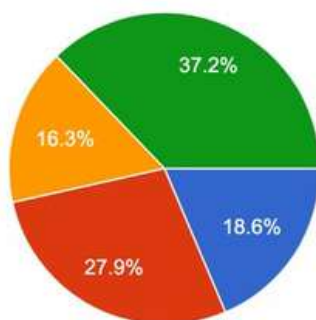
5. Wyniki

Wyniki ankiety oraz grupy fokusowej okazały się nieocenione. Dostarczyły one bogatego źródła danych jakościowych i ilościowych dotyczących dostępu do karier w naukach humanistycznych. Spostrzeżenia i opinie zebrane od uczestników odegrały kluczową rolę w kształtowaniu naszego zrozumienia tego sektora. Dodatkowo, uwagi te pomogły zidentyfikować obszary wymagające poprawy w przyszłych działaniach związanych z zaangażowaniem online oraz podkreśliły potrzebę ukierunkowanych strategii w celu rozwiązania wyzwań związanych z zaangażowaniem i problemami technicznymi.

5.1 Statystyki [Oparte na ogólnych odpowiedziach]

You are:

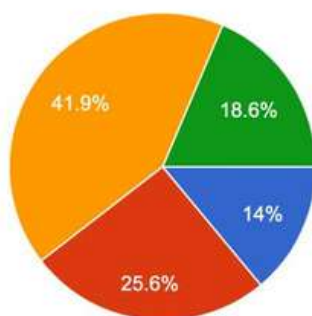
43 responses



- high school students
- university student
- young person who is not studying or working
- working in my first job

Your age is:

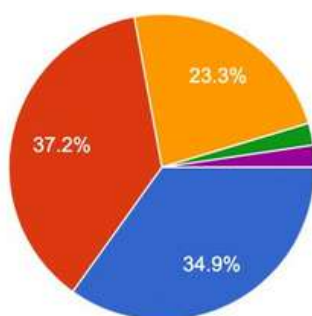
43 responses



- 15-18 years old
- 18-20 years old
- 20-25
- 25-30 years old

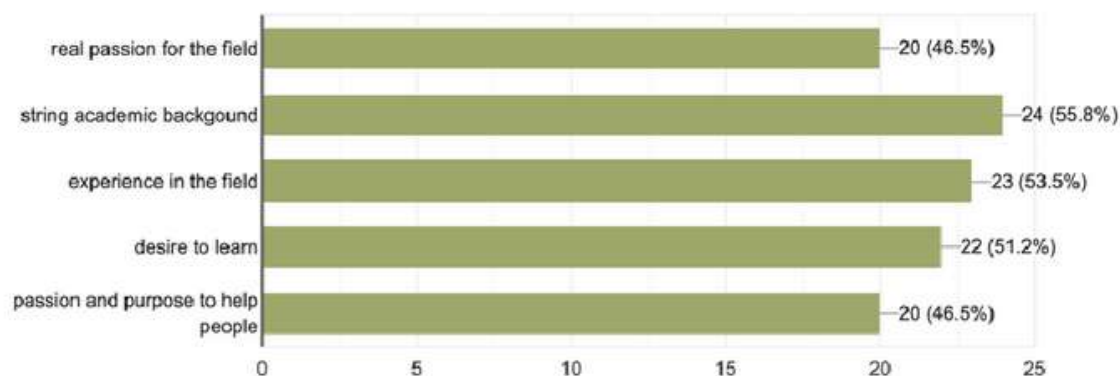
Your education:

43 responses

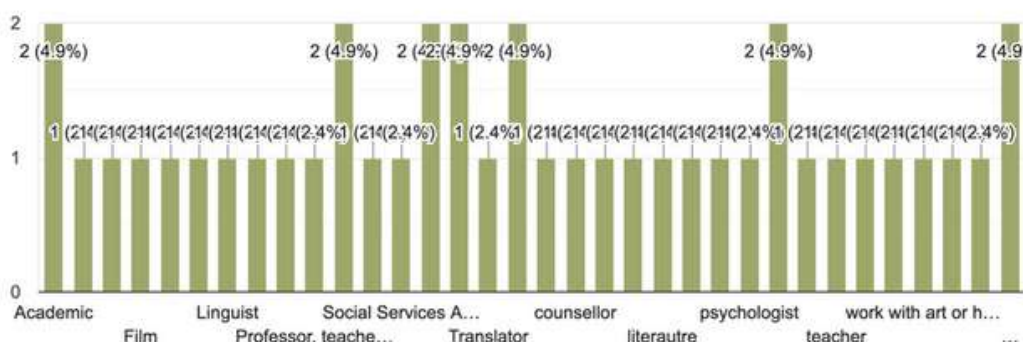


- secondary education
- bachelor degree
- master degree
- I'm getting my master degree soon
- middle school diploma

A job in humanities requires:
43 responses



Name one career in humanities that you know of:
41 responses



5.2 Opinie Niektórzy uczestnicy zauważyli, że grupa fokusowa była interesująca i pouczająca, podczas gdy inni wskazali, że pytania mogłyby być bardziej szczegółowe.

5.3 Wnioski oraz 3 rekomendacje polityczne

- Ustanowić kompleksowe programy rozwoju umiejętności oraz szkoleń dostosowanych do potrzeb NEET-ów zainteresowanych dziedzinami humanistycznymi. Programy te powinny obejmować zarówno edukację formalną, jak i szkolenia zawodowe.
- Oferować zachęty finansowe, takie jak stypendia, zasiłki lub dotacje, aby zmotywować NEET-ów do zapisania się na te programy. Tworzyć partnerstwa z organizacjami sektora prywatnego w celu finansowania inicjatyw szkoleniowych.
- Zapewnić wsparcie finansowe pracodawcom, którzy zatrudniają NEET-ów jako stażystów lub praktykantów, poprzez dotacje płacowe lub ulgi podatkowe, aby uczynić udział organizacji bardziej atrakcyjnym.



HumanJobs

ZATRUDNIENIE SPRZYJAJĄCE WŁĄCZENIU SPOŁECZNEMU MŁODZIEŻY RAPORT GRUPY FOKUSOWEJ

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.