



# podręcznik

## użytkownika innowacji społecznej



**faza przygotowawcza** związana jest z przygotowaniem szkoły do badania. W fazie tej należy zrekrutować grupę uczniów (badaczy) oraz określić grupę absolwentów (respondentów). W fazie tej należy skonsultować zgodnie empowerment katalog nagród i bonusów, który będzie stosowany w badaniu korzystając ze scenariusza FGI (N1) z oraz kart konsultacyjnych (N2) i opisu katalogu nagród (N3)



**faza zasadnicza** związana z przeprowadzeniem badania z udziałem uczniów realizując mini staże badawcze w czasie ferii zimowych lub wakacji lub w trakcie zajęć pozalekcyjnych. Faza zasadnicza składa się z trzech etapów, przygotowujących i wspierających badaczy, czyli z etapu szkoleniowego (a), z etapu motywacyjnego (b) oraz z etapu monitoringowego (c) wraz z poszczególnymi narzędziami do etapów.



POZnaj LOSY  
ZAWODOWE



**faza podsumowująca** związana z oceną ilościowych na CAWI oraz jakościowych w formie raportu z CAWI (raport) w jeżeli zastosowany został model śni przygotowawczej katalogu bonusów i nagród w zakresie statystyki powiązań respondentów w kontekstach udzielanych nagród w klasie, w środowisku



## podręcznik dla szkół zawodowych i doradców kariery



## spis treści

	<b>strona</b>
<b>opis rozwiązania</b> .....	<b>3</b>
model badania losów absolwentów .....	9
schemat wdrożenia innowacji .....	12
<b>opis narzędzi</b> dla użytkownika .....	<b>15</b>
<b>N1: scenariusz FGI</b> .....	<b>16</b>
<b>N2: karta konsultacyjna nagród dla badaczy (uczniów)</b> .....	<b>20</b>
<b>N3: katalog nagród</b> .....	<b>21</b>
<b>N4: program szkolenia badaczy</b> .....	<b>23</b>
<b>N5: prezentacja szkoleniowa</b> .....	<b>30</b>
<b>N6: karta konsultacyjna bonusów dla respondentów (absolwentów)..</b>	<b>59</b>
<b>N7: katalog bonusów</b> .....	<b>60</b>
<b>N8: ankieta CAWI</b> .....	<b>62</b>
<b>N9: ankieta IDI</b> .....	<b>67</b>
<b>RAPORT CAWI: przykład analizy danych oraz wyników z testu: ...</b>	<b>72</b>
<b>rekomendacje wdrożeniowe</b> .....	<b>93</b>



## opis rozwiązania

### opis innowacji:

Badanie losów absolwentów szkół zawodowych to kluczowe wyzwanie dla szkół, chcących podnieść efektywność kształcenia. Tymczasem dostępne metody badania losów (korespondencyjne) nie przynoszą satysfakcjonujących wyników. Zbyt niski poziom zwrotu korespondencji nie pozwala ocenić jakości kształcenia ani też podjąć działań modernizacyjnych kształcenia praktycznego. Dlatego też konieczne jest wypracowanie skutecznych metod badania losów absolwentów szkół zawodowych, uwzględniających nowoczesne techniki komunikacyjne (w miejsce listów w kopertach wysyłanych ze szkół i przynoszonych na stary adres zamieszkania ucznia przez listonosza) oraz obszary społecznej działalności młodych ludzi (portale społecznościowe) w Internecie. Trafne zastosowanie nowych technologii w metodach badania losów absolwentów wymaga przetestowania alternatywnych rozwiązań (CATI oraz sms i poszukiwanie kontaktu telefonicznego, CAWI oraz mailing i poszukiwanie adresów mailowych absolwentów, metoda kuli śnieżnej w sieciach uczniowskich, wirtualne spotkania klasowe z metodą telekonferencji SKYPE) w zależności do profilu klasy, rodzaju szkoły (modeli aktywności społecznych różnorodnych w zależności od płci, profilu i poziomu wykształcenia, kontynuowania nauki na studiach, etc..). Dlatego też w ramach grantu wraz z nauczycielami szkół zawodowych, z którymi współpracuję w ramach mojej działalności w Urzędzie Miasta Poznań będącego organem prowadzącym szkół zawodowych, z aktualnymi uczniami z wybranych szkół zawodowych oraz absolwentami tych szkół podejmiemy próbę przetestowania nowych rozwiązań badania losów absolwentów. INNOWACJĄ ROZWIĄZANIA jest łączenie badania losów przez uczniów z innowacyjną formą edukacyjną poznawania realiów rynku pracy w formie stażu badawczego z analizą historii zawodowych respondentów po wybranych szkołach czy kierunkach kształcenia. Metody ilościowe (specjalne ankiety uwzględniające cele edukacyjne) oraz jakościowe (scenariusze spotkań fokusowych FGI) będą projektowane z myślą o uczniach i nauczycielach szkół zawodowych zaangażowanych w badanie. Dodatkowo przetestowane zostaną różne formy motywowania i gratyfikacji nauczycieli i uczniów zaangażowanych w staż badawczy osiągających najlepsze wyniki w badaniu losów absolwentów szkół zawodowych.

## Empowerment

Zgodnie z zasadą Empowerment UŻYTKOWNICY (nauczyciele szkół zawodowych) zostaną zaangażowani w opracowanie i testowanie rozwiązania, przez co będzie trafne i gotowe do wdrożenia w szkole zawodowej. Zaangażowanie uczniów w opracowanie narzędzi i scenariuszy badawczych pozwoli uwzględnić specyficzne potrzeby poznawcze oraz ich sposób komunikowania się, zwiększając trafność i walory edukacyjne narzędzi. Zaangażowanie uczniów, jako ODBIORCÓW rozwiązania pozwoli wypracować trafne dla młodzieży zachęty do angażowania się w badania losów absolwentów, gdyż problemem jest dziś przekonanie młodzieży do dzielenia się informacją o swoich losach ze szkołą, którą ukończyli. Może okazać się, że absolwenci będą chętniej dzielić się informacjami o swoich losach zawodowych z rówieśnikami czy młodszymi kolegami i koleżankami, niż ze szkołą, która nie zawsze kojarzy się dobrze. Rozwiązanie odpowiada też na potrzebę organów prowadzących szkoły zawodowe, w tym Urzędu Miasta Poznań, w zakresie narzędzi oceny jakości i efektywności kształcenia, bez której nie można prowadzić realnej modernizacji szkół w ich dostosowaniu do potrzeb rynku pracy i pracodawców.

## Opis innowacji w kontekście uczestnika tranzycji:

POZnaj HISTORIE ZAWODOWE to metoda badania losów absolwentów szkół zawodowych przez aktualnych uczniów tych szkół zaangażowanych w przedsiębiorczy projekt pozalekcyjny będący metodą praktycznego doświadczania rynku pracy na prawdziwych historiach kolegów i koleżanek oraz uczenia się tranzycji na ich błędach i sukcesach. Model oferuje nowe instrumenty docierania do losów zawodowych absolwentów szkoły zaprojektowane przez samych uczniów wraz z metodologią łączenia projektu z podstawą programową

### KORZYŚCI DLA ORGANU PROWADZĄCEGO gospodarka regionalna:

Wypracowanie nowych, skutecznych metod monitorowania losów absolwentów szkół zawodowych jest kluczowe dla podniesienia jakości, trafności kształcenia zawodowego a tym samym, od którego w głównej mierze zależy skuteczność tranzycji z edukacji do pracy na poziomie szkolnictwa zawodowego. W tym ujęciu badania losów absolwentów rozwiązuje problemy i bariery organu prowadzącego szkolnictwo zawodowe, rozumianego jako główny uczestnik, interesariusz procesu tranzycji. Bez rzetelnej informacji zwrotnej z rynku pracy trudno wyobrazić sobie ewaluację kształcenia zawodowego, w szczególności kosztownego kształcenia praktycznego. Tymczasem, jak już wspomniano w pierwszej części wniosku, skuteczność prowadzonych badań losów zawodowych absolwentów przez szkoły zawodowe jest bardzo niska, co znaczy, iż niewiele uczniów odpowiada na pytania dotyczące ich losów zawodowych zadawane tradycyjnie przez szkoły w formie korespondencji mailowej czy listownej.



Analizy rynku pracy wprawdzie pozwalają z pewną dozą przybliżenia wnioskować o poziomie zatrudnienia absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia, głównie na podstawie analizy osób zarejestrowanych w urzędach pracy, ale już nic nie mówią na temat tego, czy uczeń zdobywa zatrudnienia w wyuczonym zawodzie lub na stanowisku pracy powiązanim ze zdobytą kwalifikacją. Poza tym, w obecnym stanie gospodarki i rynku pracy, gdy mówimy już o zerowym poziomie bezrobocia analizy rejestrów urzędów pracy staną się bezprzedmiotowe i bezcelowe, przez co zaniknie główne źródło szacowania poziomu zatrudnialności absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia. Tymczasem, badanie losów absolwentów szkolnictwa zawodowego, w kontekście poszczególnych szkół i klas, mogłoby pozwolić odpowiedzieć na wiele ważkich dla edukacji i samej tranzykcji pytań: W jaki sposób nakłady na szkolnictwa zawodowe i praktyczną naukę zawodu przekładają się na zatrudnienie absolwentów w tych zawodach, w kierunku których podejmowane są inwestycje edukacyjne? Jakie rozwiązania organizacji praktycznej nauki zawodu są skuteczniejsze w wymiarze zatrudnienia w nauczanym zawodzie, w sytuacji, gdy różne szkoły uczące tego samego zawodu przyjmują odmienne rozwiązania w zakresie organizacji praktycznej nauki u pracodawców, w centrach kształcenia lub na warsztatach szkolnych? Które podejście przynosi lepsze efekty w postaci transferowania konkretnych kwalifikacji z systemu edukacji do pracodawców? Jakie wreszcie działania towarzyszące, doradztwo kariery z jego różnorodnymi formami, wakacyjne staże, projekty edukacyjne, predyspozycje i poziom przedsiębiorczości ucznia, mają największy wpływ na trafność tego transferu? Jednym słowem jak zaplanować kształcenie praktyczne, edukację i dobór kadry dydaktycznej, wsparcie towarzyszące, by wydatki miasta, regionu na edukacje zawodowe były efektywne i trafne, czyli wspierały dokładnie te zawody, branże, przedsiębiorców czy sektory gospodarki, które miasto chce wspierać? Odpowiedzi na te pytania uzyskane dzięki skutecznym badaniom losów absolwentów rozwiążą wiele problemów i dylematów uczestników tranzykcji na poziomie regionu i gospodarki.

## **KORZYŚCI DLA NAUCZYCIELI I DORADCÓW** **system edukacji, doradztwo karier:**

Drugą odrębną, lecz komplementarną grupą pytań jest ocena efektywności edukacyjnej poszczególnych metod pracy z uczniem w szkole zawodowej, zasad organizacji praktyk, doboru treści kształcenia do podstaw programowych, rozkładania akcentów pomiędzy kształcenie teoretyczne i praktyczne, wdrażania modułowego systemu kształcenia, prowadzenia zajęć pozalekcyjnych, w tym doradztwa zawodowego opartego na profesjonalnej diagnozie predyspozycji, zdolności osobowości ucznia. Czy projekty podejmowane przez szkoły lub organ prowadzący przyczyniają się w jakim stopniu lub w jakim obszarze do efektywności i trafności edukacji zawodowej?



Wyzwaniem jest w tym przypadku ewaluacja projektów unijnych, szczególnie w kontekście kolejnych dużych środków przeznaczonych na modernizację szkolnictwa zawodowego w ramach programów rozwojowych szkół. Odpowiedzi na te pytania uzyskane dzięki skutecznym badaniom losów absolwentów rozwiążą wiele problemów i dylematów uczestników tranżycji na poziomie systemu kształcenia i doradztwa

### **KORZYŚCI DLA UCZNIÓW**

#### **uczestnicy kształcenia i ich rodzice:**

Trzecią równie ważną grupę pytań, na które mogą odpowiedzieć faktyczne (rzetelne, realne, precyzyjne) badania losów absolwentów stanowią dylematy uczniów szkół zawodowych i ich rodziców, związane z podejmowaniem decyzji edukacyjno-zawodowej w momencie wyboru szkoły zawodowej i kierunku kształcenia jak też na etapie edukacji zawodowej w momencie wyboru dodatkowych form kształcenia, wakacyjnych praktyk, kursów uzupełniających czy poszerzających kwalifikacje zawodowe? W jakich zawodach faktycznie jest praca i jak ona wygląda? Jakie opinie na ten temat mają nasi rówieśnicy, którzy pracują w tym zawodzie i co było dla nich najważniejszym kapitałem w poszukiwaniach satysfakcjonującej pracy? Jakie cechy, zdolności, predyspozycje okazały się kluczowe w tranżycji w poszczególnych zawodach, obszarach kształcenia? Odpowiedzi na te pytania dzięki skutecznym badaniom losów absolwentów rozwiążą wiele problemów i dylematów uczestników tranżycji na poziomie uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Dodatkowo uczniowie poznawac będą rynek pracy z relacji rówieśników.

### **KORZYŚCI DLA GRUP DYSKRYMINOWANYCH**

#### **osoby z niepełnosprawnością, kobiety, obszary wiejskie:**




Dodatkowo ważnym aspektem rozwiązania jest badanie wpływu czynników dyskryminujących w tranżycji oraz zdobywaniu pracy, które będą monitorowane w trakcie ankietyzacji. Dodatkowo do zespołów badawczych zaproszone będą osoby o mniejszej mobilności (osoby z niepełnosprawnością, osoby z obszarów wiejskich dojeżdżające do szkoły w mieście, którym zapewnione zostaną warunki do udziału w badaniach z wykorzystaniem technologii zdalnych.

## **Opis innowacji w kontekście formy wsparcia:**

Podstawową formą wsparcia jest nowa METODA BADANIA LOSÓW ABSOLWENTÓW prowadzonych przez uczniów szkół zawodowych w ramach zajęć pozalekcyjnych po kierunku nauczyciela zawodu, wychowawcy lub eksperta zewnętrznego. Innowacja proponuje program zajęć, warsztatów oraz aktywności na portalach społecznościowych uczniów poszukujących informacji na temat swoich starszych kolegów, którzy kilka lat wcześniej ukończyli naukę na tym samym kierunku kształcenia w tej samej szkole. Listy wysyłane z sekretariatu szkoły



zastąpione będą realną aktywnością uczniów w ich grupie rówieśniczej w mediach, kanałach, środowiskach, z zastosowaniem języka, argumentów, metod przekonywania młodzieży do udzielania informacji o sobie. By zrealizować to zdawać by się mogło oczywiste zadanie wykorzystane będą FORMY TOWARZYSZĄCE takie jak:

-  **PROGRAM SZKOLENIOWY:** Uczniowie po specjalnych warsztatach aktywizujących i metodologicznych podejmą badania pod okiem opiekuna naukowego badań dla każdej grupy. Modelowe warsztaty i szkolenia obejmować będą techniki wpływu społecznego, telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych
-  **PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych zarówno przekazywany bezpośrednio do respondentów (na zasadzie: odwdzięczymy się za informacje) jak też alternatywnie do uczniów, grup, zespołów z opiekunem osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (na zasadzie: pomóż nam wygrać i udziel informacji o sobie) lub też po prostu stypendium badawcze dla uczniów lub nauczycieli prowadzących badania.
-  **PROGRAM MONITORINGOWY:** Specjalna platforma z ankietami zdalnymi w modelu CAWI oraz program spotkań jakościowych w modelu FGI wspierający proces zdobywania informacji szczegółowych o absolwentach i charakterze ich pracy, czynnikach sukcesu oparty na bazie danych uczniów kończących jeden z kluczowych projektów unijnych miasta, w którym uczniowie przeszli profesjonalne i szczegółowe badania predyspozycji zawodowych, zdolności i osobowości.

## Efektywność rozwiązania

Zaproponowana metoda badania losów absolwentów nową metodą generuje koszty związane głównie z opracowaniem i testowaniem alternatywnych rozwiązań i w tym sensie trudno mówić o efektywności samej metody, którą będzie można ocenić po zrealizowaniu testu i wyborze najskuteczniejszego scenariusza działań. Grupy w poszczególnych szkołach będą pracować odrębną metodą a koszty tych metod będą zasadniczo odrębne. Zważywszy jednak na fakt, iż w zasadzie tradycyjne badania losów absolwentów nie są wcale skuteczne, to każda nowa metoda, o ile przyniesie rezultat, będzie metodą efektywną finansową, niezależnie od ceny, w stosunku do obecnej praktyki. Jednak co najważniejsze, po zrealizowaniu testu i rekomendacji najlepszych rozwiązań, model będzie w zasadzie bezkosztowy, gdyż będzie mógł być realizowany jako forma zajęć pozalekcyjnych lub wychowawczych lub w ramach zajęć z przedsiębiorczości w szkole, angażując kadrę szkolną i samych uczniów do badań. W tym przypadku jedynym kosztem rozwiązania poza przestrzenią projektów i EFS byłyby bonusy motywacyjne dla



uczniów lub respondentów, które z powodzeniem można sfinansować przez sponsorów lub dostawców usług, produktów dla młodzieży, w tym pracodawców współpracujących ze szkołą.

## Uniwersalność i prostota rozwiązania:

**UNIWERSALNOŚĆ ROZWIĄZANIA:** Zaproponowane rozwiązanie opracowanie w wersji finalnej po teście i wyborze rekomendowanych scenariuszy badawczych, programów i planów prac zespołów badawczych i planów budżetowych będzie można w prosty sposób zastosować w obszarze kształcenia zawodowego na poziomie dowolnego organu prowadzącego lub szkoły a nawet klasy niezależnie od branży, zawodu czy kwalifikacji. Dodatkowo ten model działania będzie można replikować w innych obszarach kształcenia, tj. w obszarze szkół ogólnokształcących wspierając wybór kierunku studiów a nawet w ramach biur karier, co świadczy o dużej uniwersalności rozwiązania.

**PROSTOTA ROZWIĄZANIA:** Rozwiązanie co do zasady składa się z trzech elementów i etapów: wsparcia szkoleniowego (A), wsparcia motywacyjnego (B) oraz wsparcia monitoringowego (C) a każdy z tych etapów można zrealizować w szkole, w pracowni komputerowej lub samodzielnie korzystając ze zdalnych pakietów edukacyjnych i zdalnych narzędzi badawczych z podręcznikiem oraz narzędziami badawczymi i edukacyjnymi do każdego etapu.

## Praktyczność rozwiązania:

Rozwiązanie można stosować w warunkach szkolnych, bez konieczności wprowadzania legislacji czy nowego prawa. Stosowanie rozwiązania nie wymaga żadnych specjalnych kwalifikacji czy uprawnień, poza upoważnieniem do przetwarzania danych osobowych uczniów szkoły w przypadku wyboru scenariusza związanego z wykorzystaniem bazy danych absolwentów, w przypadku gdy administratorem tych danych jest szkoła z prawem do prowadzenia badań losów absolwentów. W przypadku ewaluacji projektów unijnych, w których brali udział uczniowie, przyszli respondenci badani takie są zgodne z przepisami prawa i zakresem upoważnienia udzielanym przez uczestników projektu. Zaproponowane scenariusze i rozwiązania internetowe w tym CAWI uwzględniać będą więc przepisy dotyczące ochrony danych osobowych. Model jako użyteczny dla organów prowadzących, będących administratorem danych osobowych o swoich absolwentach oraz zainteresowanych pomiarem efektywności kształcenia, jako kluczowy użytkownik rozwiązania będą angażować się w proces wdrożenia rozwiązania na szczeblu lokalnym i regionalnym a sprawdzone metody badań losów absolwentów mogą być przedmiotem wdrożeń instytucji centralnych związanych z edukacją lub rynkiem pracy.

## model badania losów absolwentów

### Skrócony opis rozwiązania:

POZnaj HISTORIE ZAWODOWE to metoda badania losów absolwentów szkół zawodowych przez aktualnych uczniów tych szkół zaangażowanych w przedsiębiorczy projekt pozalekcyjny będący metodą praktycznego doświadczania rynku pracy na prawdziwych historiach kolegów i koleżanek oraz uczenia się tranzykcji na ich błędach i sukcesach. Model oferuje nowe instrumenty docierania do losów zawodowych absolwentów szkoły zaprojektowane przez samych uczniów wraz z metodologią łączenia projektu z podstawą programową..

### Korzyści z wdrożenia rozwiązania

#### Interesariusze innowacji

#### Szkoły:

Proponowane rozwiązanie umożliwia określenie w jaki sposób nakłady na szkolnictwo zawodowe i praktyczną naukę zawodu przekładają się na zatrudnienie absolwentów w tych zawodach, w kierunku których podejmowane są inwestycje edukacyjne, jakie rozwiązania organizacji praktycznej nauki zawodu są skuteczniejsze w wymiarze zatrudnienia w nauczanym zawodzie, w sytuacji, gdy różne szkoły uczące tego samego zawodu przyjmują odmienne rozwiązania w zakresie organizacji praktycznej nauki u pracodawców, w centrach kształcenia lub na warsztatach szkolnych. 6-miesięczny test pomoże zidentyfikować modele organizacji kształcenia przynoszące lepsze efekty w postaci transferowania konkretnych kwalifikacji z systemu edukacji do pracodawców, ocenić działania towarzyszące, takie jak doradztwo kariery z jego różnorodnymi formami, wakacyjne staże, projekty edukacyjne, predyspozycje i poziom przedsiębiorczości ucznia w kontekście ich faktycznego wpływu na trafność tego transferu, zaplanować kształcenie praktyczne, edukację i dobór kadry dydaktycznej, wsparcie towarzyszące w kontekście efektywności wydatków miasta, regionu na edukację zawodową oraz jej trafności, czyli wspierania dokładnie zawodów, branż, przedsiębiorców czy sektorów gospodarki kluczowych dla rozwoju miasta

#### nauczyciele i doradcy kariery:




Wdrożenie rozwiązania pozwala ocenić efektywność edukacyjną poszczególnych metod pracy z uczniem w szkole zawodowej, zasad organizacji praktyk, doboru treści kształcenia do podstaw programowych, rozkładania akcentów pomiędzy kształcenie teoretyczne i praktyczne, wdrażania modułowego systemu kształcenia, prowadzenia zajęć pozalekcyjnych, w tym doradztwa zawodowego opartego na profesjonalnej diagnozie predyspozycji, zdolności osobowości ucznia. Dodatkowo rozwiązanie może być skutecznym instrumentem ewaluacji projektów realizowanych przez szkoły lub organ prowadzący w kontekście ich efektywności we wsparciu tranzycji z edukacji do pracy w procesie modernizowania systemu kształcenia zawodowego, szczególnie w kontekście kolejnych dużych środków przeznaczonych na modernizację szkolnictwa zawodowego w ramach programów rozwojowych szkół w aktualnej perspektywie finansowej.

## Uczniowie i uczestnicy systemu kształcenia:

Rozwiązanie pozwala uczniom poznać rynek pracy, środowiska pracy, warunki zatrudnienia i czynniki kluczowe dla efektywności działań na rzecz pracy po zakończeniu szkoły, wpierając decyzje edukacyjno-zawodowe w momencie wyboru szkoły zawodowej i kierunku kształcenia jak też na etapie edukacji zawodowej w momencie wyboru dodatkowych form kształcenia, wakacyjnych praktyk, kursów uzupełniających czy poszerzających kwalifikacje zawodowe, dając wiarygodne informacje na temat warunków zatrudnienia w poszczególnych zawodach oraz opinii rówieśników o tych warunkach lub pracodawcach, które są istotnym czynnikiem wyboru zawodu przez uczniów i ich rodziców. Dodatkowo badanie powiązane z analizą wyników badań psychologicznych na respondentach przeprowadzonych przed pięciu laty, w trakcie nauki w szkole zawodowej da podstawy do informowania uczniów w procesie doradztwa karier, o cechach osobowościowych, zdolnościach, predyspozycjach istotnych w skutecznej tranzycji w poszczególnych zawodach lub obszarach kształcenia.



## Formy wsparcia:

Innowacja proponuje program zajęć, warsztatów oraz aktywności na portalach społecznościowych uczniów poszukujących informacji na temat swoich starszych kolegów, którzy kilka lat wcześniej ukończyli naukę na tym samym kierunku kształcenia w tej samej szkole. Listy wysyłane z sekretariatu szkoły zastąpione są realną aktywnością uczniów w ich grupie rówieśniczej w mediach, kanałach, środowiskach, z zastosowaniem języka, argumentów, metod przekonywania młodzieży do udzielania informacji o sobie. By zrealizować to zadanie wykorzystać należy następujące FORMY TOWARZYSZĄCE:

-  **PROGRAM SZKOLENIOWY:** Uczniowie po specjalnych warsztatach aktywizujących i metodologicznych podejmują badania pod okiem opiekuna naukowego badań wyznaczonego dla każdej grupy. Modelowe warsztaty i szkolenia obejmują zagadnienia dotyczące technik badawczych,



telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych.

-  **PROGRAM MOTYWACYJNY:** Program nagradzania lub motywowania respondentów lub uczniów (w zależności od wypracowanych rozwiązań i wyników konsultacji w z uczestnikami grantu) dostępny dla uczniów prowadzących badania oferowany respondentom (na zasadzie: odwdzięczymy się za informacje lub na zasadzie: pomóż nam wygrać i udziel informacji o sobie) jak też alternatywnie do uczniów, grup, zespołów z przypisanym do siebie opiekunem. Przyznane może być także stypendium badawcze w formie rzeczowej dla uczniów lub nauczycieli prowadzących badania.
-  **PROGRAM MONITORINGOWY:** Specjalna platforma z ankietami zdalnymi w modelu CAWI oraz program spotkań jakościowych w modelu FGI wspierający proces zdobywania informacji szczegółowych o absolwentach i charakterze ich pracy, czynnikach sukcesu opartych na bazie danych o uczniach kończących jeden z kluczowych projektów unijnych miasta - uczniowie przeszli profesjonalne i szczegółowe badania predyspozycji zawodowych, zdolności i osobowości.



## schemat wdrożenia innowacji

# schemat

POZnaj LOSY  
ZAWODOWE

badanie zasadnicze  
realizowane z udziałem uczniów

**schemat modelowego badania** losów absolwentów zakłada trzy fazy wdrożenia projektu badawczego: (1) fazę przygotowawczą; (2) fazę zasadniczą - złożoną z trzech kroków oraz (3) fazę podsumowującą.



**faza przygotowawcza** związana jest z przygotowaniem szkoły do badania. W fazie tej należy zrekrutować grupę uczniów (badaczy) oraz określić grupę absolwentów (respondentów). W fazie tej należy skonsultować zgodnie empowerment katalog nagród i bonusów, który będzie stosowany w badaniu korzystając ze scenariusza FGI (N1) z oraz kart konsultacyjnych nagród (N2) i opisu katalogu nagród (N3)



**faza zasadnicza** związana z przeprowadzeniem badania z udziałem uczniów realizując mini staże badawcze w czasie ferii zimowych lub wakacji lub w trakcie zajęć pozalekcyjnych. Faza zasadnicza składa się z trzech etapów, przygotowujących i wspierających badaczy, czyli z etapu szkoleniowego (a), z etapu motywacyjnego (b) oraz z etapu monitoringowego (c) wraz z poszczególnymi narzędziami do etapów.



**etap szkoleniowy** przygotowujący uczniów do prowadzenia badań z wykorzystaniem technik badawczych, telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych. Polega na zrealizowaniu trzech warsztatów szkoleniowych lub jednego szkolenia z 3 modułami z wykorzystaniem narzędzi: programu szkolenia (N4) oraz prezentacji szkoleniowej (N5)



**etap motywacyjny** umożliwiający uczniom lub zespołom badawczym stosowania alternatywnych zachęt dla respondentów, celem pozyskania danych rzetelnych i reprezentatywnych oraz danych pogłębionych poprzez alternatywny udział tych respondentów w trzecim etapie wsparcia Etap realizowany jest z wykorzystaniem narzędzi związanych z kartą konsultacyjną bonusów dla respondentów (N6) i katalogiem bonusów (N7).



**etap monitoringowy** umożliwiający pozyskiwanie techniczne, gromadzenie danych o losach zawodowych i edukacyjnych absolwentów z zastosowaniem narzędzi badawczych: CAWI (N8) oraz pogłębienia tych danych poprzez metody wywiadu bezpośredniego i jakościowego z zastosowaniem programu spotkań FGI (N1) oraz wywiadu IDI (N9) do identyfikacji indywidualnych i specyficznych czynników sukcesu tranzytji.



**faza podsumowująca** związana z opracowaniem wyników badań i wyciągania wniosków z badań ilościowych na CAWI oraz jakościowych w ramach FGI oraz IDI. Wskazane jest podsumowanie badań w formie raportu z CAWI (**raport**) wraz analizą wyników poszczególnych badaczy i respondentów, jeżeli zastosowany został model śnieżnej kuli. Jest to moment zrealizowania wybranego w fazie przygotowawczej katalogu bonusów i nagród z wykorzystaniem funkcjonalności platformy CAWI w zakresie statystyki powiązań respondentów z badaczami oraz zrealizowania społecznych kontekstów udzielanych nagród w klasie, w środowisku szkolnym czy otoczeniu społecznym szkoły.



## Etapy wsparcia:

Rozwiązanie co do zasady składa się z trzech elementów i etapów: wsparcia szkoleniowego (A), wsparcia motywacyjnego (B) oraz wsparcia monitoringowego (C), a każdy z tych etapów możliwy jest do zrealizowania w szkole, w pracowni komputerowej lub samodzielnie przy wykorzystaniu zdalnych pakietów edukacyjnych i zdalnych narzędzi badawczych z podręcznikiem oraz narzędziami badawczymi i edukacyjnymi do każdego etapu. Przedstawione formy wsparcia są jednocześnie etapami wsparcia, według następującej logiki interwencji:

- ▶ **Etap 1: SZKOLENIOWY** przygotowujący uczniów do prowadzenia badań z wykorzystaniem technik badawczych, telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych.
- ▶ **Etap 2: MOTYWACYJNY** umożliwiający uczniom lub zespołom badawczym stosowania alternatywnych zachęt dla respondentów, celem pozyskania wysokiej jakości danych (rzetelnych, reprezentatywnych) oraz danych pogłębionych poprzez alternatywny udział tych respondentów w trzecim etapie wsparcia.
- ▶ **Etap 3: MONITORINGOWY** umożliwiający pozyskiwanie techniczne, gromadzenie danych o losach zawodowych i edukacyjnych absolwentów (platforma CAWI) oraz pogłębiania tych danych poprzez metody wywiadu bezpośredniego i jakościowego (program spotkań FGI) w zakresie identyfikacji indywidualnych i specyficznych czynników sukcesu tranzycji oraz informacji o rynku pracy, zawodach, zadaniach, wyzwaniach, warunkach zatrudnienia, które to interesują uczniów i szkoły.

Zaproponowane rozwiązanie zostanie opracowane w wersji finalnej jako CAŁOŚĆ składająca się m.in. z opracowanych programów warsztatów szkolnych, scenariusza warsztatów FGI, katalogu nagród. Będzie je można w prosty sposób zastosować (fakultatywnie lub kompleksowo) w obszarze kształcenia zawodowego na poziomie dowolnego organu prowadzącego lub szkoły, a nawet klasy niezależnie od branży, zawodu czy kwalifikacji.

## Uczestnicy badania:

Kompleksowość modelu oraz zasada EMPOWERMENT zakłada udział w teście wszystkich interesariuszy rozwiązania na poziomie zidentyfikowanych korzyści i obszarów oddziaływania rozwiązania.

### ▶ ORGAN PROWADZĄCY I SZKOŁY

W ramach testu angażowane są kompetencje i autorytet wydziału edukacji organu prowadzącego szkoły zawodowe biorące udział w badaniu.

### ▶ NAUCZYCIELE I DORADCY KARIERY:



W szkole zawodowej technicznej lub zasadniczej, najlepiej w różnorodnych profilach Nauczyciele i doradcy kariery zaangażowani są w pozyskanie klas i uczniów oraz danych teleadresowych do absolwentów, potencjalnych respondentów badania z zasobów szkoły zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych umożliwiając udział w teście zarówno kobietom i mężczyznom. Wskazane jest wybranie trzech kierunków tworzące 3 zespoły szkolne.

### UCZNIOWIE:

Wskazane jest wybranie trzech kierunków tworzące 3 zespoły szkolne. Optymalna liczebność zespołów badawczych to 3-5 osób, najlepiej z jednej klasy oraz dobranie grupy absolwentów kończących tę samą szkołę i kierunek nauczania.

## Kamienie milowe:

Kamieniem milowym badanie związane są zakończeniem fazy przygotowawczej, czyli przygotowanie zespołów badawczych z wypracowanymi w ramach warsztatów alternatywnego scenariusza pozyskania danych przez uczniów. Osiągnięcie tego rezultatu jest gwarantem wykonania całego badania, gdyż świadczy o stworzeniu społecznej sieci do przeprowadzenia badań rówieśniczych z udziałem uczniów, szkół oraz ich kadry.

Kolejnym kamieniem milowym jest badanie CAWI realizowane z udziałem uczniów realizujących staż badawczy, którzy po specjalnym przeszkoleniu podjęli próbę dotarcia do wskazanych przez szkołę absolwentów. Respondenci proszeni są, poprzez zastosowanie dowolnych technik przekonywania i wywierania wpływu społecznego o wypełnienie ankiety dostępnej na stronie internetowej CAWI:



## opis narzędzi dla użytkownika

### narzędzia jako kluczowy element wdrożenia innowacji:

Wypracowane w ramach grantu narzędzia zostały zaprojektowane tak, by były możliwe do zastosowania po zakończeniu grantu przez potencjalnych użytkowników z innych szkół, biur karier czy uczelni. Dlatego też opracowane były z dużą dozą uniwersalności i co do zasady są gotowe do użycia poza projektem. Podstawowym zadaniem użytkownika będzie dostosowanie dokumentów do własnej wizualizacji a w niektórych przypadkach także usunięcie nazw własnych związanych z grantobiorcą. Finalne wersje narzędzi uwzględniają korekty zidentyfikowane jako konieczne w trakcie testu, jednak część dalszych rekomendacji do zmian czy wniosków potraktowana została jako zalecenia fakultatywne, które mogą być zastosowane przez przyszłego użytkownika, w przypadku zidentyfikowani podobnych problemów. W tym ujęciu oprócz opisu idei modelu i jego szerszego kontekstu, kluczowym instrumentem zastosowani nowego rozwiązania jest użycie przekazanych narzędzie w ścieżce logicznej wsparcia opisanej w schemacie wdrażania innowacji, gdzie numerem (N1 – N9) wskazano kolejne narzędzia niezbędne do zastosowania w etapach wdrożenia innowacji.

### narzędzia w schemacie wdrożenia:

Wszystkie narzędzia składające się na innowacje zostały opracowane z myślą o zrealizowaniu wybranej fazy lub etapu wdrożenia innowacji, lub badania losów absolwentów. Dlatego większość narzędzi pojawia się w schemacie tylko raz, spełniając swoją funkcjonalność i pozwalając użytkownikowi przejść do dalszych etapów wdrożenia. Użytkownik przed przejściem do dalszego etapu wdrożenia powinien zapoznać się ze schematem wdrożenia, zidentyfikować numery narzędzi a następnie przygotować narzędzia do zastosowania po niezbędnej korekcie i modyfikacji technicznej narzędzia do potrzeb użytkownika.

- ▶ Faza przygotowawcza: narzędzia **N1, N2, N3**
- ▶ Faza zasadnicza, etap szkoleniowy: narzędzia **N4, N5**
- ▶ Faza zasadnicza, etap motywacyjny: narzędzia **N6, N7**
- ▶ Faza zasadnicza, etap monitoringowy: narzędzia **N8, N9**
- ▶ Faza podsumowująca: narzędzia **wzór raportu**



# N1: scenariusz FGI

## PROGRAM RAMOWY

L.P.	MODUŁ PROGRAMU	CZAS TRWANIA
1	Omówienie zasad realizacji badań fokusowych FGI	15 minut
2	Praca zespołów badawczych – Jak zmotywować respondentów?	30 minut
3	Prezentacja pomysłów zespołów badawczych – Katalog BONUSÓW	15 minut
4	Indywidualne wypełnienie karty konsultacyjnej Katalog BONUSÓW	15 minut
5	Omówienie wyników, opinii na temat Katalog BONUSÓW	15 minut
6	Praca zespołów badawczych – Jak zmotywować zespoły szkolne?	45 minut
7	Prezentacja pomysłów zespołów badawczych – Katalog NAGRÓD	15 minut
8	Indywidualne wypełnienie karty konsultacyjnej Katalog NAGRÓD	15 minut
9	Omówienie wyników, opinii na temat Katalog NAGRÓD	15 minut
10	Badania indywidualne z absolwentami IDI	45 minut
11	Omówienie wyników badań IDI z absolwentami	30 minut
12	Podsumowanie warsztatów	15 minut
Razem: 6 x 45 minut; 6 godzin, w tym przerwy		

## PROGRAM SZCZEGÓŁOWY

L.P.	MODUŁ PROGRAMU	CZAS TRWANIA
1	<b>Omówienie zasad realizacji badań fokusowych FGI</b>	<b>15 minut</b>
	Moderator badania fokusowego wita uczestników i wyjaśnia cel badania. Wskazuje na konieczność dostosowania wypracowywanych narzędzi do potrzeb respondentów – tłumacząc czym jest zasad empowerment. Moderator zapewnia o anonimowości badań, tj. zachowaniu tajemnicy w zakresie udzielanych opinii, ocen, pomysłów. Zachęca do odrzucania krytyki w dyskusji, wskazując na jakościowy wymiar badania. Następnie przedstawia harmonogram badania wskazując na oceniane elementy dotyczące metod motywowania, opracowani katalogu bonusów i nagród oraz harmonogram pracy warsztatowej i omówienia wyników pracy.	
2	<b>Praca zespołów badawczych – Jak zmotywować respondentów?</b>	<b>30 minut</b>



	<p>Uczestnicy warsztatu FGI dzielą się na zespoły badawcze oraz zespół absolwentów (respondentów). Z poszczególnymi zespołami pracuje jeden moderator. Zespoły badawcze wypracowują pomysły na motywowanie respondentów, głównie dzieląc się doświadczeniami z własnej pracy badawczej. Omawiają skuteczne i nieskuteczne metody motywowania. W tym samym czasie zespół absolwentów pracuje nad skutecznymi sposobami motywowania absolwentów do udziału w badaniach. Omawiają własne motywy udziału w badaniu, wskazując na argumenty które ich przekonały. Obie grupy podsumowują wyniki swoich prac, robiąc zestawienie doświadczonych metod motywowania w rankingu skuteczności i rekomendacji do ich stosowania przez badaczy. W ramach badania należy przede wszystkim zdiagnozować metody skuteczne oraz te, które nie były przedmiotem programu szkoleniowego w ramach warsztatów.</p>	
<b>3</b>	<b>Prezentacja pomysłów zespołów badawczych – Katalog BONUSÓW</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Moderator badania fokusowego prezentuje listę proponowanych bonusów dla respondentów, motywujących do udziału w badaniach. Moderator posługuje się opracowaną wcześniej kartą konsultacyjną opisując bonusów, takich jak: Bon podarunkowy do księgarni; Bon podarunkowy do sklepu odzieżowego; Bon podarunkowy do drogerii; Bilety lub kupony do kina; Kupony prepaid w Internecie – typu NEOSURF; Kupony prepaid do telefonu; Kupon rabatowy na kurs zawodowy w szkole; e-book, e-muzyka; Aplikacja do telefonu – katalog płatnych apek. Następnie zachęca utworzone wcześniej zespoły badawcze do prezentacji swoich pomysłów wypracowanych w pierwszej fazie badania do uzupełnienia katalogu. Ankieta umożliwia uzupełnienie katalogu bonusów.</p>	
<b>4</b>	<b>Indywidualne wypełnienie karty konsultacyjnej Katalog BONUSÓW</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Uczestnicy badania wypełniają kartę konsultacyjną dokonując oceny w czterostopniowej skali (3) Bardzo przydatne; (2) Średnio przydatne; (1) Mało przydatne; (0) Nie przydatne. Moderator zachęca do wyrażenia opinii własnej, wczucia się w sytuację respondenta, co przekonałoby go do udziału w badaniach. Co do zasady tę kartę mogą wypełniać tylko absolwenci (przedstawiciele absolwentów) jednak korzystając z udziału w badaniu uczniów moderator prosi ich o wypełnienie karty konsultacyjnej, pod kątem ich oceny przydatności bonusu do zachęty respondenta. Moderator zbiera analizuje wyniki dla absolwentów (respondentów) oraz uczniów (badaczy).</p>	
<b>5</b>	<b>Omówienie wyników, opinii na temat Katalog BONUSÓW</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Moderator po przerwie omawia wyniki ankiet konsultacyjnych prezentując je osobno dla absolwentów (respondentów) oraz uczniów (badaczy). Prosi uczestników o komentarz do wyniku, dążąc do wspólnego określenia rankingu bonusów lub ogólnej rekomendacji, która powinna zastąpić</p>	



	analizę statystyczną wyników kart konsultacyjnych, ze względu na niewielką grupę badawczą nieuprawniającą do wnioskowania statystycznego w oparciu o analizę ilościową. Ostateczną decyzję o wyniku ankiety i rankingu lub ogólnej rekomendacji podejmuje grupa.	
6	<b>Praca zespołów badawczych – Jak zmotywować zespoły szkolne?</b>	<b>45 minut</b>
	Uczestnicy warsztatu FGI dzielą się na zespoły badawcze oraz zespół absolwentów (respondentów). Z poszczególnymi zespołami pracuje jeden moderator. Zespoły badawcze wypracowują pomysły na motywowanie uczniów do prowadzenia badań, głównie dzieląc się doświadczeniami z własnej pracy badawczej. Omawiają skuteczne i nieskuteczne metody motywowania. W tym samym czasie zespół uczniów pracuje nad skutecznymi sposobami motywowania uczniów do udziału w badaniach. Omawiają własne motywy udziału w badaniu, wskazując na argumenty które ich przekonały. Obie grupy podsumowują wyniki swoich prac, robiąc zestawienie doświadczonych metod motywowania w rankingu skuteczności i rekomendacji do ich stosowania przez badaczy. W ramach badania należy przede wszystkim zdiagnozować metody skuteczne oraz te, które nie były przedmiotem programu szkoleniowego w ramach warsztatów.	
7	<b>Prezentacja pomysłów zespołów badawczych – Katalog NAGRÓD</b>	<b>15 minut</b>
	Moderator badania fokusowego prezentuje listę proponowanych nagród dla uczniów, motywujących do udziału w badaniach. Moderator posługuje się opracowaną wcześniej kartą konsultacyjną nagród takich jak: Ocena z zachowania; Ocena z przedsiębiorczości; Pakiet „dni bez pytania” dla członków zespołu; Puchar dyrektora, dyplom, strona www; Wycieczka krajowa zespołu z noclegiem; Korepetycje dla zespołu – dowolny przedmiot; Tablet, komputer, telefon dla zespołu. Wyjście całej klasy na basen, do kina; Pakiet edukacyjny do wyboru dla całej klasy. Następnie zachęca utworzone wcześniej zespoły badawcze do prezentacji swoich pomysłów wypracowanych w pierwszej fazie badania do uzupełnienia katalogu. Ankieta umożliwia uzupełnienie katalogu nagród.	
8	<b>Indywidualne wypełnienie karty konsultacyjnej Katalog NAGRÓD</b>	<b>15 minut</b>
	Uczestnicy badania wypełniają kartę konsultacyjną dokonując oceny w czterostopniowej skali (3) Bardzo przydatne; (2) Średnio przydatne; (1) Mało przydatne; (0) Nie przydatne. Moderator zachęca do wyrażenia opinii własnej, wczucia się w sytuację respondenta, co przekonałoby go do udziału w badaniach. Co do zasady tę kartę mogą wypełniać tylko absolwenci (przedstawiciele absolwentów) jednak korzystając z udziału w badaniu uczniów moderator prosi ich o wypełnienie karty konsultacyjnej, pod kątem ich oceny przydatności bonusu do zachęty respondenta. Moderator zbiera osobo karty absolwentów (respondentów) i uczniów (badaczy).	



9	<b>Omówienie wyników, opinii na temat Katalog NAGRÓD</b>	<b>15 minut</b>
<p>Moderator po przerwie omawia wyniki ankiet konsultacyjnych prezentując je osobno dla absolwentów (respondentów) oraz uczniów (badaczy). Prosi uczestników o komentarz do wyniku, dążąc do wspólnego określenia rankingu bonusów lub ogólnej rekomendacji, która powinna zastąpić analizę statystyczną wyników kart konsultacyjnych, ze względu na niewielką grupę badawczą nieuprawniającą do wnioskowania statystycznego w oparciu o analizę ilościową. Ostateczną decyzję o wyniku ankiety i rankingu lub ogólnej rekomendacji podejmuje grupa.</p>		
10	<b>Badania indywidualne z absolwentami IDI</b>	<b>45 minut</b>
<p>Moderator dzieli grupę uczestników na pary mieszane złożone z ucznia (badacza) i absolwenta (respondenta) i przygotowuje pary do przeprowadzenia indywidualnego wywiadu pogłębionego IDI z zastosowaniem ankiety IDI, składającej się pięciu pytań wybranych z CAWI do pogłębienia w ramach rozmowy jakościowej: (1) Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?; (2) Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?; (3) Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?; (4) Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?; (5) Co byś zmienił w sposobie nauki zawodu w szkole zawodowej? Moderator przekazuje instrukcję prowadzenia wywiadu, czasu na poszczególne pytania, zasad wyjaśniania pytań.</p>		
11	<b>Omówienie wyników badań IDI z absolwentami</b>	<b>30 minut</b>
<p>Moderator po przerwie omawia wyniki ankiet IDI. Zachęca wybranych badaczy do podzielenia się wrażeniami z prowadzenia badań i sformułowania wyników uogólnionych, będących podsumowaniem badania jakościowego. Prosi uczestników o komentarz do wyniku, dążąc do wspólnego określenia rankingu bonusów lub ogólnej rekomendacji, która powinna zastąpić analizę statystyczną wyników kart konsultacyjnych, ze względu na niewielką grupę badawczą nieuprawniającą do wnioskowania statystycznego w oparciu o analizę ilościową. Ostateczną decyzję o wyniku ankiety i rankingu lub ogólnej rekomendacji podejmuje grupa. Listę wniosków głównych moderator wpisuje na tablicy.</p>		
12	<b>Podsumowanie warsztatów</b>	<b>15 minut</b>
<p>Moderator omawia wyniki całego warsztatu i prosi uczestników o sformułowanie wniosków końcowych, w szczególności uwag dotyczących zastosowanych narzędzi, co można by poprawić w kolejnych tego typu badaniach.</p>		
<p>Razem: 6 x 45 minut; 6 godzin, w tym przerwy</p>		



## N2: karta konsultacyjna nagród dla badaczy (uczniów)

**PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych (katalog BONUSÓW) przekazywany respondentom na zasadzie: „Odwdzięczymy się za informacje” lub alternatywnie dla zespołów badawczych osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (katalog NAGRÓD) na zasadzie: „Pomóż nam wygrać i udzielić informacji o sobie”.

Strona | 20

**Prosimy Cię o ocenę przedstawionych rozwiązań oraz zaproponowanie dodatkowych pomysłów – na przykład z katalogu BONUSÓW.**

### konsultacja: KATALOG NAGRÓD

	element lub rozwiązanie KATALOGU NAGRÓD	(3) Bardzo przydatne	(2) Średnio przydatne	(1) Mało przydatne	(0) Nie przydatne
1	Ocena z zachowania				
2	Ocena z przedsiębiorczości				
3	Pakiet „dni bez pytania” dla członków zespołu				
4	Puchar dyrektora, dyplom, strona www				
5	Wycieczka krajowa zespołu z noclegiem				
6	Korepetycje dla zespołu – dowolny przedmiot				
7	Tablet, komputer, telefon dla zespołu				
8	Wyjście całej klasy na basen, do kina				
9	Pakiet edukacyjny do wyboru dla całej klasy				
10					
11					
12					

## N3: katalog nagród

**PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych (katalog BONUSÓW) przekazywany respondentom na zasadzie: „Odwdzięczymy się za informacje” lub alternatywnie dla zespołów badawczych osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (katalog NAGRÓD) na zasadzie: „Pomóż nam wygrać i udzielić informacji o sobie”.

### KATALOG NAGRÓD dla badaczy

element lub rozwiązanie KATALOGU NAGRÓD
<p><b>Ocena z zachowania</b></p> <p>Nagrodą dla uczniów biorących udział w badaniu losów absolwentów jest ocena z zachowania – podwyższenie oceny, analogicznie do premii związanej z działalnością wolontariatu lub aktywnością społeczną. Można rozważyć różnorodne skale podwyższenia oceny w zależności od uzyskanego wyniku z ankietyzacji, lub ustalenie progu ilościowego, który będzie świadczył o wysokiej motywacji i zaangażowaniu ucznia w prowadzenie badania.</p>
<p><b>Ocena z przedsiębiorczości</b></p> <p>Nagrodą dla uczniów biorących udział w badaniu losów absolwentów jest ocena z przedsiębiorczości, gdyż prowadzenie badań wymaga umiejętności planowania projektowego, tworzenia harmonogramu zadań, tworzenia grup wsparcia, pracę w zespole. W tym sensie można badanie prowadzić jako projekt o określonych wskaźnikach i od ich realizacji uwarunkować ocenę.</p>
<p><b>Pakiet „dni bez pytania” dla członków zespołu</b></p> <p>Nagroda proponowana dla członków zespołu badawczego, który miałby do dyspozycji pakiet dni bez pytania adekwatny do liczebności zespołu. Tym razem to zespół zdecydowałby w jaki sposób rozdysponować dostępne „dni bez pytania” pomiędzy członków zespołu, w zależności od własnej oceny ich pracy, zaangażowania, osiągniętych rezultatów. Rozwiązanie to może tworzyć walutę do rozliczenia się zespołu, gdyż podział zadań adekwatny do kompetencji lub dyspozycyjności nie zawsze jest sprawiedliwy i często członkowie zespołu wykonują pracę trudniejszą niż pozostali członkowie. W tej sytuacji decyzja o nierównym podziale dni z pakietu, byłaby formą rekompensaty podziału zadań.</p>
<p><b>Puchar dyrektora, dyplom, strona www</b></p> <p>Nagroda dla wybranych członków zespołu badawczego, którzy uzyskali najlepsze wyniki badań. Jest to kolejna nagroda nie generująca kosztów dla szkoły i można ją łączyć z poprzednimi nagrodami. Nagroda ta może mieć zastosowanie do poszczególnych uczniów, doceniając wybitne zaangażowanie. O ile poprzednie</p>



nagrody mogły motywować klasę do zaangażowania się badanie (na zasadzie naśladownictwa przez pozostałych członków klasy widzących korzyści z angażowania się w badania) – nagroda wywiera wpływ i zachęty na poziomie szkoły (puchar dyrektora) lub rodziny (dyplom) czy lokalnej społeczności (www).

### Wycieczka krajowa zespołu z noclegiem

Forma nagrody wymagająca finansowania, na przykład ze środków samorządu szkolnego z funduszu rady Rodziców lub projektu EFS. Nagroda wzmacnia relacje w zespole i jest formą rekompensaty czasu wolnego poświęconego przez uczniów na realizację badań (na przykład w trakcie ferii lub wakacji).

### Korepetycje dla zespołu – dowolny przedmiot

Forma nagrody nie wymagająca finansowania zewnętrznego. Korepetycje dla zespołu mogą być prowadzone przez nauczyciela szkoły w ramach godzin dyrektorskich lub zajęć wyrównawczych lub pozalekcyjnych.

### Tablet, komputer, telefon dla zespołu

Nagroda może być finansowana przez sponsora zewnętrznego, który jest zainteresowany badaniem losów absolwentów – na przykład przez uczelnię lub pracodawcę lokalnego zatrudniającego absolwentów. Nagroda może być też kierowana analogicznie do nagrody opisanej w punkcie 4 do uczniów uzyskujących wybitny wynik i w tej sytuacji może być dodana do pozostałych form nagród. Można rozważyć też udzielenie jednej nagrody rzeczowej dla całego zespołu, co wymagać będzie wspólnego użytkowania, ustalenia zasad tego wspólnego użycia, co może kształtować dodatkowe kompetencje społeczne i wzmacniać relację w zespole.

### Wyjście całej klasy na basen, do kina

Nagroda skierowana do całej klasy niezależnie do ilości członków zespołu. W tej formule zespół pracuje na przywilej całej klasy, przez co dodatkową wartością nagrody jest wdzięczność lub sympatia całej klasy. W tym przypadku wzmocnieniem są relacje społeczne, budowanie statusu w grupie rówieśniczej.

### Pakiet edukacyjny do wyboru dla całej klasy

Nagroda wymagająca zewnętrznego finansowania na przykład przez instytucję szkoleniową współpracującą ze szkołą uczelnię lub pracodawcę zatrudniającego absolwentów szkoły. Jest to forma nagrody łączonej (rzeczowej i społecznej), łączą walory wcześniej opisanej nagrody, gdzie dodatkową wartością nagrody jest wdzięczność lub sympatia rówieśników, całej klasy. W tym przypadku wzmocnieniem są relacje społeczne, budowanie statusu społecznego w grupie rówieśniczej. Nagroda ponadto angażuje otoczenie instytucjonalne szkoły w edukację uczniów a wiedza osiąga status nagrody promując kształcenie pozalekcyjne poprzez atrakcyjny staż w firmie lub szkolenie specjalistyczne.



## N4: program szkolenia badaczy

### PROGRAM RAMOWY

L.P.	MODUŁ PROGRAMU	CZAS TRWANIA
<b>NETWORKING – techniki badawcze</b>		2 godziny lekcyjne
1	Omówienie projektu i wskaźników badawczych	15 minut
2	Rola networkingu w badaniu losów absolwentów	30 minut
3	Metody badawcze w projekcie – warsztat: Bilans Otwarcia IDI	15 minut
4	Metody badawcze w projekcie – warsztat: Bilans Zawodowy CAWI	15 minut
5	Metody docierania do respondentów w networkingu	15 minut
<b>TELEMARKETING czy KAMPANIA SPOŁECZNA</b>		2 godziny lekcyjne
6	Zasady skutecznego telemarketingu – prezentacja	30 minut
7	Zasady skutecznego telemarketingu – ćwiczenia praktyczne	45 minut
8	Kampanie społeczne z wykorzystaniem networkingu i telemarketingu	15 minut
<b>MOTYWOWANIE – techniki wpływu</b>		2 godziny lekcyjne
9	Jak przekonać respondenta – ćwiczenia praktyczne	30 minut
10	Reguły i zasady wpływu społecznego – prezentacja	30 minut
11	Reguły i zasady wpływu społecznego – ćwiczenia praktyczne	15 minut
12	Wprowadzenie do badań IDI – techniki podtrzymania rozmowy	15 minut
Razem:		6 lekcji

### PROGRAM SZCZEGÓŁOWY

L.P.	MODUŁ PROGRAMU	CZAS TRWANIA
<b>NETWORKING – techniki badawcze</b>		2 godziny lekcyjne
1	<b>Omówienie projektu i wskaźników badawczych</b>	15 minut
	Celem modułu jest zaznajomienie uczniów z szerszym kontekstem ich stażu, czyli omówienie projektu grantowego (wskazanie celów związanych z wypracowaniem innowacji społecznych powiązanych ze wsparciem tranzycji, czyli przejścia z edukacji do pracy na poziomie szkół zawodowych).	



	<p>Uczniowie dowiadują się o celach projektu inkubacyjnego realizowanych przez Ministerstwo oraz POWER. Wskazane jest zaznajomienie uczniów z problematyką programu operacyjnego, tak by uczniowie byli świadomi swojej roli w wypracowaniu rozwiązań na rzecz szkół oraz innych uczniów. Po tym wprowadzeniu i podkreśleniu doniosłem roli grantu, zwiększającym motywację uczniów do prowadzenia badań w ramach stażu omówiony zostaje sam grant i jego etapy, w tym rolę uczniów i szkół zawodowych w realizacji grantu. Uczniowie dowiadują się także o celach samego badania, tj. sposobie doboru próby absolwentów, spośród uczestników wcześniejszych projektów i dodatkowych celów związanych z pomiarem efektywności udzielonego wcześniej wsparcia doradczego – dzięki badaniom prowadzonym w ramach grantu szkoła ma szanse ocenić swoje interwencje kierowane do uczniów, poprzez pomiar ich efektywności w badaniu losów absolwentów po latach. Wprowadzenie ma charakter informacyjny oraz motywacyjny, ukazujący szersze aspekty i cele staży badawczych realizowanych z udziałem uczniów.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, część szkolenia powinna wprowadzać uczniów w problematykę badania losów absolwentów przez szkołę, wskazując na korzyści wynikające z badania losów absolwentów oraz możliwości przełożenia wyników tych badań na realne działania szkoły. Ważne jest, by uczniowie poznali korzyści ze zrealizowani badań tą metodą oraz wagi osiągniętych wyników.</p>	
2	<b>Rola networkingu w badaniu losów absolwentów</b>	<b>30 minut</b>
	<p>Celem modułu jest omówienie z uczniami zalet networkingu w badaniu losów absolwentów. Punktem wyjścia jest prezentacja teoretycznych podstaw networkingu – od omówienia 10 korzyści z bycia dobrym networkerem (w wymiarze biznesowym i pozabiznesowym) po omówienie 10 zasad dobrego networkingu, czyli konkretnych technik budowania i wykorzystywania w badaniu sieci społecznych.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji. Kluczowe w tym przypadku jest przekonanie uczestników do korzyści wynikających z budowania sieci społecznych w badaniach losów absolwentów, w szczególności w kontekście docierania do absolwentów z zastosowaniem technik polecenia, śnieżnej kuli lub innych metod zdobywania informacji o rówieśnikach. Szczególnym wyzwaniem w tym przypadku jest wykorzystanie portali społecznościowych posiadających walory i cechy networkingu</p>	
3	<b>Metody badawcze w projekcie – warsztat: Bilans Otwarcia IDI</b>	<b>15 minut</b>
	Celem modułu jest omówienie przykładowych pytań, które uczeń stażysta	



	<p>może zadać respondentowi w trakcie pierwszego kontaktu lub w przypadku, gdy respondent nie będzie chciał korzystać z ankietyzacji CAWI. Uczniowie w formie warsztatowej opracowują listę pytań do wywiadu indywidualnego bazując na pytaniach zaproponowanych w ankiecie CAWI. Pytaniem praktycznym tej części warsztatu jest odpowiedź na pytanie, w jaki sposób można poprowadzić wywiad indywidualny przez telefon. Dodatkowo w przypadku grantu, w ramach tego modułu omówione zostaną pytania zadane respondentom (absolwentom) przed laty, w trakcie ich udziału w projekcie, kiedy byli jeszcze uczniami. W tym sensie badanie prowadzone wcześniej jest bilanse otwarcia, ukazującym opinię uczniów na temat ich przyszłości i szans wejścia na rynek pracy po ukończeniu szkoły a badanie prowadzone w granie w ramach ankietyzacji CAWI o FGI będzie bilansem zamknięcia dla procesu tranzycji doświadczonej przez respondentów w praktyce. Badanie porównawcze może pozwolić wykryć czynniki skuteczności tranzycji (przejścia z edukacji do pracy).</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, przy doborze próby absolwentów nie uczestniczących wcześniej w projekcie (tak jak w przypadku większości szkół korzystających kiedyś z tego programu szkoleniowego) bilans otwarcia należy zastąpić wywiadem wstępnym zachęcających do wypełnienia ankiety. W tym przypadku dwuetapowość badania ograniczy się do pytań zadanych przez ankietera oraz porównania uzyskanych w ten sposób odpowiedzi z pytaniami dopełniającymi przewidzianymi w ankiecie CAWI. Celem modułu szkoleniowego w tym przypadku, najlepiej prowadzonego w formie warsztatowej, jest opracowanie kilku pytań wstępnych zachęcających respondenta do kontynuowania badań z wykorzystaniem samodzielnym ankiety CAWI dostępnej w Internecie.</p>	
4	<b>Metody badawcze w projekcie – warsztat: Bilans Zawodowy CAWI</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Celem modułu jest omówienie wszystkich pytań z ankiety CAWI, co ma uzmysłwić badaczom cele badawcze realizowane poprzez poszczególne pytania ankiety. Ważne jest by w tym przypadku, omówić wszystkie pytania z badaczami i określić poziom ich rozumienia a w przypadku powtarzających się wątpliwości skorygować pytania lub zrezygnować z pytań, które mogą utrudnić wykonanie ankiety. Ważnym aspektem tego modułu, w wymiarze praktycznym, jest reprezentatywność respondentów w grupie badawczej – badacze są podobni do respondentów (uczniowie i absolwenci tej samej szkoły), dlatego też ich opinie na temat narzędzia CAWI i czytelności, komunikatywności poszczególnych pytań będą kluczowe dla trafności i efektywności narzędzia w trakcie badań. Realizuje to wprost zasadę empowerment w trakcie grantu, gdyż przykładowych pytań, które uczeń stażysta może zadać respondentowi w trakcie pierwszego kontaktu lub w przypadku, gdy respondent nie będzie chciał korzystać z ankietyzacji CAWI.</p>	



	<p>Uczniowie w formie warsztatowej opracowują listę pytań do wywiadu indywidualnego bazując na pytaniach zaproponowanych w ankiecie CAWI. Pytaniem praktycznym tej części warsztatu jest odpowiedź na pytanie, w jaki sposób można poprowadzić wywiad indywidualny przez telefon. Dodatkowo w przypadku grantu, w ramach tego modułu omówione zostaną pytania zadane respondentom (absolwentom) przed laty, w trakcie ich udziału w projekcie, kiedy byli jeszcze uczniami. W tym sensie badanie prowadzone wcześniej jest bilanse otwarcia, ukazującym opinię uczniów na temat ich przyszłości i szans wejścia na rynek pracy po ukończeniu szkoły a badanie prowadzone w granie w ramach ankietyzacji CAWI o FGI będzie bilansem zamknięcia dla procesu tranzycji doświadczonej przez respondentów w praktyce. Badanie porównawcze może pozwolić wykryć czynniki skuteczności tranzycji (przejścia z edukacji do pracy).</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, przy doborze próby absolwentów nie uczestniczących wcześniej w projekcie (tak jak w przypadku większości szkół korzystających kiedyś z tego programu szkoleniowego) bilans otwarcia należy zastąpić wywiadem wstępnym zachęcających do wypełnienia ankiety. W tym przypadku dwuetapowość badania ograniczy się do pytań zadanych przez ankietera oraz porównania uzyskanych w ten sposób odpowiedzi z pytaniami dopełniającymi przewidzianymi w ankiecie CAWI. Celem modułu szkoleniowego w tym przypadku, najlepiej prowadzonego w formie warsztatowej, jest opracowanie kilku pytań wstępnych zachęcających respondenta do kontynuowania badań z wykorzystaniem samodzielnym ankiety CAWI dostępnej w Internecie. Ważne jest by w ankiecie CAWI zaplanować pytania dotyczące losów zawodowych po ukończeniu szkoły, nie ograniczające się tylko do faktu zatrudnienia ale powiązania tego zatrudnienia z wyuczonym w szkole zawodowej zawodem, doświadczeniami w zakresie przedsiębiorczości oraz dalszą edukacją niezbędną do podjęcia zatrudnienia po ukończeniu szkoły, w tym problematyki trafności wyboru edukacyjno-zawodowego na etapie wyboru szkoły zawodowej.</p>	
5	<b>Metody docierania do respondentów w networkingu</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Celem modułu jest omówienie z badaczami sposób docierania do absolwentów. Kluczowym wyzwaniem tej części warsztatu jest wypracowanie takich dotarcia do absolwentów, które będą akceptowalne przez badaczy oczywiste jest, że metody te muszą być alternatywne w stosunku do typowych działań szkoły podejmowanych przez szkoły (wysyłka listów z prośbą o wypełnienie ankiety na adres zamieszkania absolwenta wg. danych szkoły). Metody takie są mało skuteczne, między innymi ze względu na instytucjonalny charakter korespondencji, jak też nieaktualne adresy zamieszkania po latach w przypadku absolwentów wchodzących w dorosłe i samodzielne życie. Na ogół listy docierają do rodziców utrudniając badania.</p>	



	<p>Głównym celem moduły jest omówienie alternatywnych sposobów dotarcia do absolwentów z wykorzystaniem zasad networkingu w obszarze portali społecznościowych, pozyskiwania absolwentów do badań w grupie rówieśniczej w metodzie śnieżnej kuli.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji.</p>	
<b>TELEMARKETING czy KAMPANIA SPOŁECZNA</b>		2 godziny lekcyjne
<b>6</b>	<b>Zasady skutecznego telemarketingu – prezentacja</b>	<b>30 minut</b>
	<p>Celem modułu jest omówienie zasad telemarketingu, jako sztuki przekonywania klienta przez telefon lub inne media niebezpośrednie takie jak mail czy fora na portalach społecznościowych. Omówione zostaną techniki zaciekawienia rozmówcy, przywiązania uwagi, zaintrygowania oraz odwoływania się do zasad wpływu społecznego.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji.</p>	
<b>7</b>	<b>Zasady skutecznego telemarketingu – ćwiczenia praktyczne</b>	<b>45 minut</b>
	<p>Celem modułu jest przećwiczenie w praktyce technik zaprezentowanych w części teoretycznej, uczestnicy dobierają się w pary i ćwiczą zaprezentowane techniki w różnych wersjach pytań. Uczestnicy wczuwają się w role, dążąc do osiągnięcia celu w równych tematach rozmowy lub badania. W tym przypadku nie jest celem wypracowanie konkretnych pytań i reakcji na odpowiedzi powiązanych z planowanym badaniem, lecz uchwycenie zasady uniwersalnej poprzez ćwiczenie technik w różnych tematach sprzedaży.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji, gdyż ćwiczenie kształtuje kompetencje uniwersalne.</p>	
<b>8</b>	<b>Kampanie społeczne z wykorzystaniem networkingu i telemarketingu</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Celem modułu jest omówienie walorów prowadzenia sprzedaży w ramach kampanii społecznych oraz zasad odwołania się do wartości wyższych respondenta. Ważne w tym przypadku jest wzbudzenie motywacji wewnętrznej respondenta do udziału w badaniach, co wykracza poza typowy zakres sprzedaży. W ramach modułu omówione zostaną motywacje wewnętrzne – związane z systemem wartości, identyfikację z celami badania, empatię, odwołanie się do podobieństwa pomiędzy uczniem prowadzącym i absolwentem (ta sama szkoła, te same losy) w alternatywie do motywacji zewnętrznych – związanych z korzyściami, nagrodami,</p>	



	<p>wynagrodzeniem za udział w badaniach.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji, gdyż dotyczy wiedzy uniwersalnej powiązanej z każdym aspektem prowadzeni badań losów absolwentów przez uczniów tej samej szkoły.</p>	
<b>MOTYWOWANIE – techniki wpływu</b>		2 godziny lekcyjne
<b>9</b>	<b>Jak przekonać respondenta – ćwiczenia praktyczne</b>	<b>30 minut</b>
	<p>Celem modułu jest przećwiczenie dwóch alternatywnych metod przekonywania respondenta z wykorzystaniem argumentów motywacji zewnętrznej, odwołującej się do korzyści z udział w badaniach i ewentualnych nagród oraz ścieki kampanii społecznej, odwołującej się do wartości wewnętrznych, uniwersalnych, współpracy i empatii na zasadzie podobieństwa respondenta i badawcza. Kluczowy elementem ćwiczenia jest spontaniczne i dowolne wykorzystanie technik przez uczniów ćwiczących rozmowę w pracach a następnie dzielących się przed grupą sukcesami i trudnościami w prowadzeniu rozmowy. Trener powinien w tym przypadku dążyć do omówienia osiągniętych rezultatów w kontekście typowych technik telemarketingu i kampanii społecznych nawiązując do dalszej części szkolenia związanej z technikami wywierania wpływu społecznego, które to powinny być odpowiedzią na trudności i bariery doświadczone w tym ćwiczeniu praktycznym.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji, gdyż dotyczy wiedzy uniwersalnej powiązanej z każdym aspektem prowadzeni badań losów absolwentów przez uczniów tej samej szkoły.</p>	
<b>10</b>	<b>Reguły i zasady wpływu społecznego – prezentacja</b>	<b>30 minut</b>
	<p>Celem modułu jest prezentacja teoretyczna podstawowych technik wywierania wpływu społecznego pomocnych w przekonaniu respondenta do udziału w badaniach, w szczególności i co najmniej takich jak: reguła lubienia, reguła autorytetu, reguła wzajemności, reguła dowodu społecznego, reguła konsekwencji czy reguła niedostępności.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji, gdyż dotyczy technik uniwersalnych i przydatnych do badania losów absolwentów w dowolnym aspekcie lub kontekście.</p>	
<b>11</b>	<b>Reguły i zasady wpływu społecznego – ćwiczenia praktyczne</b>	<b>15 minut</b>



	<p>Celem modułu jest ćwiczenie praktyczne reguł. Uczniowie dobrani w pary przygotowują scenariusz rozmowy z zastosowaniem wybranej reguły. Możliwe jest także zaaranżowanie ćwiczenia, by uczniowie zgadywali regułę zastosowaną przez rozmówcę. Celem ćwiczeń jest doświadczenie wpływu społecznego oraz trenowanie ich w praktyce. Kolejnym etapem ćwiczenia jest zaprojektowanie scenariuszy rozmowy powiązane ściśle z celem badania oraz odpowiedzi na przewidywane problemy w trakcie rozmowy.</p> <p>Uwagi dla użytkowników: w przypadku szkolenia realizowanego po zakończeniu grantu, można z powodzeniem stosować cały zakres szkolenia bez koniecznych modyfikacji. Ta część warsztatu może być istotną zachętą do udziału uczniów w całych zajęciach, gdyż nabyte umiejętności mogą mieć zastosowanie w wielu sytuacjach społecznych, szkolnych czy zawodowych. Warto uwzględnić ten aspekt w przekonywaniu uczniów do udziału w zajęciach oraz dalej w badaniach.</p>	
12	<b>Wprowadzenie do badań IDI – techniki podtrzymania rozmowy</b>	<b>15 minut</b>
	<p>Celem modułu jest kontynuowanie ćwiczenia z poprzedniego modułu. Tym razem uczniowie w parach starają się utrudnić rozmówcy prowadzenie rozmowy wymyślając preteksty do przerwania rozmowy. Zadaniem rozmówcy jest stosowanie różnorodnych technik i argumentów poznanych w trakcie zajęć. Grupy notują pomysły na bariery i utrudnienia oraz sposoby ich przewycięzania po to by podzielić się wynikami pracy z całą grupą.</p>	
Razem:		6 lekcji



# N5: prezentacja szkoleniowa

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH**  
Poznań, 30 listopada 2017 roku

**POZnań\***  
metropolia

WARSZTATY SZKOLENIOWE DLA ZESPOŁÓW BADAWCZYCH REALIZUJĄCYCH INNOWACYJNE PROJEKTY BADANIA LOSÓW ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH w ramach grantu

**POZnaj HISTORIE ZAWODOWE – badanie losów absolwentów szkół zawodowych przez uczniów tych szkół, jako metoda praktycznego doświadczania rynku pracy**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**  
Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZNIEM CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Prezentacja projektu grantowego  
Historia badania  
Koncepcja innowacji  
Harmonogram i wskaźniki testu

**POZnań\***  
metropolia

NETWORKING  
TELEMARKETING czy KAMPANIA SPOŁECZNA

MOTYWOWANIE  
Warsztaty konsultacyjne – katalog nagród i bonusów  
PROGRAM STAŻU

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**  
Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZNIEM CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

# POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

POZnań\* metropolia

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

## Koncepcja INNOWACJI

**INNOWACJĄ ROZWIĄZANIA** jest łączenie badania losów przez uczniów z innowacyjną formą edukacyjną poznawania realiów rynku pracy w formie stażu badawczego z analizą historii zawodowych respondentów po wybranych szkołach czy kierunkach kształcenia. **Metody ilościowe** (specjalne ankiety uwzględniające cele edukacyjne) oraz **metody jakościowe** (scenariusze spotkań fokusowych FGI) będą projektowane z myślą o uczniach i nauczycielach szkół zawodowych zaangażowanych w badanie.

Dodatkowo przetestowane zostaną różne **formy motywowania** i gratyfikacji nauczycieli i uczniów zaangażowanych w staż badawczy osiągających najlepsze wyniki w badaniu losów absolwentów szkół zawodowych.

POZnań\* metropolia

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – MODEL BADANIA LOSÓW FORMY WSPARCIA

Formą wsparcia jest **METODA BADANIA LOSÓW ABSOLWENTÓW** prowadzonych przez uczniów szkół zawodowych w ramach zajęć **pozalekcyjnych** pod kierunkiem nauczyciela zawodu, wychowawcy lub eksperta zewnętrznego. Innowacja proponuje **program zajęć, warsztatów oraz aktywności na portalach społecznościowych uczniów poszukujących informacji** na temat swoich starszych kolegów, którzy kilka lat wcześniej ukończyli naukę na tym samym kierunku kształcenia w tej samej szkole. Listy wysyłane z sekretariatu szkoły zastąpione będą **realną aktywnością uczniów w ich grupie rówieśniczej** w mediach, kanałach, środowiskach, z zastosowaniem języka, argumentów, metod przekonywania młodzieży do udzielania informacji o sobie.




POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCIEŃ CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – EMPOWERMENT UCZNIÓW

Zaangażowanie uczniów, jako **ODBIORCÓW** rozwiązania pozwoli wypracować trafne dla młodzieży zachęty do angażowania się w badania losów absolwentów, gdyż problemem jest dziś przekonanie młodzieży do dzielenia się informacją o swoich losach ze szkołą, którą ukończyli. Może okazać się, że absolwenci będą chętniej dzielić się informacjami o swoich losach zawodowych z rówieśnikami czy młodszymi kolegami i koleżankami, niż ze szkołą, która nie zawsze kojarzy się dobrze,

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCIEŃ CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE







**Koncepcja INNOWACJI – EMPOWERMENT NAUCZYCIEL**

**UŻYTKOWNICY**, czyli nauczyciele szkół zawodowych) zostaną zaangażowani w opracowanie i testowanie rozwiązania, przez co będzie trafne i gotowe do wdrożenia w szkole zawodowej. Zaangażowanie uczniów w opracowanie narzędzi i scenariuszy badawczych pozwoli uwzględnić specyficzne potrzeby poznawcze oraz ich sposób komunikowania się, zwiększając trafność i walory edukacyjne narzędzi.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań














**Koncepcja INNOWACJI – EMPOWERMENT SZKOŁA, MIASTO**

Rozwiązanie odpowiada też na potrzebę organów prowadzących szkoły zawodowe, w tym **Urzędu Miasta Poznań**, w zakresie narzędzi oceny jakości i efektywności kształcenia, bez której nie można prowadzić realnej modernizacji szkół w ich dostosowaniu do potrzeb rynku pracy i pracodawców.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań












Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – KORZYŚCI UCZNIÓW

**KORZYŚCI DLA UCZNIÓW** – uczestnicy kształcenia i ich rodzice: **dylematy uczniów szkół zawodowych i ich rodziców, związane z podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowej** w momencie wyboru szkoły zawodowej i kierunku: W jakich zawodach faktycznie jest praca i jak ona wygląda? Jakie opinie na ten temat mają nasi rówieśnicy, którzy pracują w tym zawodzie i co było dla nich najważniejszym kapitałem w poszukiwaniach satysfakcjonującej pracy? Jakie cechy, zdolności, predyspozycje okazały się kluczowe w transycji w poszczególnych zawodach, obszarach kształcenia?

Odpowiedzi na te pytania dzięki skutecznym badaniom losów absolwentów **WSPIERA** uczestników transycji na poziomie uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Dodatkowo uczniowie poznawać będą rynek pracy z relacji rówieśników.



**POZnań metropolia**



**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ UCZNIÓW

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ MISTRZ

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ MENTOR

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ STUDENT

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – KORZYŚCI NAUCZYCIELI

**KORZYŚCI DLA NAUCZYCIELI I DORADCÓW** - **ocena efektywności edukacyjnej poszczególnych metod pracy z uczniem** w szkole zawodowej, zasad organizacji praktyk, doboru treści kształcenia do podstaw programowych, rozkładania akcentów pomiędzy kształcenie teoretyczne i praktyczne, wdrażania modułowego systemu kształcenia, prowadzenia zajęć pozalekcyjnych, w tym doradztwa zawodowego opartego na profesjonalnej diagnozie predyspozycji, zdolności osobowości ucznia. Czy projekty podejmowane przez szkoły lub organ prowadzący przyczyniają się w jakim stopniu lub w jakim obszarze do efektywności i trafności edukacji zawodowej?

Wyzwaniem jest w tym przypadku **ewaluacja projektów unijnych związanych z modernizacją szkolnictwa zawodowego**. Odpowiedzi na te pytania uzyskane dzięki badaniom losów absolwentów rozwiążą wiele problemów i dylematów uczestników transycji na poziomie systemu kształcenia i doradztwa



**POZnań metropolia**



**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ UCZNIÓW

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ MISTRZ

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ MENTOR

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ STUDENT

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE








**Koncepcja INNOWACJI – KORZYŚCI SZKOŁA, MIASTO**

**DLA ORGANU PROWADZĄCEGO** – gospodarka regionalna: wypracowanie nowych, skutecznych metod monitorowania losów absolwentów szkół zawodowych jest kluczowe dla podniesienia jakości, trafności kształcenia zawodowego.

W tym ujęciu badania losów absolwentów rozwiązuje problemy i bariery organu prowadzącego szkolnictwo zawodowego, rozumianego jako **główny uczestnik, interesariusz procesu tranzycji**. Bez rzetelnej informacji zwrotnej z rynku pracy trudno wyobrazić sobie ewaluację kształcenia zawodowego, w szczególności kosztownego kształcenia praktycznego.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania















**Koncepcja INNOWACJI – KORZYŚCI SZKOŁA, MIASTO**

**Analizy rynku pracy** wprowadzicie pozwalają z pewną dozą przybliżenia wnioskować o poziomie zatrudnienia absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia, głównie na podstawie analizy osób zarejestrowanych w urzędach pracy, ale już nic nie mówią na temat tego, czy uczeń zdobywa zatrudnienia w wyuczonym zawodzie lub na stanowisku pracy powiązanim ze zdobytą kwalifikacją.

Poza tym, w obecnym stanie gospodarki i rynku pracy, gdy mówimy już o **zerowym poziomie bezrobocia** analizy rejestrów urzędów pracy staną się bezprzedmiotowe i bezcelowe, przez co zaniknie główne źródło szacowania poziomu zatrudnialności absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania












  
Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

  
CZAS NA STAŻ

  
Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – KORZYŚCI SZKOŁA, MIASTO

Tymczasem, badanie losów absolwentów szkolnictwa zawodowego, w kontekście poszczególnych szkół i klas, mogłoby pozwolić odpowiedzieć na wiele ważkich dla edukacji i samej transycji pytań: W jaki sposób nakłady na szkolnictwa zawodowe i praktyczną naukę zawodu przekładają się na zatrudnienie absolwentów w tych zawodach? Jakie rozwiązania organizacji praktycznej nauki zawodu są skuteczniejsze w wymiarze zatrudnienia w nauczanym zawodzie, w sytuacji, gdy różne szkoły uczące tego samego zawodu przyjmują odmienne rozwiązania praktycznej nauki u pracodawców, w centrach kształcenia lub na warsztatach szkolnych? Które podejście przynosi lepsze efekty w postaci transferowania konkretnych kwalifikacji z systemu edukacji do pracodawców? Jakie działania towarzyszące, doradztwo kariery, wakacyjne staże, projekty edukacyjne, predyspozycje i poziom przedsiębiorczości ucznia, mają największy wpływ na trafność tego transferu?

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

  
BFKK  
wiedza dla rozwoju

  
FUNDACJA GOSPODARCZA

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE

  
CZAS NA STAŻ  
UCZEŃ

  
CZAS NA STAŻ  
MISTRZ

  
CZAS NA STAŻ  
MENTOR

  
CZAS NA STAŻ  
STUDENT

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE

  
Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

  
CZAS NA STAŻ

  
Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – MODEL BADANIA LOSÓW PROGRAM SZKOLENIOWY

**PROGRAM SZKOLENIOWY:** Uczniowie po specjalnych warsztatach aktywizujących i metodologicznych podejmą badania pod okiem opiekuna naukowego badań dla każdej grupy. Modelowe warsztaty obejmować będą techniki wpływu społecznego, telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

  
BFKK  
wiedza dla rozwoju

  
FUNDACJA GOSPODARCZA

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE

  
CZAS NA STAŻ  
UCZEŃ

  
CZAS NA STAŻ  
MISTRZ

  
CZAS NA STAŻ  
MENTOR

  
CZAS NA STAŻ  
STUDENT

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – MODEL BADANIA LOSÓW PROGRAM MOTYWACYJNY

**PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych zarówno przekazywany bezpośrednio do **respondentów** (na zasadzie: odwdzięczymy się za informacje) jak też alternatywnie do **uczniów**, grup, zespołów z opiekunem osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (na zasadzie: pomóż nam wygrać i udzielić informacji o sobie) lub też po prostu stypendium badawcze dla uczniów lub nauczycieli prowadzących badania.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZERNI CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### Koncepcja INNOWACJI – MODEL BADANIA LOSÓW PROGRAM MONITORINGOWY

**PROGRAM MONITORINGOWY:** Specjalna platforma z ankietami zdalnymi w modelu **CAWI** oraz program spotkań jakościowych w modelu **FGI** wspierający proces zdobywania informacji szczegółowych o absolwentach i charakterze ich pracy, czynnikach sukcesu oparty na bazie danych uczniów kończących jeden z kluczowych projektów unijnych miasta, w którym uczniowie przeszli profesjonalne i szczegółowe badania predyspozycji zawodowych, zdolności i osobowości.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZERNI CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE







### Konceptcja INNOWACJI – UNIWERSALNOŚĆ

Zaproponowane rozwiązanie opracowanie w wersji finalnej po teście i wyborze rekomendowanych scenariuszy badawczych, programów i planów prac zespołów badawczych i planów budżetowych będzie można w prosty sposób zastosować w obszarze kształcenia zawodowego **na poziomie dowolnego organu prowadzącego lub szkoły a nawet klasy** niezależnie od branży, zawodu czy kwalifikacji. Dodatkowo ten model działania będzie można **replikować w innych obszarach kształcenia**, tj. w obszarze **szkół ogólnokształcących** wspierając wybór kierunku studiów a nawet w ramach **akademickich biur karier**, co świadczy o dużej uniwersalności rozwiązania.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań














### Konceptcja TESTU – UCZESTNICZY

**ORGAN PROWADZĄCY I SZKOŁY** W ramach testu angażowane będą kompetencje i autorytet wydziału edukacji Miasta Poznań do zaproszenie wybranych 2 szkół zawodowych do badania losów absolwentów.

**NAUCZYCIELE I DORADCY KARIERY** w każdej ze szkół wybrane zostaną 3 kierunki kształcenia (zawody) – łącznie 3 zespoły szkolnych, którymi opiekować się będzie nauczyciele lub doradcy zawodowi jako opiekunowie grup – łącznie 3 nauczycieli.

**UCZNIOWIE:** wybrane zostaną 3 kierunki kształcenia (zawody) – łącznie 3 zespoły szkolne (średnio 3 osobowych), czyli 9 uczniów.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań
















**Koncepcja TESTU – HARMONOGRAM**  
Etapu testu

**Etap 1 TESTU: PROGRAM SZKOLENIOWY** testujący I etap wsparcia, w formie 3 warsztatów dla zespołów szkolnych realizowanych szkołach z zakresu technik wpływu społecznego, telemarketingu, motywowania, budowania i wykorzystania istniejącego networkingu do realizacji kampanii społecznych – łącznie 3 programy zajęć.

**Grudzień 2017**  
w styczniu 2018 przygotowanie programu staży we współpracy z nauczycielem i opiekunem merytorycznym




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań
















**Koncepcja TESTU – HARMONOGRAM**  
Etapu testu

**Etap 2 TESTU: PROGRAM MOTYWACYJNY** testujący z udziałem uczniów w ramach zajęć pozalekcyjnych oraz/lub mini staży alternatywnych pakietów zachęt dla respondentów, celem pozyskania wysokiej jakości danych o losach absolwentów – 9 mini staży.

**lutym 2018 – marzec 2018**  
ferie zimowe realizacja zasadniczych programów staży  
90 godzin badań – 30 losów zawodowych  
łącznie 270 losów zawodowych




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań














Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**Koncepcja TESTU – HARMONOGRAM**  
Etapy testu

**Etap 3 TESTU: PROGRAM MONITORINGOWY** testujący narzędzia techniczne oraz internetowe (platforma CAWI wraz z anketami) oraz scenariusze pogłębiania tych danych poprzez metody wywiadu bezpośredniego i jakościowego (program spotkań FGI) wraz z kwestionariuszami badawczymi – łącznie 3 scenariusze i 9 kwestionariuszy.

**marzec 2018 – kwiecień 2018**  
realizacja warsztatów FGI, spotkań pogłębionych IDI  
3 warsztaty z absolwentami – 9 wywiadów pogłębionych  
Opracowanie CAWI 270 losów zawodowych  
opracowanie podręcznika użytkownika

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Karierę CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZEŃ CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**Koncepcja TESTU – HARMONOGRAM**  
Etapy testu

**FAZA PODSUMOWUJĄCA:** w ramach której opracowane zostaną **FINALNE WERSJE** scenariuszy warsztatów szkoleniowych i monitoringowych z pakietem narzędzi monitoringowych oraz z katalogiem rekomendowanych nagród oraz opublikowany **podręcznik użytkownika**

**kwiecień 2018**  
opracowanie podręcznika użytkownika  
programy warsztatów  
scenariusze badań FGI, IDI  
ankiety CAWI

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Karierę CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZEŃ CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH **CZAS NA STAŻ**

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**



POZnań\* metropolia

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

Networking (ang. network – sieć) to sztuka poznawania ludzi i budowania sieci powiązań międzyludzkich. Dlatego słowo „sieć” jest tu kluczem a „Węzłami” sieci są ludzie. Networker to osoba, która potrafi pozyskiwać wartościowe kontakty po to, by kojarzyć ze sobą odpowiednich ludzi w odpowiednim momencie

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZERNI CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH **CZAS NA STAŻ**

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Podstawą szczęśliwego życia są udane relacje – dzięki nim możesz zbudować efektywny zespół biznesowy, szczęśliwą rodzinę czy też organizację społeczną. Chodzi o to, aby potrafić dotrzeć do odpowiednich ludzi i skupić ich wokół odpowiednich inicjatyw. Poniżej przedstawiamy 10 korzyści wynikających z bycia dobrym networkerem:

**Korzyści biznesowe:** (1) pozyskiwanie klientów, (2) pozyskiwanie partnerów strategicznych, (3) pozyskiwanie sponsorów, (4) znalezienie przyszłego pracodawcy (5) znalezienie odpowiednich ludzi do firmy / zespołu

**Korzyści pozabiznesowe:** (6) poznanie przyszłego małżonka, (7) poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach, hobby, (8) większa pewność siebie, (9) ciekawsze spędzanie czasu, (10) szybsze uczenie się

POZnań\* metropolia


POZnaj LOSY ZAWODOWE


Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania


LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZERNI CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



  
Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



  
CZAS NA STAŻ


  
Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny


NETWORKING


Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:


**#1: Po prostu rozmawiaj**  
(Potraktuj rozmowę jako pożyteczną formę spędzania czasu. Nie przywiązuj się zbyt mocno do efektu – nastaw się po prostu na rozmawianie z ludźmi, widząc w tym wartość. Rozmowa z innymi, nawet o tzw. „pierdołach”, pozwoli ci wejść w rytm, będzie pozytywnie wpływać na twój stan wewnętrzny i samopoczucie, a także wzmacniać pewność siebie. To świetny wstęp do budowania głębszych relacji.)


  
  
**POZnań\*  
metropolia**  
**POZnań\*  
metropolia**  
 POZnaj LOSY  
ZAWODOWE  
Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania


  
BFKK  
wiedza dla rozwoju


  
FUNDACJA  
GOSPODARCZA


  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE


  
CZAS NA STAŻ  
UCZELNIE


  
CZAS NA STAŻ  
MIĘSZCZAN


  
CZAS NA STAŻ  
MENTOR

  
CZAS NA STAŻ  
STUDENT

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE

  
Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



  
CZAS NA STAŻ

  
Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny


NETWORKING


Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:


**#2: Nie bój się, co sobie inni pomyślą**  
Dla wielu ludzi podstawową blokadą przed poznawaniem ludzi jest lęk przed oceną otoczenia. Wiem, bo sam go niejednokrotnie doświadczyłem. W tym miejscu nie będę wyjaśniał mechanizmu powstawania tej emocji, najważniejsze byś zapamiętał jedną rzecz: to, co myślą inni, jest ich prywatną opinią i...tyle. Inną sprawą jest to, że często sami mamy o sobie znacznie gorsze mniemanie niż otoczenie. Wniosek? To, co ty myślisz na swój temat jest o wiele ważniejsze od opinii innych. Poznając ludzi – po prostu baw się procesem. To wszystko.


  
  
**POZnań\*  
metropolia**  
**POZnań\*  
metropolia**  
 POZnaj LOSY  
ZAWODOWE  
Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania


  
BFKK  
wiedza dla rozwoju

  
FUNDACJA  
GOSPODARCZA

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE

  
CZAS NA STAŻ  
UCZELNIE

  
CZAS NA STAŻ  
MIĘSZCZAN

  
CZAS NA STAŻ  
MENTOR

  
CZAS NA STAŻ  
STUDENT

  
CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#3: Nastaw się na słuchanie**

Jednym z najpopularniejszych błędów w rozmowie jest koncentracja na tym, co się chce powiedzieć, zamiast na tym, co ma do powiedzenia druga strona. Zauważ, że gdy mówisz, to nie dowiadujesz się niczego ponad to, co już wiesz. Dopiero gdy zaczynasz słuchać, masz szansę na otrzymanie nowych informacji, które mogą być dla Ciebie przydatne. Nieprzypadkowo otrzymaliśmy jeden język i dwoje uszu – nastaw się na słuchanie, a zyskasz sympatię rozmówcy i dowiesz się więcej.

**POZnań\* metropolia**

**POZnań LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#4: Miej cel rozmowy**

Warto abyś przed rozpoczęciem rozmowy miał jakiś cel – tylko wówczas będziesz w stanie pokierować ją w kierunku jego realizacji. Jeżeli rozmawiasz z kimś nie wiedząc, co chciałbyś osiągnąć, to prawdopodobnie nie zadasz ważnych pytań lub nie zwrócisz uwagi na istotne detale tego, co przedstawia twój rozmówca.

**POZnań\* metropolia**

**POZnań LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#5: Zadawaj pytania otwarte**

Pytania otwarte sprawiają, że rozmówca udziela odpowiedzi bardziej rozbudowanych niż tylko „tak” i „nie”. To nie tylko podtrzymuje rozmowę, ale pomaga drugiej stronie bardziej się otworzyć. Dzięki temu możesz dokładniej poznać potrzeby i możliwości osoby, z którą rozmawiasz.

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZELNIA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#6: Staraj się rozumieć swojego rozmówcę**

W razie wątpliwości używaj sformułowań typu „Czy dobrze Cię zrozumiałem, że...?” Takie pytania weryfikujące są potężnym narzędziem, które niejednokrotnie mogą uchronić Cię przed błędną interpretacją czyichś słów. Korzystaj z powyższego zwrotu gdy tylko masz wątpliwości co do sensu lub intencji wypowiedzi twojego rozmówcy.

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZELNIA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#7: Bądź autentyczny**

Bądź naturalny. Nie graj i nie udawaj kogoś, kim nie jesteś – prawda i tak wyjdzie na jaw, czasami prędzej niż myślisz. Bądź sobą i dbaj o to, aby zachować spójność pomiędzy myślami i słowami.

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Karier

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZELNIA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#8: Zastanów się jak możesz pomóc swojemu rozmówcy**

Esencją skutecznego networkingu jest pomoc drugiej stronie w zaspokojeniu jej potrzeb. Jeżeli będziesz w tym dobry, to w ramach wdzięczności możesz otrzymać znacznie więcej, niż ci się w chwili obecnej wydaje. Podczas rozmowy skoncentruj się przede wszystkim na tym, czego potrzebuje twój rozmówca do realizacji jego celów oraz postaraj się dostarczyć mu rozwiązanie jego problemu lub podać kontakt do osoby/firmy, która może mu pomóc. Dziś ty pomożesz jemu, jutro on pomoże tobie.

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Karier

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZELNIA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#9: Zastanów się jak twój rozmówca może pomóc tobie**

Ten punkt dotyczy rzeczy odwrotnej niż poprzedni. Poznając możliwości, ofertę twojego rozmówcy, spróbuj znaleźć obszar lub problem, w rozwiązaniu którego mógłby ci pomóc twój rozmówca. Być może masz znajomego, który mógłby skorzystać z oferty osoby, którą właśnie poznałeś? Może warto połączyć ich ze sobą? Wyrób w sobie nawyk takiego myślenia, a zaskarbisz sobie wdzięczność otoczenia i przyspieszysz rozwój swoich projektów, pozyskując odpowiednie osoby do współpracy.

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**NETWORKING**

Dobry Networker stosuje 10 zasad skutecznego networkingu:

**#10: Nie wstydz się stresu – śmieję się z niego**

To normalne, że znajdując się w nowym środowisku będziesz niekiedy odczuwał stres. Zaakceptuj go, potraktuj jako coś naturalnego i...odeślij z kwitkiem mówiąc, że dasz sobie radę, bo wierzysz w siebie. Niech wie, że nie jest już potrzebny :)

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania







### NETWORKING - TELEMARKETING

**Twoja winda do sukcesu:**

**Jak w 20 sekund zainteresować swoją ofertą?**  
 Jak za pomocą kilku prostych zdań, bez stresu, przedstawić siebie i swoje usługi? Jak mówić, żeby chcieli nas słuchać? Esencją dobrej autoprezentacji jest koncentracja na potrzebach drugiej strony. Mów tak, aby chcieli Cię słuchać.

**Elevator pitch** w dosłownym tłumaczeniu znaczy tyle co „prezentacja windowa”. Nazwa jest nieprzypadkowa. Chodzi bowiem o to, aby w jak najlepszy sposób przedstawić swoją ofertę w bardzo krótkim czasie – około 20 sekund, czyli tyle, ile przeciętna winda jedzie od parteru na najwyższe piętro. Co więcej – niektórzy ludzie są zdania, że jeśli nie umiesz tego zrobić, to znaczy, że nie znasz swojego biznesu i poruszasz się po omacku.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań















### NETWORKING - TELEMARKETING

**Twoja winda do sukcesu:**

**Jak w 20 sekund zainteresować swoją ofertą?**  
 Jak za pomocą kilku prostych zdań, bez stresu, przedstawić siebie i swoje usługi? Jak mówić, żeby chcieli nas słuchać? Esencją dobrej autoprezentacji jest koncentracja na potrzebach drugiej strony. Mów tak, aby chcieli Cię słuchać.

**Elevator pitch** w dosłownym tłumaczeniu znaczy tyle co „prezentacja windowa”. Nazwa jest nieprzypadkowa. Chodzi bowiem o to, aby w jak najlepszy sposób przedstawić swoją ofertę w bardzo krótkim czasie – około 20 sekund, czyli tyle, ile przeciętna winda jedzie od parteru na najwyższe piętro. Co więcej – niektórzy ludzie są zdania, że jeśli nie umiesz tego zrobić, to znaczy, że nie znasz swojego biznesu i poruszasz się po omacku.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań
















## NETWORKING - TELEMARKETING

**Twoja winda do sukcesu:**

Tworząc swój elevator pitch pamiętajmy jaki jest jego główny cel: zaprezentować swoją ofertę i przekazać jej najważniejsze wartości w sytuacji, gdy masz bardzo mało czasu.

**#1 przykład:** „Nazywam się Piotr Kowalski. Pomagam ludziom w rozpoznaniu i usunięciu największych ograniczeń w ich rozwoju. Moimi klientami są osoby i organizacje, które chcą podnieść swoją wydajność osobistą oraz zespołową.”

**#2 przykład:** „Nazywam się Piotr Kowalski. Pomagam firmom podnosić ich wydajność zespołową bez dodatkowych inwestycji. Moimi klientami są liderzy małych i średnich przedsiębiorstw, którzy chcą budować zespoły efektywne, a zarazem szczęśliwe.”

**#3 przykład:** „Nazywam się Piotr Kowalski. Jestem doradcą biznesowym.” albo „Nazywam się Piotr Kowalski. Prowadzę szkolenia z zakresu (...)”













Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania





## NETWORKING - TELEMARKETING

**ELEVATOR PITCH Twoja winda do sukcesu:**

W trzecim przykładzie Piotr skoncentrował się na sobie i swojej ofercie, a nie na ludziach, którym pomaga i ich problemach. Czy widzisz różnicę jakościową? Zadanie dla ciebie: przygotuj własny elevator pitch, którego będziesz używał do otwierania ludzkich serc w 20 sekund pamiętając o 3 elementach:

**#1 element:** Imię i nazwisko. **Kim jesteś?** – to jest podstawowa informacja na początek.

**#2 element:** Oferta. **Co robisz? Jakie problemy rozwiązujesz?** – to jest niezwykle ważne zdanie; koniecznie użyj tutaj języka korzyści, czyli nie mów o swoim produkcie, tylko o korzyściach, jakie ze sobą niesie; opisując korzyści postaraj się trafić w ludzkie emocje.

**#3 element:** Komu pomagasz? **Kto jest twoim klientem?** – musisz doprecyzować swoją grupę docelową, aby mógł się z nią identyfikować – stosuj język emocji i korzyści, podając kilka cech odbiorców twojej oferty













Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania







NETWORKING - TELEMARKETING

JAK TWORZYĆ GRUPY

Sieć kontaktów mogą być różne:

**#1 Małe sieci**, z mocnymi relacjami dają na przykład poczucie przynależności do grupy. Członkowie takich społeczności znają się bardzo dobrze, wiedzą o sobie dużo, często zajmują podobny obszar geograficzny i dzielą w dużym stopniu te same informacje. Mała sieć może liczyć maksymalnie 150 osób

**#2 Duże sieci**, Duża sieć oznacza słabsze powiązania między członkami, ale w zamian oferuje dostęp do większej liczby osób. W małej sieci ludzie często posiadają zbliżone cechy i informacje, posiadają podobne szanse – jest to ogromna blokada dla innowacji i zdobywania nowej wiedzy. Osoby z innych środowisk mogą posiadać ważną dla nas wiedzę, mogą dawać nam nowe szanse rozwoju, mogą też korzystać z naszej wiedzy, która jest dla nich ważna – korzyści są zdecydowanie obustronne.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznani














NETWORKING - TELEMARKETING

JAK TWORZYĆ GRUPY

Sieć trzeba budować i o nią dbać:

**#1 Wizytówki**. Pierwszą sprawą i podstawową w kontaktach biznesowych są wizytówki. Przede wszystkim zaoszczędzają czas

**#2 Rozmowy**. Druga sprawa, to umiejętność prowadzenia rozmowy. Musisz być w stanie krótko opowiedzieć o swojej działalności, jeśli zostaniesz zapytany. Dobrze, jeśli najpierw pytasz o firmę rozmówcy, a dopiero później przechodzisz do prezentacji swojej.

**#3 Pielęgnowanie kontaktu**. I trzecia sprawa – podtrzymywanie kontaktu. Jeśli kontakt jest zerowy, zamiera. Przypomnienie od czasu do czasu o sobie nie zaszkodzi, a pozwoli utrzymać relacje. Możesz zwyczajnie wysłać e-mail z nową wiadomością dotyczącą branży osoby, z którą chcesz utrzymać kontakt, możesz zapytać jak mu się wiedzie, możesz pochwalić się poszerzeniem oferty – zrób cokolwiek, żeby o sobie przypomnieć




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznani












Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

## NETWORKING - TELEMARKETING



### JAK TWORZYĆ GRUPY

Skąd brać nowe kontakty?

**#1 Znajomi.** Przeanalizuj grupę znajomych i ich znajomych, zastanów się jakimi formami można ich zaangażować dla sprawy.

**#2 Organizacje, kluby, stowarzyszenia.** Przeanalizuj ofertę organizacji i stowarzyszeń, zastanów się jakimi formami można je zaangażować dla sprawy.

**#2 Portale.** Przeanalizuj ofertę portali społecznościowych – jakie formy kontaktu i zaproszeń można zastosować w tym przypadku?

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznani

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZĘŃ CZAS NA STAŻ MISTRZE CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

## TELEMARKETING



Wokół pracy w telemarketingu narosło wiele mitów. Dla jednych jest to zajęcie znajdujące się na samym końcu profesji, które chciałoby się podjąć, dla innych to łatwa do pokonania ścieżka do kariery. Jaka jest prawda? Prawda jest taka, że to nie praca dla każdego. Mile widziani są za to pracownicy kreatywni, cierpliwi, odporni na stres i konsekwentnie zmierzający do celu.




Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznani

LZBFKK Fundacja Gospodarcza Narodowe Forum Doradztwa Kariery CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCZĘŃ CZAS NA STAŻ MISTRZE CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH  
CZAS NA STAŻ

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

## TELEMARKETING

**Idealny telemarketer**, to ten który potrafi uważnie słuchać i rozpoznawać potrzeby swojego rozmówcy. Jest on cierpliwy, zawsze opanowany oraz potrafi dać swojemu klientowi to czego on naprawdę potrzebuje. Wyróżniamy cztery główne rodzaje telemarketingu:

- #1. Telesprzedaż:** zamówienia z katalogów lub reklam
- #2. Pielęgnowanie kontaktów:** dokonywanie częstych telefonów do klientów aby utrzymać istniejące kontakty
- #3. Identyfikacja:** poszukiwanie i ocena nowych potencjalnych klientów, aby zachęcić ich do dokonania zakupu
- #3. Obsługa klienta i pomoc techniczna:** odpowiadanie na pytania i wątpliwości klientów dotyczących serwis

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK  
wiedza dla rozwoju

FUNDACJA GOSPODARCZA

CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE

CZAS NA STAŻ  
UCIEŃ

CZAS NA STAŻ  
MISTRZ

CZAS NA STAŻ  
MENTOR

CZAS NA STAŻ  
STUDENT

CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH  
CZAS NA STAŻ

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

## TELEMARKETING

Dobry telemarketer wie, że musi jak najszybciej zainteresować rozmówcę swoją ofertą, a robi to tylko wtedy, gdy szybko przedstawi korzyści płynące z rozmowy z nim. **Metody:**

- #1 Inwazja słów:** Niektórym dzwoniącym nie zależy na dyskusji, potrafią mówić przez pięć minut na jednym wdechu, by im nie przerwano. Po takiej inwazji słów niektórzy klienci wydają się być nieco skołowani i bardziej podatni na sugestie telemarketerów.
- #2 Kończyć pytaniem:** To jeden z tych tricków, które stosują wykwalifikowani sprzedawcy. Rozmówca jest pytany, która z opcji pasuje mu najbardziej a nie o to, czy pasuje mu jakkolwiek.
- #3 Rozmowa kierowana na boczne tory:** Co z tego, że sami w ogóle nie jesteśmy zainteresowani dodatkowym ubezpieczeniem medycznym? Telemarketer szybko wychwyci, że mamy dzieci czy żonę, o którą się martwimy.

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK  
wiedza dla rozwoju

FUNDACJA GOSPODARCZA

CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY ZAWODOWE

CZAS NA STAŻ  
UCIEŃ

CZAS NA STAŻ  
MISTRZ

CZAS NA STAŻ  
MENTOR

CZAS NA STAŻ  
STUDENT

CZAS NA STAŻ  
SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOŁECZNY



Techniki wywierania wpływu kojarzą się często z manipulacją. Osoby wywierające wpływ na innych mogą wykorzystać różne zasady funkcjonowania w społeczeństwie: zasady wzajemności lub konsekwencji, lęk albo dysonans poznawczy. Jakie strategie wpływu społecznego są najbardziej popularne?

POZnań\* metropolia

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE

6 reguł skutecznego **wplywu społecznego** :

**#1: Reguła lubienia**  
Bardziej ufasz i zrobisz więcej dla osoby, którą lubisz. A lubisz osoby, które są Ci bliskie lub w jakiś sposób są do Ciebie podobne. **Przykład:** ile więcej zrobisz dla przyjaciela niż dla kogoś obcego?

POZnań\* metropolia

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania





Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOLECZNY - MOTYWOWANIE

6 reguł skutecznego **wplywu społecznego** :

**#2: Reguła autorytetu**  
Bardziej zaufasz i zrobisz więcej dla osoby, która jest (lub zdaje się być) autorytetem w dziedzinie Ci bliskiej. Ten autorytet jest związany z wiedzą, doświadczeniem, statusem lub (możliwie fałszywymi) atrybutami. **Przykład:** jaki wpływ na Ciebie mają nauczyciele, lekarze, prawnicy lub inni (odpowiednio ubrani) zawodowcy?

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOLECZNY - MOTYWOWANIE

6 reguł skutecznego **wplywu społecznego** :

**#3: Reguła wzajemności**  
Gdy otrzymasz od kogoś, coś, co ma dla Ciebie znaczenie, będziesz się czuć zobowiązany, aby się za to odwdziżyć. Próbką, przysługą, czasem, uwagą, działaniem. **Przykład:** jeśli zapłaciłbym za nasz obiad, nie czuł byś się zobowiązany, aby zapłacić następnym razem?

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

6 reguł skutecznego **wplywu społecznego** :

**#4: Reguła dowodu społecznego**  
Będziesz bardziej przekonany do czegoś jeśli inni ludzie tak samo myślą, to samo mówią lub to samo używają. „Miliony nie mogą się mylić” (w zasadzie mogą, ale...). **Przykład:** Czy sprawdzałeś kiedyś opinie innych użytkowników na temat produktu, który chciałeś kupić?

**POZnań\* metropolia**

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

ZBFFK wiedz dla rozwoju

FUNDACJA GOSPODARCZA

Narodowe Forum Doradztwa Karier

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE

CZAS NA STAŻ UCZELN

CZAS NA STAŻ MISTRZ

CZAS NA STAŻ MENTOR

CZAS NA STAŻ STUDENT

CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

6 reguł skutecznego **wplywu społecznego** :

**#5: Reguła konsekwencji**  
Prędzej zachowasz się zgodnie ze swoimi dotychczasowymi wyborami niż wbrew im. Jeśli pójdziesz którąś drogą, łatwiej jest kontynuować, niż się zatrzymać lub zawrócić. **Przykład:** jakim produktom, usługom lub nawykom jesteś wierny od dawna (nawet jeśli nie jesteś z tego w pełni zadowolony)?

**POZnań\* metropolia**

POZnaj LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznań

ZBFFK wiedz dla rozwoju

FUNDACJA GOSPODARCZA

Narodowe Forum Doradztwa Karier

CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE

CZAS NA STAŻ UCZELN

CZAS NA STAŻ MISTRZ

CZAS NA STAŻ MENTOR

CZAS NA STAŻ STUDENT

CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

6 reguł skutecznego wpływu społecznego :

**#6: Reguła niedostępności**

Jeżeli coś jest dla Ciebie ważne i jest w jakikolwiek sposób ograniczone (w ilości, w czasie, dostępie, przestrzeni) automatycznie staje się dla Ciebie cenniejsze. **Przykład:** jak cenne są: brylanty, ostatnia para butów, które chcesz kupić, czy czas spędzany z rodziną?

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Karierę CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCIEJA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

Techniki skutecznego przekonywania i wpływu społecznego :

**#1: Technika „drzwi zatrzaśnięte przed nosem”**

Na regule wzajemności zasada się skuteczność jednej z sekwencyjnych metod wpływu społecznego – techniki „drzwi zatrzaśniętych przed nosem”. Strategia ta przebiega według schematu: najpierw duża, a potem mała prośba. Pierwsza prośba, zbyt wygórowana, jest zwykle odrzucana przez osobę indagowaną. Wraz z odmową spełnienia pierwszej prośby rosną szanse na spełnienie tej drugiej – łatwiejszej, na której realizacji w istocie nam zależy. Pojawia się bowiem poczucie winy i uruchamia się dodatkowo norma wzajemności?

**POZnań\* metropolia**

POZnań LOSY ZAWODOWE

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

LZBFKK FUNDACJA GOSPODARCZA Narodowe Forum Doradztwa Karierę CZAS NA STAŻ SZKOŁY ZAWODOWE CZAS NA STAŻ UCIEJA CZAS NA STAŻ MISTRZ CZAS NA STAŻ MENTOR CZAS NA STAŻ STUDENT CZAS NA STAŻ SZKOŁY WYŻSZE



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

Techniki skutecznego przekonywania i **wplywu społecznego** :

**#2: Technika „Stopa w drzwiach”**

Technika polega na tym, że na początku prosimy człowieka o spełnienie małej prośby, a potem wychodzimy z drugą prośbą – większą, na spełnieniu której w rzeczywistości nam zależy. Skuteczność tej techniki zasadza się na wierzeniu ludzi, że bycie racjonalnym oznacza, że skoro „powiedziało się A, trzeba powiedzieć B”?

**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH CZAS NA STAŻ

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

**WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE**

Techniki skutecznego przekonywania i **wplywu społecznego** :

**#3: Technika „Niska piłka”**



Technika ta polega na tym, że na początku roztacza się przed klientem wizję niezwykle korzystnej oferty handlowej. Gdy „ofiara” chwyci przynętę, okazuje się, że oferta wcale nie jest taka intratna, bo posiada dodatkowe elementy, które w rzeczywistości czynią propozycję o wiele bardziej kosztowną niż na początku zapewniano. Człowiek jednak, raz zdecydowawszy się na zakup, nie rezygnuje z niego, gdyż nie chce wyjść na hipokrytę.


**POZnań\* metropolia**

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania







Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE






Techniki skutecznego przekonywania i **wplywu społecznego** :



**#4: Technika „Indukowanie hipokryzji”**



Technika ta składa się z dwóch faz. W pierwszej skłania się osobę do otwartego poparcia poglądu czy idei, którą na poziomie werbalnych deklaracji akceptuje, a następnie koncentruje się na jej zachowaniach, które przeczą wygłoszonej deklaracji. Uświadomienie jednostce sprzeczności między deklaracjami a rzeczywistym zachowaniem skutkuje nieprzyjemnym dysonansem. Chcąc zredukować negatywne emocje, jednostka powinna zacząć przejawiać zachowania zgodne z głoszonymi na początku ideami.





Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania





Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

### WPLYW SPOŁECZNY - MOTYWOWANIE









Techniki skutecznego przekonywania i **wplywu społecznego** :

**#5: Technika „Świadka”**

technika ta opiera się na założeniu, że wiele ludzkich zachowań ma charakter autoprezentacyjny. Ludziom zależy po prostu na tym, by robić dobre wrażenie na innych. W obecności innych ludzie zachowują się nieco inaczej niż w warunkach całkowicie prywatnych. W badaniach amerykańskich wykazano, że jeśli prośba dotyczy zaangażowania się w działania o charakterze charytatywnym, mężczyźni spełniają ją bardziej gorliwie wówczas, gdy przebywają w towarzystwie kobiety niż gdy są sami.

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania



Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH **CZAS NA STAŻ**

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

## KATALOG NAGRÓD

**POZnań\***  
metropolia

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH **CZAS NA STAŻ**

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

## KATALOG NAGRÓD I BONUSÓW

element lub rozwiązanie KATALOGU BONUSÓW		element lub rozwiązanie KATALOGU NAGRÓD	
1	Bon podarunkowy do księgarni	1	Ocena z zachowania
2	Bon podarunkowy do sklepu odzieżowego	2	Ocena z przedsiębiorczości
3	Bon podarunkowy do drogerii	3	Pakiet „dni bez pytania” dla członków zespołu
4	Bilety lub kupony do kina	4	Puchar dyrektora, dyplom, strona www
5	Kupony prepaid w Internecie – typu Internet	5	Wycieczka krajowa zespołu z noclegiem
6	Kupony prepaid do telefonu	6	Korepetycje dla zespołu – dowolny przedmiot
7	Kupon rabatowy na kurs zawodowy w szkole	7	Tablet, komputer, telefon dla zespołu
8	e-book, e-muzyka	8	Wyjście całej klasy na basen, do kina
9	Aplikacja do telefonu – katalog płatności	9	Pakiet edukacyjny do wyboru dla całej klasy

**POZnań\***  
metropolia

**POZnaj LOSY ZAWODOWE**

Innowacyjne metody badania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych miasta Poznania



## N6: karta konsultacyjna bonusów dla respondentów (absolwentów)

**PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych (katalog BONUSÓW) przekazywany respondentom na zasadzie: „Odwdzięczymy się za informacje” lub alternatywnie dla zespołów badawczych osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (katalog NAGRÓD) na zasadzie: „Pomóż nam wygrać i udzielić informacji o sobie”.

Strona | 59

**Prosimy Cię o ocenę przedstawionych rozwiązań oraz zaproponowanie dodatkowych pomysłów.**

### konsultacja: KATALOG BONUSÓW

	element lub rozwiązanie KATALOGU BONUSÓW	(3) Bardzo przydatne	(2) Średnio przydatne	(1) Mało przydatne	(0) Nie przydatne
1	Bon podarunkowy do księgarni				
2	Bon podarunkowy do sklepu odzieżowego				
3	Bon podarunkowy do drogerii				
4	Bilety lub kupony do kina				
5	Kupony prepaid w Internecie – typu NEOSURF				
6	Kupony prepaid do telefonu				
7	Kupon rabatowy na kurs zawodowy w szkole				
8	e-book, e-muzyka				
9	Aplikacja do telefonu – katalog płatnych apek				
10					
11					
12					



## N7: katalog bonusów

**PROGRAM MOTYWACYJNY:** Specjalny program bonusowy, nagradzania, motywowania respondentów dostępny dla uczniów prowadzących badania w formie nagród rzeczowych, bonów upominkowych, pakietów rabatowych (katalog BONUSÓW) przekazywany respondentom na zasadzie: „Odwdzięczymy się za informacje” lub alternatywnie dla zespołów badawczych osiągających najlepszy wynik w pozyskaniu informacji (katalog NAGRÓD) na zasadzie: „Pomóż nam wygrać i udzielić informacji o sobie”.

### KATALOG BONUSÓW dla respondentów

element lub rozwiązanie KATALOGU BONUSÓW
<p><b>Bon podarunkowy do księgarni</b></p> <p>Nagroda promująca czytelnictwo, może być ograniczona do książek o charakterze edukacyjnym a nawet podręczników. Można pozyska sponsora nagrody związanego z technologią lub branżą będącej przedmiotem publikacji na przykład spośród partnerów szkoły zawodowej kształcącej w tym zakresie. Wartość bonu lub jego zakres (inne wydawnictwa, multimedia, gry) może być warunkowany osiągniętym rezultatem udziału respondenta w badaniach – na przykład za polecenie ankiety rówieśnikom (metoda śnieżnej kuli)</p>
<p><b>Bon podarunkowy do sklepu odzieżowego</b></p> <p>Nagroda atrakcyjna dla młodzieży niezależnie od płci czy rodzaju szkoły. Wartość bonu lub jego zakres (rodzaje ubrań, akcesoria, bielizna, obuwie) może być warunkowany osiągniętym rezultatem udziału respondenta w badaniach – na przykład za polecenie ankiety rówieśnikom (metoda śnieżnej kuli)</p>
<p><b>Bon podarunkowy do drogerii</b></p> <p>Nagroda atrakcyjna dla dziewcząt, na przykład w szkołach żeńskich czy w klasach z przewagą dziewcząt. Wartość bonu lub jego zakres (pielęgnacja, uroda, perfumy) może być warunkowany osiągniętym rezultatem udziału respondenta w badaniach – na przykład za polecenie ankiety rówieśnikom (metoda śnieżnej kuli). Dodatkowo zakres i wartość nagrody może być związana z kampaniami promocyjnymi realizowanymi w drogeriach na przykład poprzez zwiększenie limitu zakupu promocyjnych produktów.</p>
<p><b>Bilety lub kupony do kina</b></p> <p>Nagroda promująca sztukę, możliwa do realizowania poprzez darmowe bilety lub rabaty, w szczególności promujące seanse tematyczne, wydarzenie kulturalne w kinie. Warto nawiązać współpracę w zakresie frekwencji w dni, kiedy kino nie ma zbyt dużo klientów lub na filmy o tematyce edukacyjnej, zawodowej, patriotycznej czy ekranizacje literatury.</p>



### Kupony prepaid w Internecie – typu NEOSURF

Forma nagrody możliwa do zrealizowania poprzez aplikację internetową bez kontaktu osobistego z respondentem. Wypełnienie kolejnych ankiet (badani pogłębione) lub polecenie ankiety znajomym (śnieżna kula) może być zliczane i wymieniane na wartości kuponów przez system za podaniem kodu respondenta – osoby z polecenia postuguwałyby się tym kodem.

### Kupony prepaid do telefonu

Forma nagrody możliwa do zrealizowania poprzez aplikację internetową bez kontaktu osobistego z respondentem. Kody doładowania karty mogłyby być przesyłane mailem. Wartość doładowania może być warunkowany osiągniętym rezultatem udziału respondenta w badaniach – na przykład za polecenie ankiety rówieśnikom.

### Kupon rabatowy na kurs zawodowy w szkole

Nagroda promująca szkołę zawodową prowadzącą badania nie wymagająca finansowania. Nagroda może być zrealizowana poprzez nauczycieli szkoły w ramach godzin dyrektorskich lub zajęć wyrównawczych lub pozalekcyjnych. Dodatkowo sponsor zewnętrzny taki jak instytucja szkoleniowa współpracująca ze szkołą, uczelnia lub pracodawca zatrudniającego absolwentów szkoły może finansować część nagrody. Nagroda angażuje otoczenie instytucjonalne szkoły w edukację uczniów a wiedza osiąga status nagrody promując kształcenie pozalekcyjne – na przykład poprzez atrakcyjny staż w firmie lub szkolenie specjalistyczne.

### e-book, e-muzyka

Połączenie nagrody kuponów elektronicznych z karta podarunkową do księgarni, umożliwiające zrealizowanie poprzez aplikację internetową bez kontaktu osobistego z respondentem.

### Aplikacja do telefonu – katalog płatnych apek

Połączenie nagrody kuponów elektronicznych z karta podarunkową do księgarni, umożliwiające zrealizowanie poprzez aplikację internetową bez kontaktu osobistego z respondentem, tym razem nagrodę można finansować przez producentów technologii lub usług informatycznych powiązanych z darmową aplikacją.



## N8: ankieta CAWI

Badania te mają na celu określenie warunków trafności wyborów edukacyjno-zawodowych podejmowanych przez młodzież na etapie wyboru szkoły zawodowej poprzez analizę losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych i techników biorących udział w projekcie GOTOWI NA PRZYSZŁOŚĆ realizowanym przez Miasto Poznań w 2009 roku. Dlatego właśnie po blisko 9 latach od Twojego udziału w projekcie zwracamy się do Ciebie z kilkoma prostymi pytaniami dotyczącymi Twoich losów edukacyjnych i zawodowych po ukończeniu nauki w szkole zawodowej lub technikum. Badania, w których weźmiesz udział są wyjątkowe w skali kraju i pomogą nam poprawić jakość usług doradczych i edukacyjnych dla młodzieży w planowaniu życia zawodowego i kariery. Wyniki tej ankiety zostaną zakodowane i będą całkowicie anonimowe, dlatego też prosimy Cię o szczerze odpowiedzi oraz Twoją opinię na temat edukacji zawodowej. Zapraszamy do wypełnienia ankiety.

### 1 DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE

1. **Podaj nazwę swojego aktualnego stanowiska pracy lub je opisz wskazując trzy kluczowe zadania?**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

2. **Jaki zawód jest najbardziej zbliżony do Twojego aktualnego stanowiska pracy (oraz oceń zgodność w %)?**

Odpowiedź otwarta w wartości procentowej

3. **Wskaż inne zawody wykonywane po ukończeniu szkoły lub studiów?**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

4. **Czy masz doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy, jakiej i jak długie? (w miesiącach)**

Odpowiedź otwarta w wartości liczbowej ilości miesięcy

5. **\*Czy aktualnie pracujesz w zawodzie wyuczonym w szkole zawodowej?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak
- b. nie, ale w zawodzie zbliżonym
- c. nie
- d. aktualnie nie pracuję



**6. Czy kiedykolwiek Twoje zatrudnienie było zgodne z zawodem wyuczonym w szkole zawodowej?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, zawsze
- b. bywało zgodne
- c. czasami było zbliżone
- d. nie, nigdy

**7. \*Jak z perspektywy czasu i wykonywanej pracy oceniasz swój wybór zawodu (szkoły zawodowej)?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. był całkowicie trafny
- b. był raczej trafny
- c. był raczej nie trafny
- d. był całkowicie nietrafny

**8. Co było główną przyczyną Twoich niepowodzeń zawodowych?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. brak wiedzy teoretycznej
- b. brak umiejętności praktycznych
- c. brak umiejętności społecznych
- d. brak zdolności przedsiębiorczych

**9. \*Co było główną przyczyną Twoich sukcesów zawodowych?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. dobra wiedza teoretyczna
- b. umiejętności praktyczne
- c. umiejętności społeczne
- d. zdolności przedsiębiorcze

## 2 UZYSKANE KWALIFIKACJE

**10. Zawód uzyskany po szkole zawodowej**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

**11. Zawód uzyskany po ukończeniu uczelni – kierunek i/lub specjalność zgodnie z dyplomem.**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

**12. Zawód lub kwalifikacje uzyskane po kursie lub szkoleniu – zgodnie z certyfikatem.**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków



**13.\*Zawód, który najlepiej opisuje Twoje kompetencje, nawet jeżeli nie jest zgodny z wykształceniem.**

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

**14.Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zdobyte w szkole zawodowej
- b. zdobyte na studiach
- c. zdobyte na kursach lub szkoleniach
- d. zdobyte w pracy

Strona | 64

**15.Jak oceniasz jakość kształcenia teoretycznego w Twojej szkole zawodowej?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. dobrze dostosowane do mojej pracy
- b. przydatne w pracy ale po dalszej edukacji
- c. mało przydatne w pracy
- d. nieprzydatne w pracy

**16.\*Jak oceniasz jakość kształcenia praktycznego w Twojej szkole zawodowej?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. dobrze dostosowane do mojej pracy
- b. przydatne w pracy ale po praktyce lub stażu
- c. mało przydatne w pracy
- d. nieprzydatne w pracy

**17.\*Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie i praktycznie
- b. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie ale niewystarczająco praktycznie
- c. szkoła nie przygotowała mnie do zawodu ale ukształtowała kompetencje społeczne do pracy
- d. szkoła nie przygotowała mnie w ogóle do pracy

**18.\*Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?**

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. prowadzę własną firmę i wykorzystuję je w praktyce
- b. mam pracę wymagającą przedsiębiorczości i radzę sobie z większością wyzwań
- c. unikam pracy wymagającej ode mnie przedsiębiorczości
- d. mogę stwierdzić, że nie mam uzdolnień przedsiębiorczych



### 3 PLANY ZAWODOWE I EDUKACYJNE

#### 19. Nazwij zawód, w jakim chcesz lub będziesz pracować w przyszłości.

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Strona | 65

#### 20. Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmienił się po studiach
- b. zmienił się po kursach lub szkoleniach
- c. jest inny, niż wyuczony
- d. nie zmienił się

#### 21. Czy Twój zawód zmieni się w przyszłości?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmieni się po studiach
- b. zmieni się po kursach lub szkoleniach
- c. będzie inny, niż wyuczony
- d. raczej się już nie zmieni

#### 22. Czy planujesz dalszą edukację zawodową w wyuczonym zawodzie?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, studia związane z zawodem
- b. tak, szkolenia specjalistyczne
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

#### 23. Czy planujesz dalszą edukację zawodową związaną z innym zawodem?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, studia związane z innym zawodem
- b. tak, na kursach lub szkoleniach
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

#### 24. \*Jak widzisz możliwość założenia własnej firmy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. planuję założenie własnej firmy związanej z wyuczonym zawodem
- b. planuję założenie własnej firmy nie związanej z wyuczonym zawodem
- c. rozważę założenie własnej firmy tylko wtedy, gdy nie znajdę pracy pomimo starań
- d. nie planuję założenia własnej firmy, nawet w sytuacji pozostawania bez pracy



## 25.\*Który scenariusz wybierzesz w przypadku utraty pracy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- szkolenia specjalistyczne lub kursy kwalifikacyjne w wyuczonym zawodzie
- poszukiwanie pracy w wyuczonym zawodzie nawet poza miejscem zamieszkania
- założenie własnej firmy i samodzielne poszukiwanie klientów
- zmiana zawodu

## 26.Ryzyko bezrobocia za rok oceniam na (podaj %):

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- Za rok na pewno będę pracował
- 10% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 25% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 50% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 75% szans, że będę wtedy bezrobotny
- Za rok na pewno będę bezrobotny

## 27.Swoje szanse na sukces zawodowy oceniam na (podaj %):

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- Nie zrobię kariery, nie odniosę sukcesu
- 10% szans, że zrobię sukces
- 25% szans, że zrobię sukces
- 50% szans, że zrobię sukces
- 75% szans, że zrobię sukces

Dziękujemy za wypełnienie ankiety – by zapisać ankietę w bazie odpowiedz co najmniej na 9 pytań wyróżnionych gwiazdką\*. Zapraszamy Cię do udziału w płatnych badaniach pogłębionych w ramach wywiadu telefonicznego lub specjalnego spotkania fokusowego z absolwentami szkół zawodowych i techników w Poznaniu



## N9: ankieta IDI

Badania te mają na celu określenie warunków trafności wyborów edukacyjno-zawodowych podejmowanych przez młodzież na etapie wyboru szkoły zawodowej poprzez analizę losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych i techników biorących udział w projekcie GOTOWI NA PRZYSZŁOŚĆ realizowanym przez Miasto Poznań w 2009 roku. Dlatego właśnie po blisko 9 latach od Twojego udziału w projekcie zwracamy się do Ciebie z kilkoma prostymi pytaniami dotyczącymi Twoich losów edukacyjnych i zawodowych po ukończeniu nauki w szkole zawodowej lub technikum. Badania, w których weźmiesz udział są wyjątkowe w skali kraju i pomogą nam poprawić jakość usług doradczych i edukacyjnych dla młodzieży w planowaniu życia zawodowego i kariery. Wyniki tej ankiety zostaną zakodowane i będą całkowicie anonimowe, dlatego też prosimy Cię o szczerze odpowiedzi oraz Twoją opinię na temat edukacji zawodowej. Zapraszamy do wypełnienia ankiety.

### 1. Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- e. zdobyte w szkole zawodowej
- f. zdobyte na studiach
- g. zdobyte na kursach lub szkoleniach
- h. zdobyte w pracy

#### 1 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:



## 2. Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie i praktycznie
- b. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie ale niewystarczająco praktycznie
- c. szkoła nie przygotowała mnie do zawodu ale ukształtowała kompetencje społeczne do pracy
- d. szkoła nie przygotowała mnie w ogóle do pracy

### 2 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:

## 3. Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. prowadzę własną firmę i wykorzystuję je w praktyce
- b. mam pracę wymagającą przedsiębiorczości i radzę sobie z większością wyzwań
- c. unikam pracy wymagającej ode mnie przedsiębiorczości
- d. mogę stwierdzić, że nie mam uzdolnień przedsiębiorczych

### 3 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:



#### 4. Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmienił się po studiach
- b. zmienił się po kursach lub szkoleniach
- c. jest inny, niż wyuczony
- d. nie zmienił się

#### 4 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:

#### 5. Co byś zmienił w sposobie nauki zawodu w szkole zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. poprawa jakości kształcenia teoretycznego
- b. poprawa jakości kształcenia praktycznego
- c. doradztwo kariery
- d. lepsze dostosowanie programu kształcenia do potrzeb rynku pracy

#### 5 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:



## 6. Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. prowadzę własną firmę i wykorzystuję je w praktyce;
- b. mam pracę wymagającą przedsiębiorczości i radzę sobie z większością wyzwań;
- c. unikam pracy wymagającej ode mnie przedsiębiorczości;
- d. mogę stwierdzić, że nie mam uzdolnień przedsiębiorczych

### 6 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:

## 7. Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmienił się po studiach;
- b. zmienił się po kursach lub szkoleniach;
- c. jest inny, niż wyuczony;
- d. nie zmienił się

### 7 Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:



## 8. Co byś zmienił w sposobie nauki zawodu w szkole zawodowej?

8

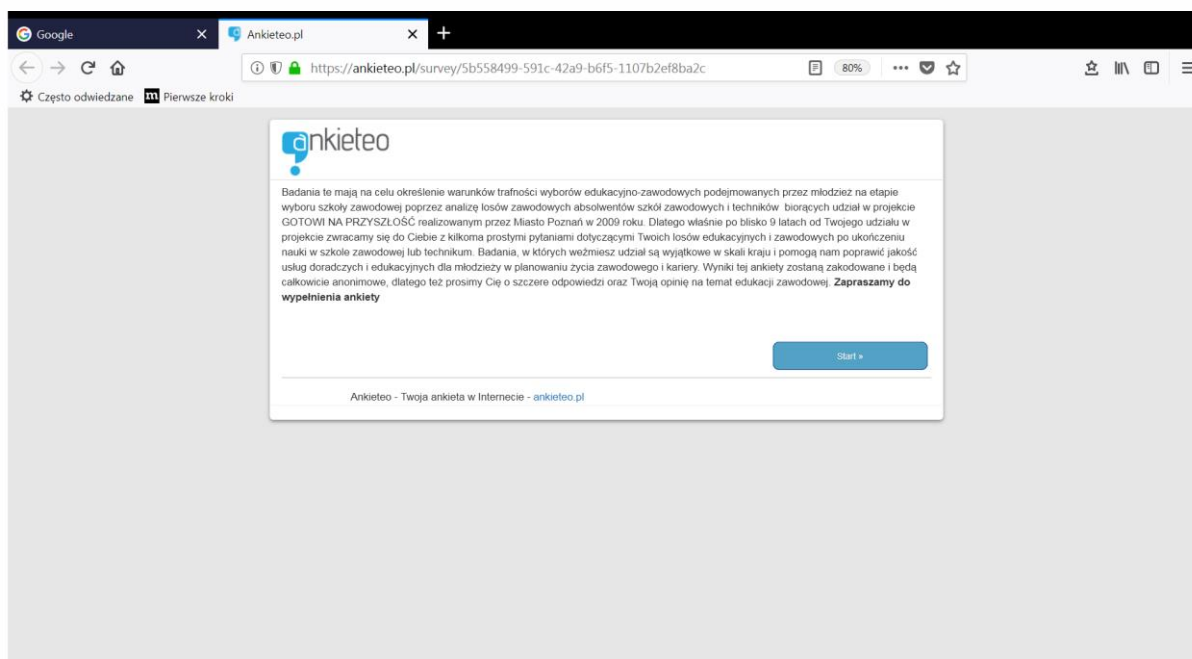
Odpowiedź OTWARTA respondenta, uwagi, komentarze badacza:

Strona | 71



# RAPORT CAWI: przykład analizy danych oraz wyników z testu:

Badania te mają na celu określenie warunków trafności wyborów edukacyjno-zawodowych podejmowanych przez młodzież na etapie wyboru szkoły zawodowej poprzez analizę losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych i techników biorących udział w projekcie GOTOWI NA PRZYSZŁOŚĆ realizowanym przez Miasto Poznań w 2009 roku. Dlatego właśnie po blisko 9 latach od Twojego udziału w projekcie zwracamy się do Ciebie z kilkoma prostymi pytaniami dotyczącymi Twoich losów edukacyjnych i zawodowych po ukończeniu nauki w szkole zawodowej lub technikum. Badania, w których weźmiesz udział są wyjątkowe w skali kraju i pomogą nam poprawić jakość usług doradczych i edukacyjnych dla młodzieży w planowaniu życia zawodowego i kariery. Wyniki tej ankiety zostaną zakodowane i będą całkowicie anonimowe, dlatego też prosimy Cię o szczerze odpowiedzi oraz Twoją opinię na temat edukacji zawodowej. Zapraszamy do wypełnienia ankiety.



Pytania ankiety zostały zweryfikowane pod kątem próbnego wykonania narzędzia z badaczami w trakcie warsztatów wprowadzających, szkolenia na początku grantu. Pytania zostały uproszczone w zakresie udzielanych odpowiedzi, tak by logiczny układ odpowiedzi pozwalał na precyzyjny wybór odpowiedzi pośród pytań dopełniających się i alternatywnych (odpowiedzi zamknięte jednokrotnego wyboru). Część niektórych pytań została zmodyfikowana w treści, gdyż budziła



wątpliwości z zrozumieniu intencji pytania. Ponadto zdecydowano się zachować kilka pytań o charakterze otwartym ustanawiając w ankiecie limit znaków w możliwej odpowiedzi, by ułatwić potem analizę oraz interpretację (porównanie) uzyskanych odpowiedzi. Dodano 9 pytań o charakterze obligatoryjnym (zaznaczone gwiazdką), na które odpowiedź jest wymagana pod rygorem możliwości zamknięcia i zapisania wyników ankiety. W przypadku braku odpowiedzi na te pytania system automatycznie wyświetla komunikat w trakcie próby zapisania niekompletnej ankiety o konieczności uzupełnienia odpowiedzi na te pytania.

Po użyciu linku do stron respondenci wypełniali część identyfikacyjną pozwalającą szkole interpretację wyników badania w powiązaniu z posiadanymi informacjami o absolwentach, w tym wynikami diagnozy projektowej wykonanej z zastosowaniem różnorodnych kwestionariuszy oraz bilansu otwarcia (oczekiwania, prognozy), dla osób tych niniejsza ankieta stanowiła bilans zamknięcia (losy zawodowe). Na prośbę uczniów (badaczy), celem mierzenia efektu śnieżnej kuli dodano okno umożliwiające wpisanie osoby polecającej. W części identyfikacyjnej uwzględniono następujące dane:

The screenshot shows a web browser window with a survey form titled "METRYCZKA". The form contains several text input fields, each with a label and a "Wpisz swoją odpowiedź" (Enter your answer) prompt. The fields are: "Imię i nazwisko\*", "Nazwa szkoły w 2009 roku\*", "Ankiety wypełniam na prośbę\*\*", "Adres email\*", "Nazwa klasy w 2009 roku\*", "Profil klasy, litera\*", and "Zawód wyuczony w szkole\*". The browser's address bar shows the URL "https://ankieteo.pl/survey/5b558499-591c-42a9-b6f5-1107b2ef8ba2c".

Następna częścią ankiety jest dziewięć pytań dotyczących doświadczenia zawodowego absolwenta po ukończeniu szkoły, tym 3 pytania obligatoryjne wymagające odpowiedzi przed zapisaniem ankiety:

W pierwszej części ankiety uwzględniono cztery pytania o charakterze otwartym. Respondent ma możliwość udzielenia odpowiedzi poprzez wpisanie dowolnego tekstu – w przypadku dwóch pytań oraz danej liczbowej dotyczącej procentu i danej liczbowej dotyczącej ilości miesięcy. Odpowiedzi tekstowe zostały ograniczone do 500 znaków, w przypadku gdyby respondent obok nazwy zawodu chciał wpisać jego opis.



**DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE**

1. Podaj nazwę swojego aktualnego stanowiska pracy lub je opis wskazując trzy kluczowe zadania.

Wpisz swoją odpowiedź

2. Jaki zawód jest najbardziej zbliżony do Twojego aktualnego stanowiska pracy (oraz oceń zgodność w %)?

Wpisz swoją odpowiedź

3. Wskaż inne zawody wykonywane po ukończeniu szkoły lub studiów?

Wpisz swoją odpowiedź

4. Czy masz doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy, jakiej i jak długie? (w miesiącach)

0-9

5. Czy aktualnie pracujesz w zawodzie wyuczonym w szkole zawodowej?\*

a. tak

b. nie, ale w zawodzie zbliżonym

c. nie

d. aktualnie nie pracuję

Kolejne pięć pytań wymagało wyboru jednej odpowiedzi spośród czterech zaproponowanych odpowiedzi – poprzez zaznaczenie odpowiedniego pola odpowiedzi:

6. Czy kiedykolwiek Twoje zatrudnienie było zgodne z zawodem wyuczonym w szkole zawodowej?

a. tak, zawsze

b. bywało zgodne

c. czasami było zbliżone

d. nie, nigdy

7. Jak z perspektywy czasu i wykonywanej pracy oceniasz swój wybór zawodu (szkoły zawodowej)?\*

a. był całkowicie trafny

b. był raczej trafny

c. był raczej nie trafny

d. był całkowicie nie trafny

8. Co było główną przyczyną Twoich niepowodzeń zawodowych?

a. brak wiedzy teoretycznej

b. brak umiejętności praktycznych

c. brak umiejętności społecznych

d. brak zdolności przedsiębiorczych

9. Co było główną przyczyną Twoich sukcesów zawodowych?\*

a. dobra wiedza teoretyczna

b. umiejętności praktyczne

c. umiejętności społeczne

d. zdolności przedsiębiorcze

Kolejna część ankiety dotyczyła uzyskanych w trakcie nauki kwalifikacji oraz umiejętności, w kontekście potrzeb stanowiska pracy, pracodawcy, ocenianych z perspektywy doświadczenia zawodowego respondenta:



**UZYSKANE KWALIFIKACJE**

10. Zawód uzyskany po szkole zawodowej

Wpisz swoją odpowiedź

11. Zawód uzyskany po ukończeniu uczelni – kierunek i/lub specjalność zgodnie z dyplomem.

Wpisz swoją odpowiedź

12. Zawód lub kwalifikacje uzyskane po kursie lub szkoleniu – zgodnie z certyfikatem.

Wpisz swoją odpowiedź

13. Zawód, który najlepiej opisuje Twoje kompetencje, nawet jeżeli nie jest zgodny z wykształceniem.\*

Wpisz swoją odpowiedź

14. Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?

a. zdobyte w szkole zawodowej

b. zdobyte na studiach

c. zdobyte na kursach lub szkoleniach

d. zdobyte w pracy

W tej części ankiety przygotowano kolejnych dziewięć pytań, w tym cztery pytania obligatoryjne, które wymagają odpowiedzi przez zapisaniem ankiety. W tej części ankiety przygotowano cztery pytania otwarte z limitem 500 znaków dla odpowiedzi oraz pięć pytań zamkniętych z wyborem jednej odpowiedzi z pośród czterech zaproponowanych:

15. Jak oceniasz jakość kształcenia teoretycznego w Twojej szkole zawodowej?

a. dobrze dostosowane do mojej pracy

b. przydatne w pracy ale po dalszej edukacji

c. mało przydatne w pracy

d. nieprzydatne w pracy

16. Jak oceniasz jakość kształcenia praktycznego w Twojej szkole zawodowej\*?

a. dobrze dostosowane do mojej pracy

b. przydatne w pracy ale po praktyce lub stażu

c. mało przydatne w pracy

d. nieprzydatne w pracy

17. Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej\*?

a. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie i praktycznie

b. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie ale niewystarczająco praktycznie

c. szkoła nie przygotowała mnie do zawodu ale ukształtowała kompetencje społeczne do pracy

d. szkoła nie przygotowała mnie w ogóle do pracy

18. Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego\*?

a. prowadzę własną firmę i wykorzystuję je w praktyce

b. mam pracę wymagającą przedsiębiorczości i radzę sobie z większością wyzwań

c. unikam pracy wymagającej ode mnie przedsiębiorczości

d. mogę stwierdzić, że nie mam uzdolnień przedsiębiorczych

Kolejna część ankiety dotyczyła planów zawodowych i edukacyjnych ucznia, w szczególności scenariuszy i prognoz ucznia w zakresie dalszych losów zawodowych. Część zawiera 9 pytań w tym jedno pytanie otwarte z limitem 500 znaków dla odpowiedzi, dotyczącej opisu zawodu wykonywanego w przyszłości lub oczekiwanego przez respondenta w przyszłości zawodowej, celem określenia



poziomu satysfakcji z dopasowania wykonywanego zawodu do posiadanych kwalifikacji lub predyspozycji:

**PLANY ZAWODOWE I EDUKACYJNE**

19. Nazwij zawód, w jakim chcesz lub będziesz pracować w przyszłości.

Wpisz swoją odpowiedź

20. Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?

- a. zmienił się po studiach
- b. zmienił się po kursach lub szkoleniach
- c. jest inny, niż wyuczony
- d. nie zmienił się

21. Czy Twój zawód zmieni się w przyszłości?

- a. zmieni się po studiach
- b. zmieni się po kursach lub szkoleniach
- c. będzie inny, niż wyuczony
- d. raczej się już nie zmieni

22. Czy planujesz dalszą edukację zawodową w wyuczonym zawodzie?

- a. tak, studia związane z zawodem
- b. tak, szkolenia specjalistyczne
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

Strona | 76

W tej części ankiety jedno pytanie dotyczące przedsiębiorczości ma charakter obligatoryjny wymagający. Osiem pytań ma charakter zamknięty wymagający odpowiedzi poprzez wybór jednej opcji spośród dostępnych odpowiedzi, w tym sześć pytań jednokrotnego wyboru spośród czterech opcji oraz dwa pytania jednokrotnego wyboru spośród sześciu opcji.

23. Czy planujesz dalszą edukację zawodową związaną z innym zawodem?

- a. tak, studia związane z innym zawodem
- b. tak, na kursach lub szkoleniach
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

24. Jak widzisz możliwość założenia własnej firmy?\*

- a. planuję założenie własnej firmy związanej z wyuczonym zawodem
- b. planuję założenie własnej firmy nie związanej z wyuczonym zawodem
- c. rozważę założenie własnej firmy tylko wtedy, gdy nie znajdę pracy pomimo starań
- d. nie planuję założenia własnej firmy, nawet w sytuacji pozostawania bez pracy

25. Który scenariusz wybierzesz w przypadku utraty pracy?

- a. szkolenia specjalistyczne lub kursy kwalifikacyjne w wyuczonym zawodzie
- b. poszukiwanie pracy w wyuczonym zawodzie nawet poza miejscem zamieszkania
- c. założenie własnej firmy i samodzielne poszukiwanie klientów
- d. zmiana zawodu

26. Ryzyko bezrobocia za rok oceniam na (podaj %)

- a. Za rok na pewno będę pracował
- b. 10% szans, że będę wtedy bezrobotny
- c. 25% szans, że będę wtedy bezrobotny
- d. 50% szans, że będę wtedy bezrobotny

Dwa ostatnie pytania z wyborem odpowiedzi spośród sześciu opcji dotyczą prognozowania przyszłości zawodowej w kontekście prawdopodobieństwa

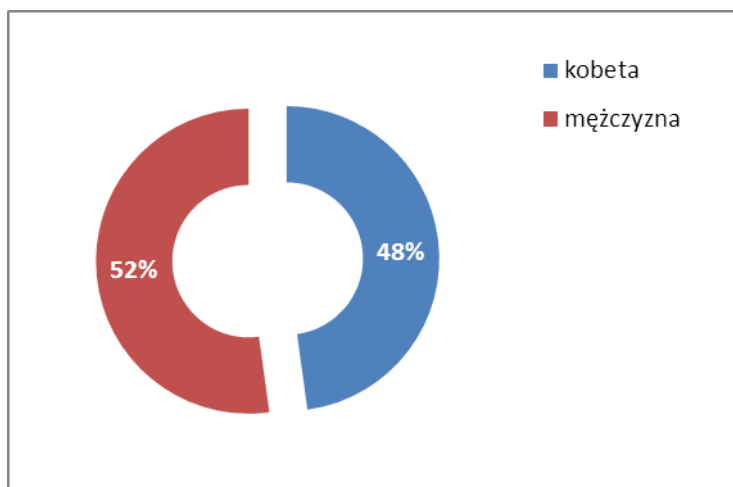


bezrobocia lub zatrudnienia w okresie kolejnego roku od terminy wykonania badania, umożliwiające ocenę optymizmu ucznia oraz subiektywnego poziomu dostosowania posiadanych kwalifikacji i wiedzy do potrzeb rynku pracy. Ankieta zakończona została przyciskami umożliwiającymi zapisanie ankiety oraz powrót do wcześniejszych okien ankiety lub wyczyszczenia danych.

Poniżej prezentowane są odpowiedzi dla poszczególnych elementów merytorycznych ankiety w ujęciu statystycznym:

Uczestnicy badania, opis grupy respondentów:

Ankiety wypełnili absolwenci obu płci, rozkład płci w próbie badanej był równomierny, gdyż 48% stanowią uczennice oraz 52% uczniowie:

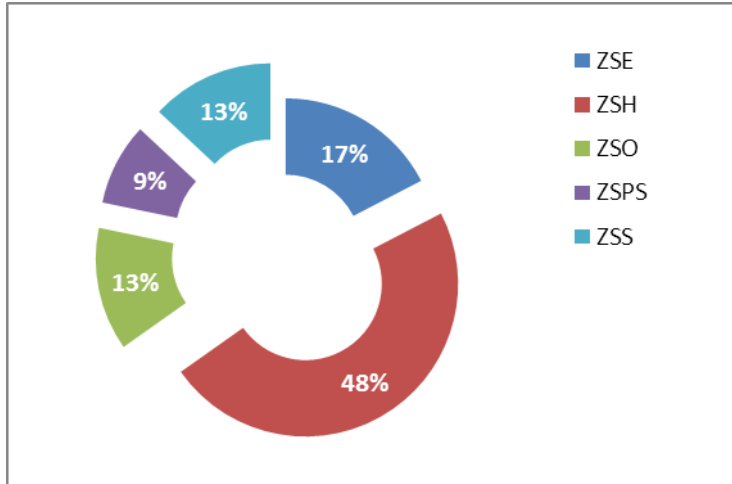


Uczestnicy badania, opis grupy respondentów:

Ankiety wypełnili absolwenci pięciu szkół, przy czym największą reprezentację mają uczniowie

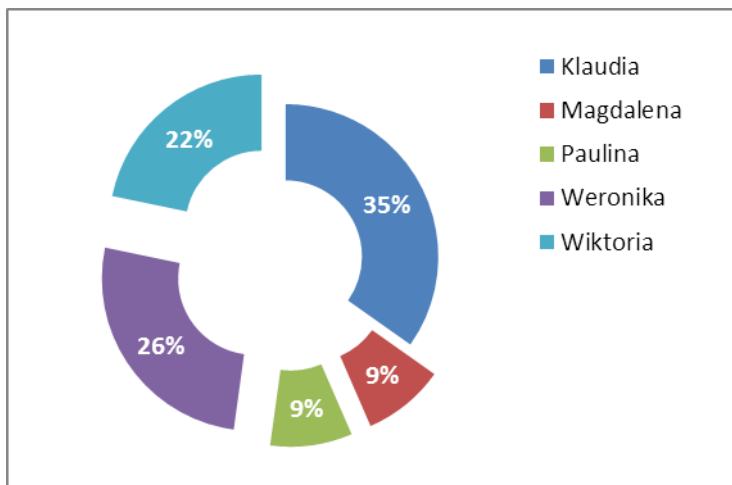


Zespołu Szkół Handlowych (ZSH): 48% a najmniejszą Zespołu Szkół Przemysłu Spożywczego (ZSPS): 9%. Pozostałe szkoły to Zespół Szkół Ekonomicznych (ZSE): 17%; Zespół Szkół Odzieżowych (ZSO): 13% oraz Zespół Szkół Samochodowych (ZSS): 13%.



Użycie okna polecenie:

W ankiecie uwzględniono okno umożliwiające śledzenie efektu śnieżnej kuli. Okno wypełnili tylko respondenci pozyskani przez dziewczęta.



Najwięcej poleceń uzyskała Klaudia (35%) oraz Weronika (26%), najmniej Magdalena (9%) oraz Paulina (9%). Średni wynik uzyskała Klaudia (22%). Tego typu dane mogą służyć od oceny efektywności prac badaczy, co może być argumentem za przyznaniem konkretnych nagród oraz analizy zastosowanych przez dziewczęta technik badawczych, przekonywania respondentów do badań.



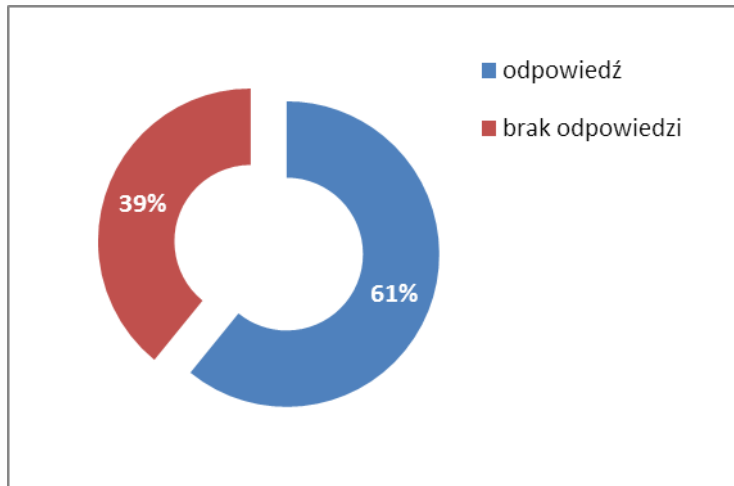
## 1 DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE

### 1. Podaj nazwę swojego aktualnego stanowiska pracy lub je opisz wskazując trzy kluczowe zadania?

Strona | 79

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

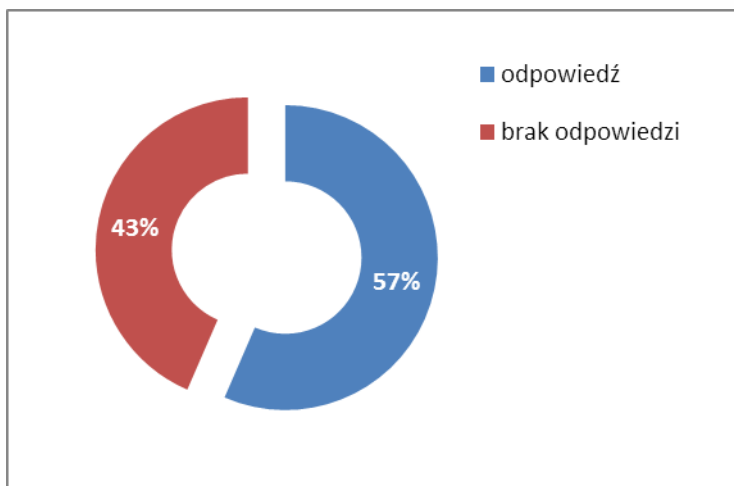
Na pytanie odpowiedziało 61% ankietowanych, co znaczy o średniej ważności i czytelności pytania.



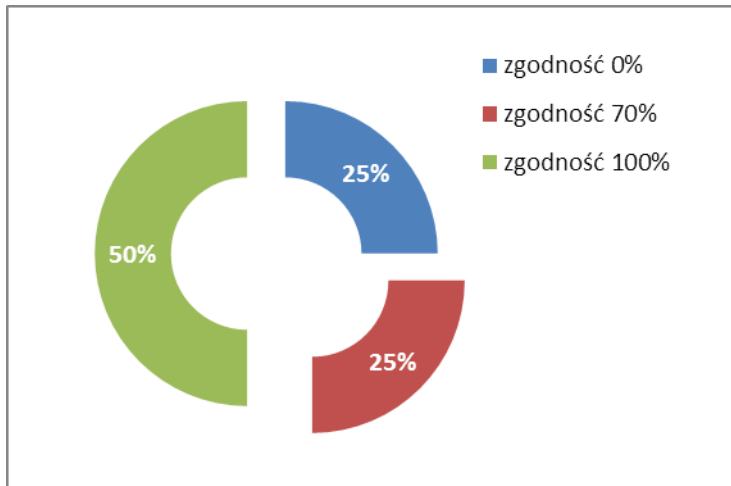
### 2. Jaki zawód jest najbardziej zbliżony do Twojego aktualnego stanowiska pracy (oraz oceń zgodność w %)?

Odpowiedź otwarta w wartości procentowej

Na pytanie odpowiedziało 57% ankietowanych, co znaczy o średniej ważności i czytelności pytania.

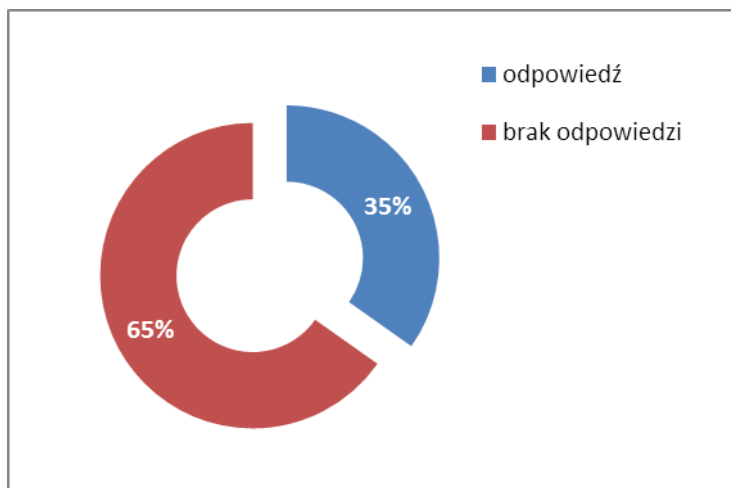


Wśród uzyskanych odpowiedzi, uzyskano następujące wyniki dotyczące procentowej zgodności zawodu wykonywanego z wyuczonym:



### 3. Wskaż inne zawody wykonywane po ukończeniu szkoły lub studiów?

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

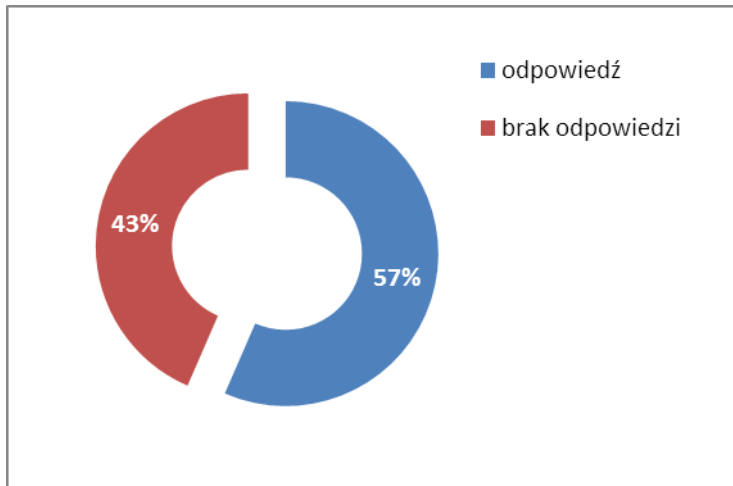


35% respondentów wskazało inny zawód wykonywany po zakończeniu edukacji, co znaczy, iż większość absolwentów pracowało w jednym zawodzie.

### 4. Czy masz doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy, jakiej i jak długo? (w miesiącach)

Odpowiedź otwarta w wartości liczbowej ilości miesięcy

Na pytanie odpowiedziało 57% ankietowanych, co znaczy o średniej ważności i czytelności pytania.



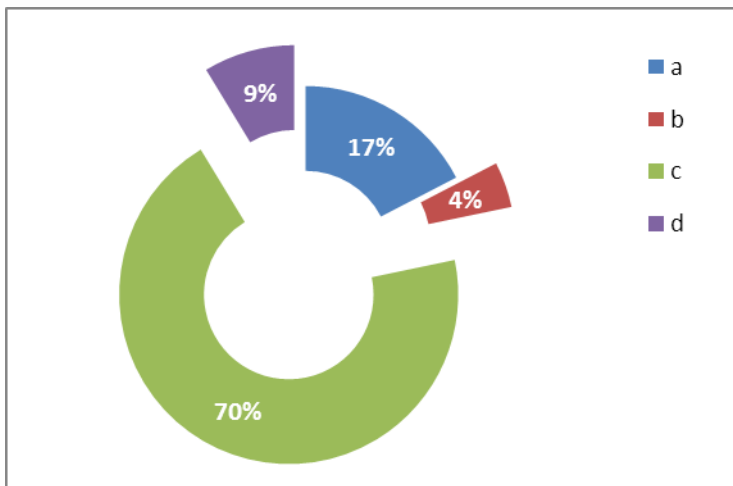
8% miało doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy a średnie doświadczenie wynosiło 5 miesięcy.

### 5. \*Czy aktualnie pracujesz w zawodzie wyuczonym w szkole zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak
- b. nie, ale w zawodzie zbliżonym
- c. nie
- d. aktualnie nie pracuję

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

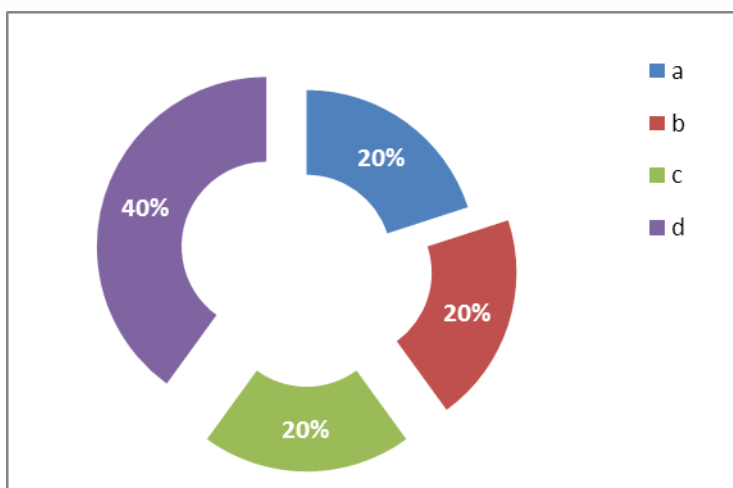


### 6. Czy kiedykolwiek Twoje zatrudnienie było zgodne z zawodem wyuczonym w szkole zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, zawsze
- b. bywało zgodne
- c. czasami było zbliżone
- d. nie, nigdy

Na pytanie odpowiedziało 65% ankietowanych.

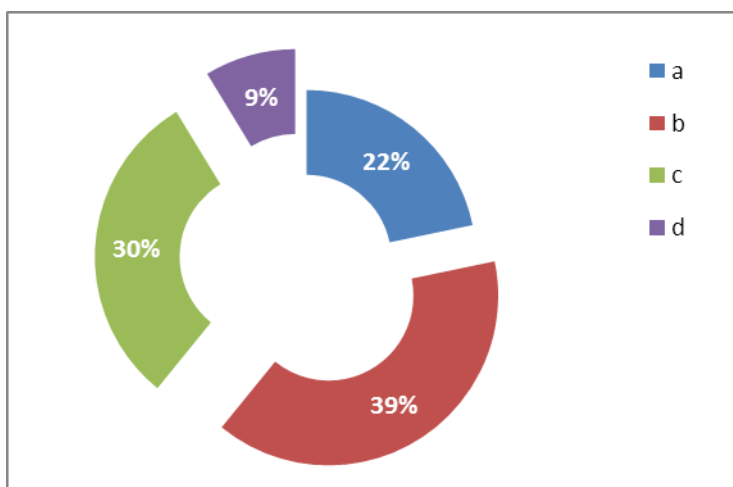


### 7. \*Jak z perspektywy czasu i wykonywanej pracy oceniasz swój wybór zawodu (szkoły zawodowej)?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. był całkowicie trafny
- b. był raczej trafny
- c. był raczej nie trafny
- d. był całkowicie nietrafny

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

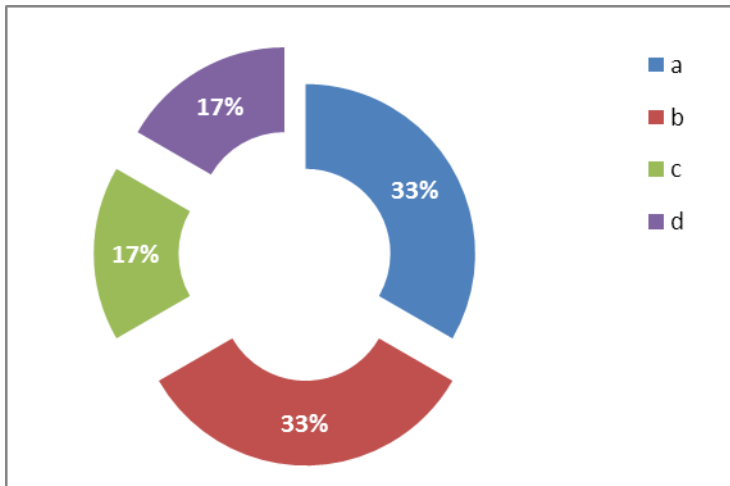


### 8. Co było główną przyczyną Twoich niepowodzeń zawodowych?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. brak wiedzy teoretycznej
- b. brak umiejętności praktycznych
- c. brak umiejętności społecznych
- d. brak zdolności przedsiębiorczych

Na pytanie odpowiedziało 52% ankietowanych.

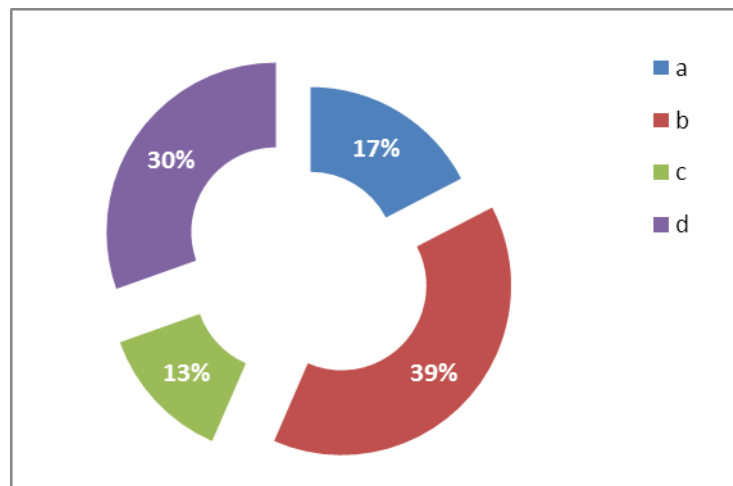


## 9. \*Co było główną przyczyną Twoich sukcesów zawodowych?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- dobra wiedza teoretyczna
- umiejętności praktyczne
- umiejętności społeczne
- zdolności przedsiębiorcze

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

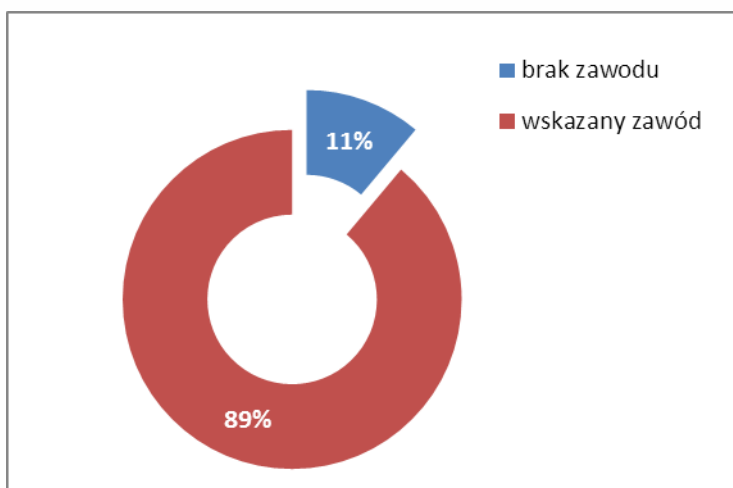


## 2 UZYSKANE KWALIFIKACJE

### 10. Zawód uzyskany po szkole zawodowej

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Na pytanie odpowiedziało 39% ankietowanych, co znaczy o niskiej ważności i czytelności pytania.

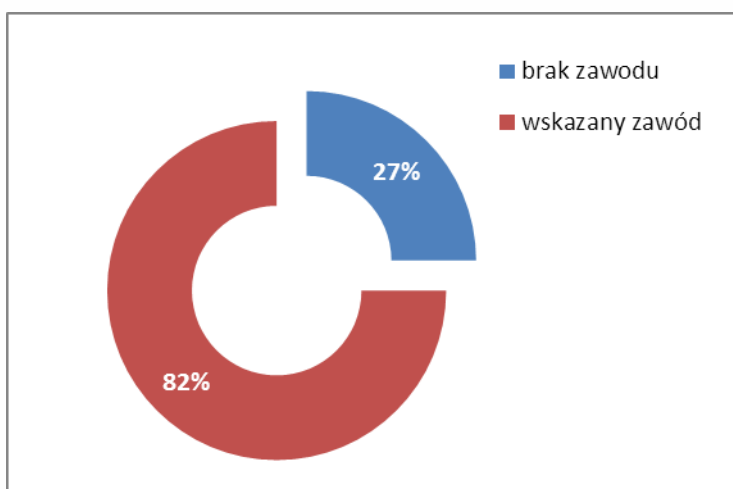


Spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie 89% wskazało, że zdobyło inny, dodatkowy zawód po ukończeniu szkoły.

### 11. Zawód uzyskany po ukończeniu uczelni – kierunek i/lub specjalność zgodnie z dyplomem.

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Na pytanie odpowiedziało 48% ankietowanych, co znaczy o niskiej ważności i czytelności pytania.

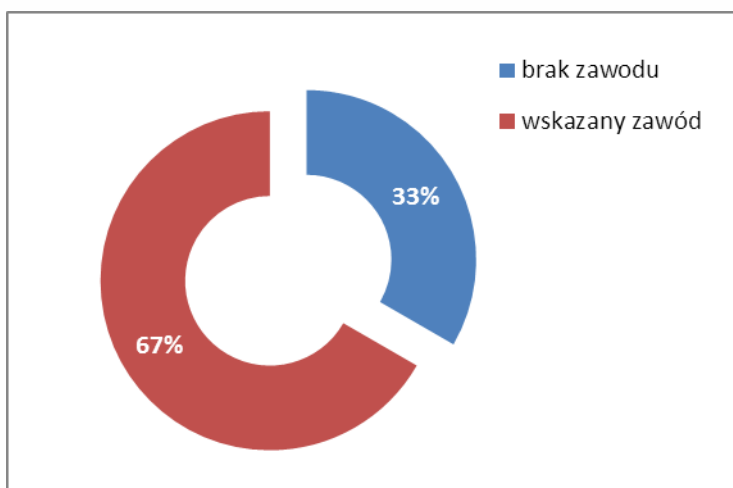


Spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie 82% wskazało, że zdobyło inny, dodatkowy zawód po ukończeniu szkoły w ramach studiów.

### 12. Zawód lub kwalifikacje uzyskane po kursie lub szkoleniu – zgodnie z certyfikatem.

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Na pytanie odpowiedziało 26% ankietowanych, co znaczy o bardzo niskiej ważności i czytelności pytania.

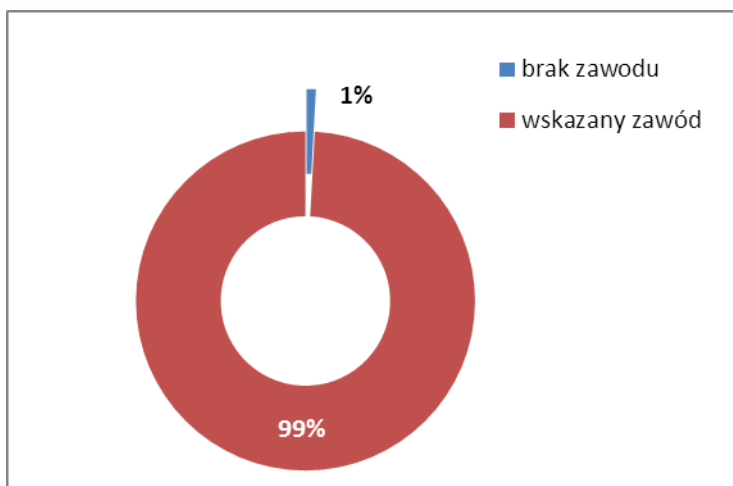


Spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie 67% wskazało, że zdobyło inny, dodatkowy zawód po ukończeniu szkoły w ramach szkoleń.

### 13.\*Zawód, który najlepiej opisuje Twoje kompetencje, nawet jeżeli nie jest zgodny z wykształceniem.

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych, w tym jedna osoba udzieliła odpowiedzi błędnej (wpisanie litery celem zapisania ankiety).



Spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie 99% wskazało zawód, który wymaga przeanalizowania pod kątem zgodności z zawodem wyuczonym.

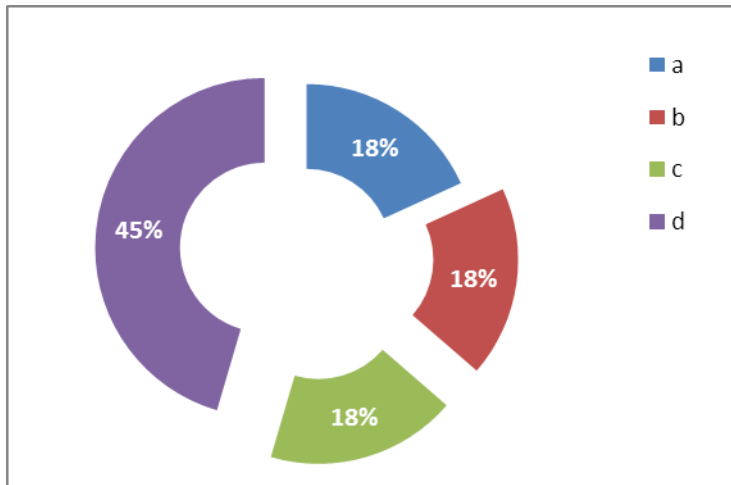


## 14. Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zdobyte w szkole zawodowej
- b. zdobyte na studiach
- c. zdobyte na kursach lub szkoleniach
- d. zdobyte w pracy

Na pytanie odpowiedziało 48% ankietowanych, co świadczy o niskiej ważności lub czytelności pytania.

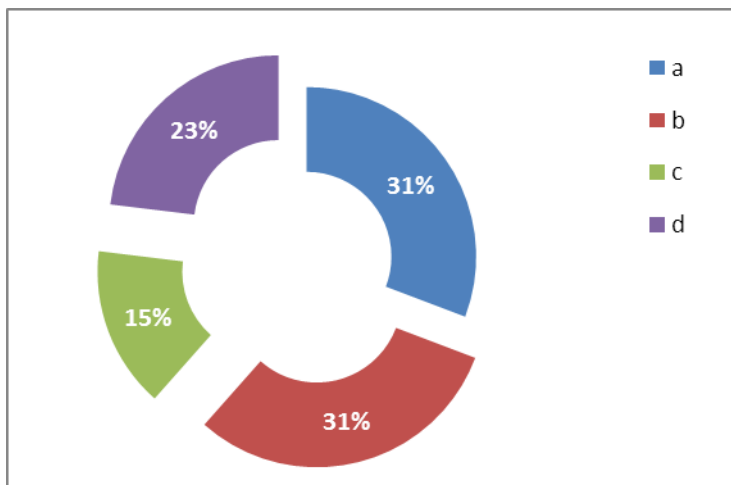


## 15. Jak oceniasz jakość kształcenia teoretycznego w Twojej szkole zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. dobrze dostosowane do mojej pracy
- b. przydatne w pracy ale po dalszej edukacji
- c. mało przydatne w pracy
- d. nieprzydatne w pracy

Na pytanie odpowiedziało 57% ankietowanych, co świadczy o średniej ważności lub czytelności pytania.





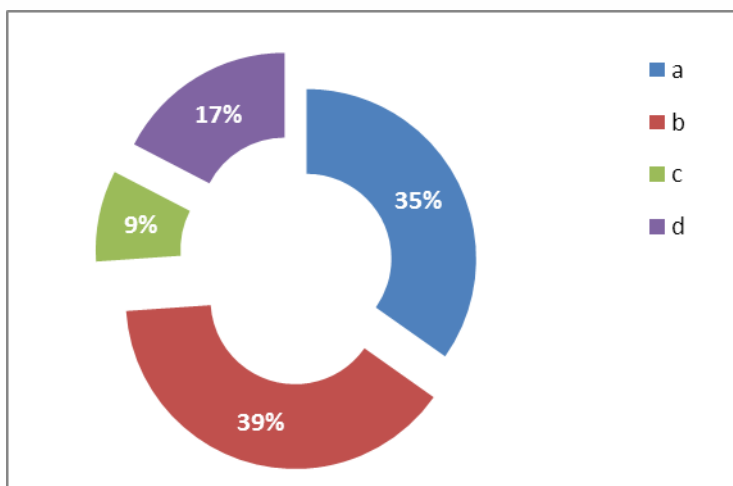
## 16.\*Jak oceniasz jakość kształcenia praktycznego w Twojej szkole zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. dobrze dostosowane do mojej pracy
- b. przydatne w pracy ale po praktyce lub stażu
- c. mało przydatne w pracy
- d. nieprzydatne w pracy

Strona | 87

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

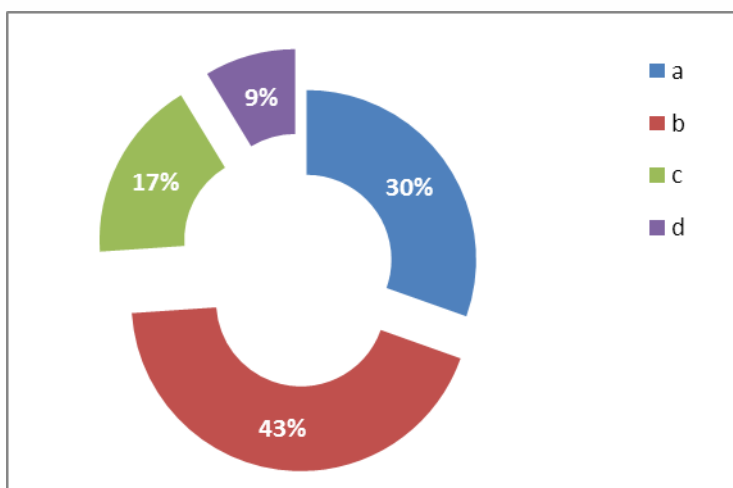


## 17.\*Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie i praktycznie
- b. szkoła przygotowała mnie dobrze teoretycznie ale niewystarczająco praktycznie
- c. szkoła nie przygotowała mnie do zawodu ale ukształtowała kompetencje społeczne do pracy
- d. szkoła nie przygotowała mnie w ogóle do pracy

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.



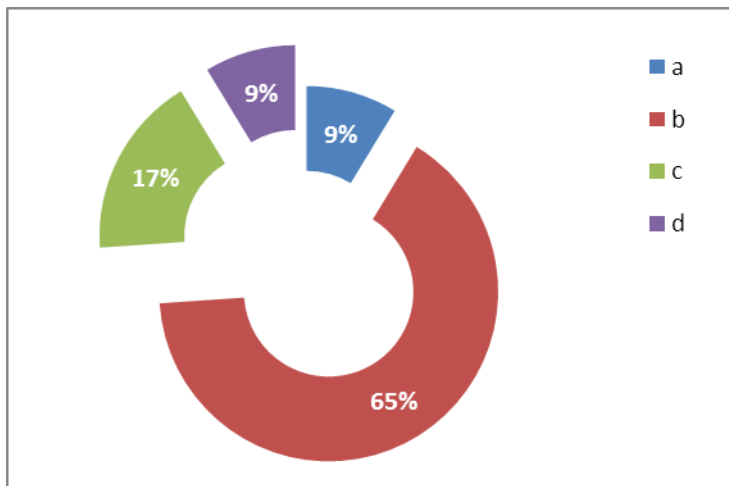


## 18.\*Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- prorowadzę własną firmę i wykorzystuję je w praktyce
- mam pracę wymagającą przedsiębiorczości i radzę sobie z większością wyzwań
- unikam pracy wymagającej ode mnie przedsiębiorczości
- mogę stwierdzić, że nie mam uzdolnień przedsiębiorczych

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

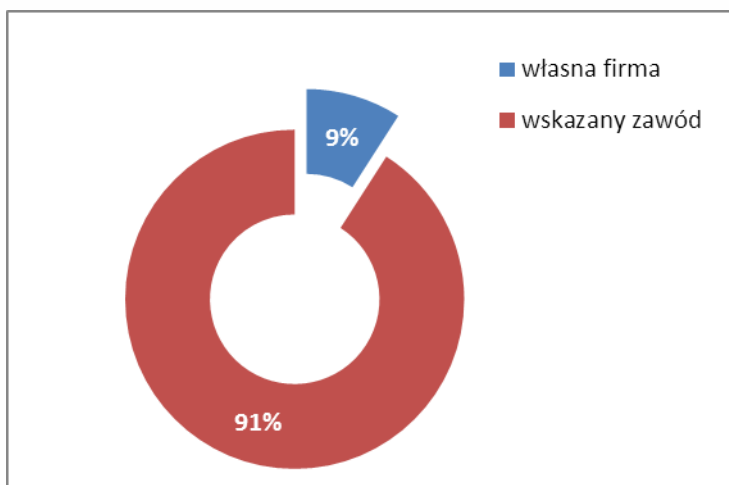


## 3 PLANY ZAWODOWE I EDUKACYJNE

### 19.Nazwij zawód, w jakim chcesz lub będziesz pracować w przyszłości.

Odpowiedź otwarta w limicie 500 znaków

Na pytanie odpowiedziało 48% ankietowanych, co świadczy o niskiej ważności lub czytelności pytania.





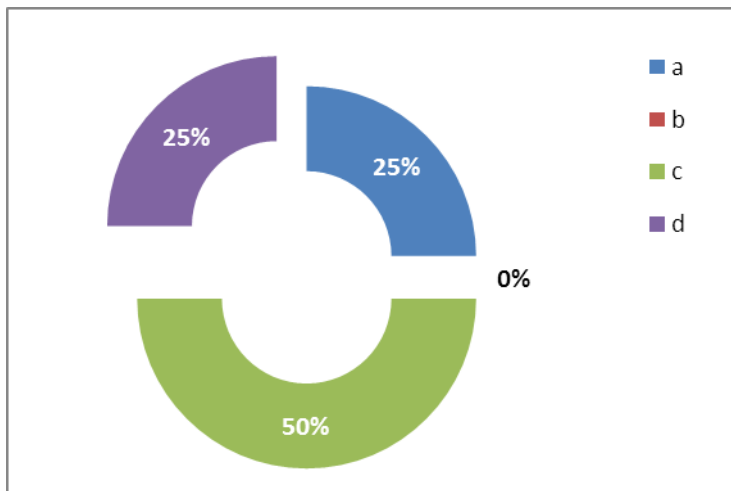
## 20. Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmienił się po studiach
- b. zmienił się po kursach lub szkoleniach
- c. jest inny, niż wyuczony
- d. nie zmienił się

Strona | 89

Na pytanie odpowiedziało 52% ankietowanych, co świadczy o średniej ważności lub czytelności pytania.

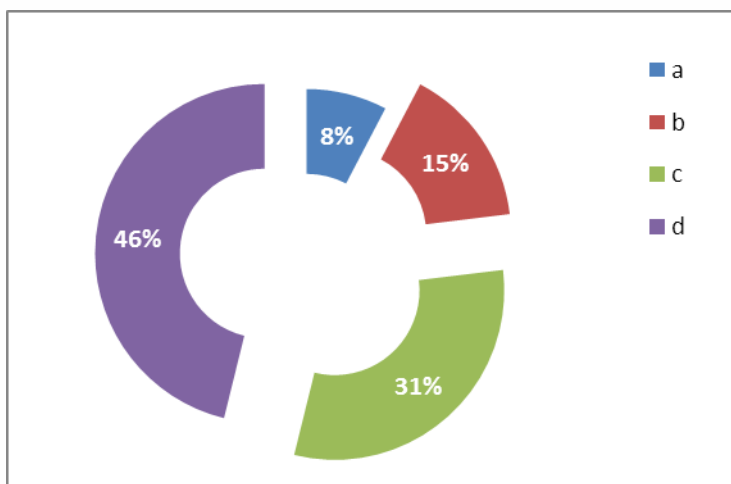


## 21. Czy Twój zawód zmieni się w przyszłości?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. zmieni się po studiach
- b. zmieni się po kursach lub szkoleniach
- c. będzie inny, niż wyuczony
- d. raczej się już nie zmieni

Na pytanie odpowiedziało 57% ankietowanych, co świadczy o średniej ważności lub czytelności pytania.





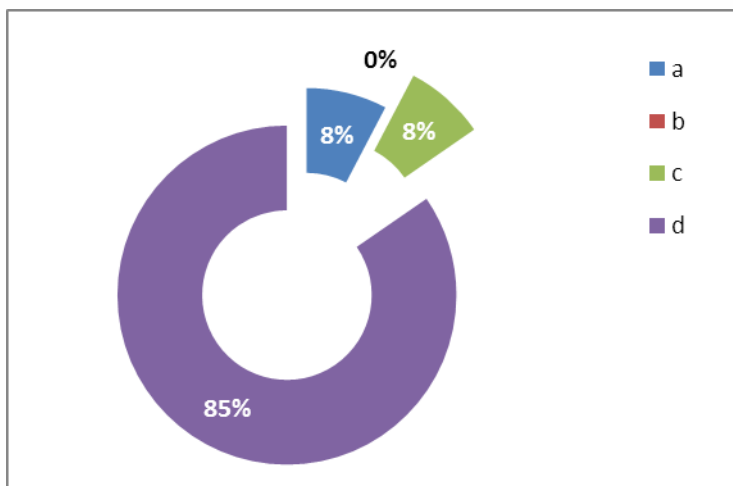
## 22. Czy planujesz dalszą edukację zawodową w wyuczonym zawodzie?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, studia związane z zawodem
- b. tak, szkolenia specjalistyczne
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

Strona | 90

Na pytanie odpowiedziało 57% ankietowanych, co świadczy o średniej ważności lub czytelności pytania.

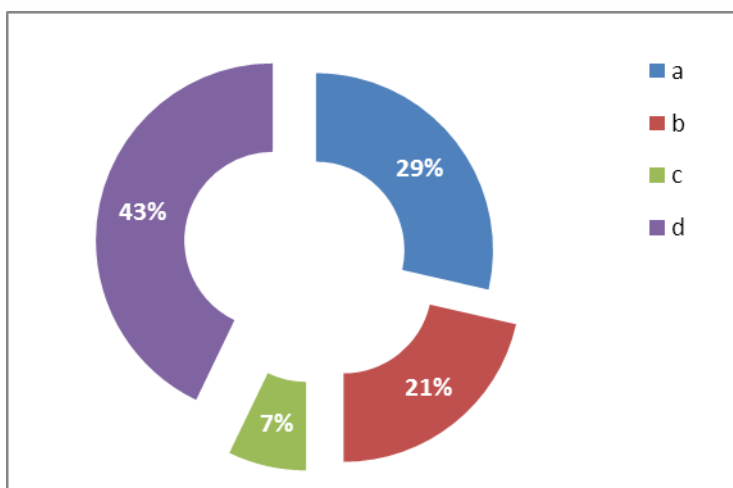


## 23. Czy planujesz dalszą edukację zawodową związaną z innym zawodem?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- a. tak, studia związane z innym zawodem
- b. tak, na kursach lub szkoleniach
- c. tak, w pracy lub na stażach
- d. nie planuję dalszej edukacji zawodowej

Na pytanie odpowiedziało 61% ankietowanych, co świadczy o wyższej ważności lub czytelności pytania.





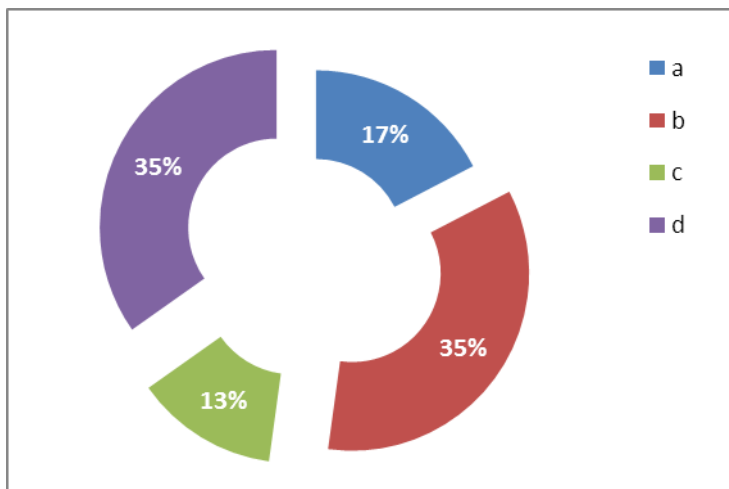
## 24.\*Jak widzisz możliwość założenia własnej firmy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- planuję założenie własnej firmy związanej z wyuczonym zawodem
- planuję założenie własnej firmy nie związanej z wyuczonym zawodem
- rozważę założenie własnej firmy tylko wtedy, gdy nie znajdę pracy pomimo starań
- nie planuję założenia własnej firmy, nawet w sytuacji pozostawania bez pracy

Strona | 91

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.

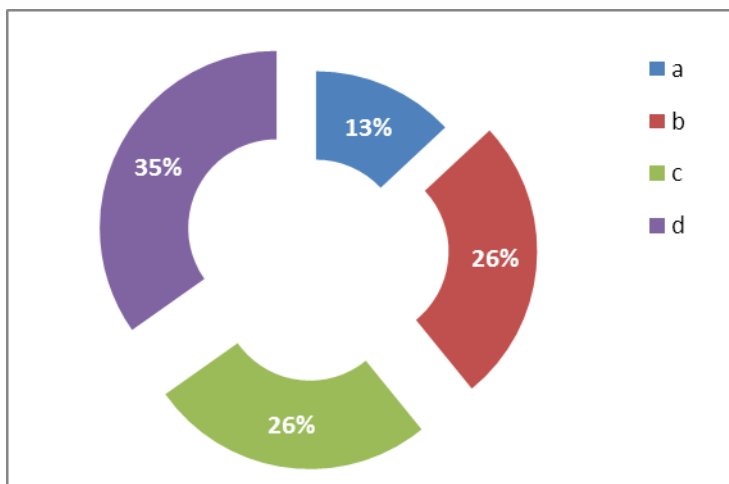


## 25.\*Który scenariusz wybierzesz w przypadku utraty pracy?

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- szkolenia specjalistyczne lub kursy kwalifikacyjne w wyuczonym zawodzie
- poszukiwanie pracy w wyuczonym zawodzie nawet poza miejscem zamieszkania
- założenie własnej firmy i samodzielne poszukiwanie klientów
- zmiana zawodu

Na pytanie odpowiedziało 100% ankietowanych.



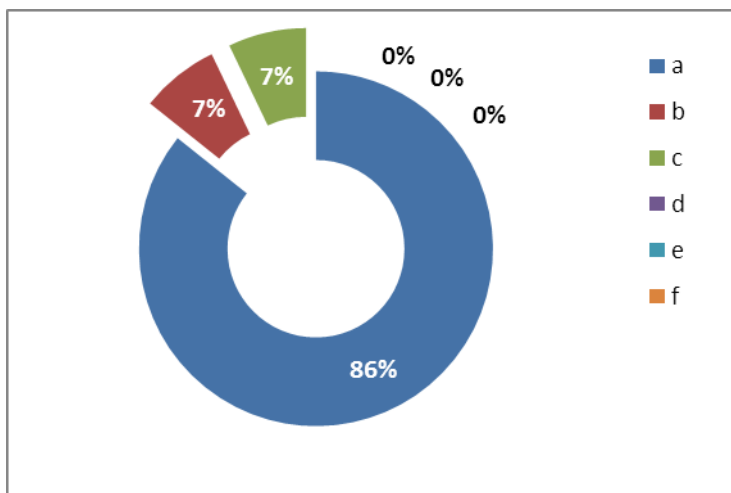


## 26. Ryzyko bezrobocia za rok oceniam na (podaj %):

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- Za rok na pewno będę pracował
- 10% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 25% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 50% szans, że będę wtedy bezrobotny
- 75% szans, że będę wtedy bezrobotny
- Za rok na pewno będę bezrobotny

Na pytanie odpowiedziało 61% ankietowanych, co świadczy o wyższej ważności pytania.

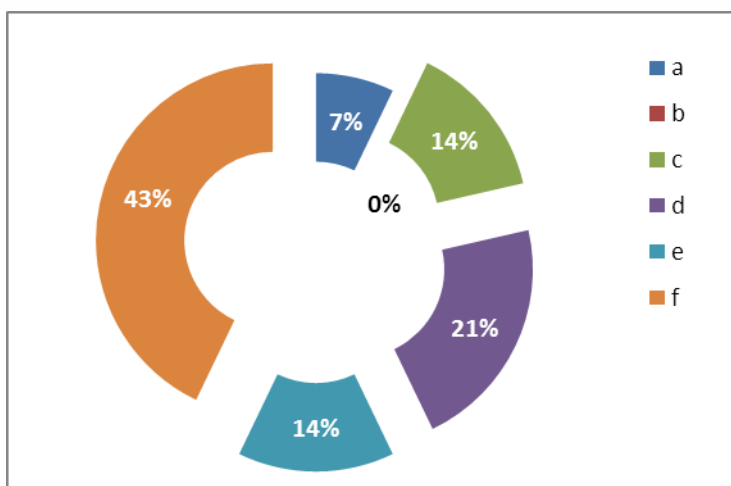


## 27. Swoje szanse na sukces zawodowy oceniam na (podaj %):

Odpowiedź zamknięta jednokrotnego wyboru:

- Nie zrobię kariery, nie odniosę sukcesu
- 10% szans, że zrobię sukces
- 25% szans, że zrobię sukces
- 50% szans, że zrobię sukces
- 75% szans, że zrobię sukces

Na pytanie odpowiedziało 61% ankietowanych, co świadczy o wyższej ważności lub czytelności pytania.





## rekomendacje wdrożeniowe

### interpretacja badań CAWI:

Zgodność wykonywanego zawodu z zawodem wyuczonym a tym samym skuteczność tranzykcji należy ocenić na średnim poziomie. Około 60% uczniów wskazuje zawód wykonywany po szkole, a tylko 50% z nich jako w 100% zgodny z zawodem wyuczonym. Spory odsetek respondentów wskazuje na doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej i spora część, większość respondentów, wskazywała na dalszą edukację i zmianę zawodu po ukończeniu szkoły w procesie studiów lub kursów (w tym ostatnim przypadku chodziło raczej o doksztacenie niż zmianę zawodu). Blisko połowa badanych wskazała, że najważniejsze w pracy okazały się kompetencje praktyczne zdobyte w trakcie nauki, przy czym około 15% wskazywało niską przydatność w pracy wykształcenia teoretycznego i praktycznego (9%) a 17% uznało iż szkoła słabo przygotowała do podjęcia pracy. Wskazuje to na dość niską ocenę jakości kształcenia w szkole zawodowej, jednak warto przeanalizować, jak te wyniki rozkładały się w poszczególnych szkołach. Bisko co 10 respondent prowadził własną firmę a ponad 60% procent respondentów twierdzi, iż ma do czynienia z zadaniami przedsiębiorczymi i dobrze sobie z nimi radzi. Połowa respondentów zmieniła zawód po zakończeniu szkoły i blisko połowa wskazuje, że zawód już się nie zmieni, co świadczy o w miarę ugruntowanej i zakończonej tranzykcji. Świadczy o tym też fakt, iż blisko 85% nie planuje już dalszej edukacji zawodowej w wyuczonym zawodzie i większość wskazuje, że kluczowe kompetencje zdobywa się w pracy. Natomiast co trzeci respondent wskazuje na plany dalszej edukacji w innych zawodach w formie kursów lub studiów, co świadczy o świadomości konieczności rozwoju zawodowego poza wyuczony zawód. Trzecia część respondentów planuje założenie własnej firmy i taka sama część kategorycznie zaprzecza takiej możliwości, co jednak świadczy w połączeniu z odpowiedziami pośrednimi, iż większość respondentów nie wyklucza doświadczeń przedsiębiorczych w przyszłości. W przypadku utraty pracy ponad jedna trzecia respondentów planuje zmianę zawodu a tylko co dziesiąta osoba podnoszenia swoich kwalifikacji i zwiększenie konkurencyjności w wyuczonym zawodzie, co świadczy o niskim przywiązaniu do wyuczonego zawodu oraz sporej mobilności zawodowej. Aż 86% respondentów jest pewna, że za rok będzie pracować a tylko co dziesiąty respondent wskazywał na prawdopodobieństwo bezrobocia na poziomie 5% lub 10%, praktycznie nikt nie wskazał większego prawdopodobieństwa



bezrobocia co świadczy o wysokim poziomie optymizmu zawodowego oraz stabilności zawodowej, a tym samym skuteczności tranzykcji z edukacji do pracy. Może to być oczywiście efektem koniunktury na rynku pracy, który w ostatnim okresie nazywany jest rynkiem pracownika. Potwierdzają to odpowiedzi na ostatnie pytanie związane z prognozą sukcesu zawodowego. Aż 43% respondentów jest pewna osiągnięcia sukcesu zawodowego w przeciągu najbliższego roku, a tylko co 15 respondent jest pewny, że nie osiągnie sukcesu. Porównanie odpowiedzi na dwa ostatnie pytania wskazuje, iż prognoza prawdopodobieństwa bezrobocia bardziej jest związana z czynnikami koniunkturalnymi i gospodarczymi a prognoza sukcesu zawodowego z czynnikami osobowościowymi takimi jak optymizm i samoocena.

## rekomendacje dla platformy CAWI:

Należy ocenić wysoko funkcjonalność ankiety związanej z oknem polecenia, umożliwiającą wskazywanie danych badacza, który zachęcił respondenta do wypełnienia ankiety. Funkcja ta umożliwi rozliczanie badaczy za wynik i stosowanie katalogu bonusów i nagród opracowanych w granice. Należy zastanowić się także, nad dodatkowym oknem polecenia drugiego stopnia umożliwiającym śledzenie efektu śnieżnej kuli i diagnozowania ambasadorów badania wyłonionych spośród respondentów. W testowanym rozwiązaniu respondenci zaangażowani do pozyskiwania kolejnych respondentów powoływali się na swojego badacza opiekuna. Należy wysoko ocenić skuteczność pytań obligatoryjnych, wszystkie spowodowały 100% zwrot odpowiedzi, z wyjątkiem jednego przypadku, w którym respondent wprowadził w błąd system wypełniając okno przypadkową literą. Oczywiście należy rozważyć oznakowanie wszystkich pytań funkcją obligatoryjnej odpowiedzi, jednak wtedy konieczne byłoby zmniejszenie ilości pytań, gdyż mogłoby w większym stopniu występować zjawisko wprowadzania systemu w błąd wpisem jednej litery, po to by móc zapisać ankietę. Pytania otwarte zostały wypełnione na zadawalającym poziomie zbliżonym do ok 50% zwrotów. Tylko na jedno pytanie uzyskano 26% odpowiedzi, co świadczy raczej o niskiej czytelności pytania. Poziom zwrotu na pytania otwarte był tylko nieznacznie mniejszy od zwrotu odpowiedzi na pytania zamknięte, który wynosił średnio 56%. Wątpliwości może budzić interpretacja odpowiedzi na pytania otwarte, w przypadku braku odpowiedzi, czy należy je interpretować jako brak zawodu czy też brak odpowiedzi na pytanie. Pytanie te należy opatrzyć instrukcją, iż w przypadku braku zawodu zdobytego po szkole, wykonywanego, etc.. należy wpisać słowo brak lub nie dotyczy, przez co będzie można uznać, iż odpowiedź na pytanie została udzielona.

## rekomendacje uczniów:

Osobne rekomendacje sformułowali uczestnicy staży badawczych korzystający z ankiet badawczych, w szczególności rekomendacje dotyczą uproszczenia narzędzi oraz wyboru technik dotarcia do absolwentów.

## Uczeń 1: Weronika

Absolwentów szukałam za pomocą adresów domowych, z pomocą byłych wychowawców oraz otrzymanych numerów oraz adresów mailowych. Najlepszym sposobem, który zapewnił mi kontakt z absolwentami był za pomocą byłych wychowawców. Najgorszym dla mnie sposobem były adresy mailowe. Ankieta była dobrze wykonana, jednakże niektóre pytania były niepotrzebne lub podobne do siebie. Na spotkaniu z absolwentami przeprowadzałam wywiad z dwoma osobami. Odpowiedzi absolwentów ogólnie rzecz biorąc nie różniły się od siebie drastycznie, absolwenci podkreślali, że szkoła powinna skupić się głównie na praktyce oraz postarać się by było więcej zajęć praktycznych. Najistotniejszą rzeczą, której absolwenci nauczyli się w szkole jest umiejętność pracy z ludźmi i rozmowy z nimi. Absolwenci znając cel naszych badań chętnie udzielali nam odpowiedzi i pomocy.

## Uczeń 2: Paulina

Wywiad z absolwentem Piotrem rozpoczęłam od pytania "jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w twojej pracy". Pan Piotr odpowiedział, że bardzo przydała mu się wytrwałość i dążenie do celu. Gdyby nie to, nie osiągnąłby tego co ma na tą chwilę. Bardzo przydatne było również zdobywanie doświadczenia i nowej wiedzy w drodze do pracy, będąc na studiach. Mimo ukończenia studiów Pan Piotr nadal poszerza swoją wiedzę i doświadczenie w obecnej pracy. Osiąga coraz lepsze wyniki. Drugim pytaniem było "jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej", na które ankietowany odpowiedział, że przygotowanie do dalszej pracy było słabsze, jeżeli chciałby pracować w tym zawodzie. Pan Piotr odpowiadając na pytanie podał przykład z życia: rozliczenie PIT. Będąc po szkole zawodowej, w której uczył się ekonomii nie miał takich dokumentów. Uczył się na dokumentach, które były w podstawie programowej, a nie obecne na rynku. Wyszedł ze szkoły z minimalną wiedzą praktyczną. W kolejnym pytaniu "co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego" Pan Piotr odpowiedział o swojej pracy, w której zdobył większą wiedzę i doświadczenie niż w szkole zawodowej. Następne pytanie "czy Twój zawód wykonywany zmienił się po ukończeniu szkoły zawodowej" Pan Piotr nadal pracuje w wyuczonym zawodzie jednak stale poszerza swoją wiedzę i doświadczenie w tym co robi. Na koniec zadałam pytanie "gdzie warto iść po szkole" Pan Piotr opowiedział mi o sposobie rekrutacji w pracy, jeżeli chce się mieć wyższe stanowisko i możliwość rozwoju najlepszą drogą są studia najlepiej na UAM, gdyż bardzo często otwiera to drogę w rozmowie kwalifikacyjnej. Jest to najlepszy wybór spośród uczelni. Pan Piotr uwzględnił również różnice między studiami dziennym, a zaocznymi.





## Uczeń 3: Michał

Podczas spotkania rozmawiałem z Sylwią, która ukończyła w ZSH turystykę. Pani Sylwia pracuje w sklepie obuwniczym, jednakże jeżeli nadarzy się okazja to chętnie zmieni pracę na taką, która jest związana z turystyką. Uważa, że to bardzo



interesujący kierunek/zawód. Powiedziała mi, że bariera językowa była dla niej problemem. Pani Sylwia uważa, że szkoła powinna przykładać większą uwagę na naukę w terenie. Szkoła zbyt mocno naciska na teorię, a za mało na praktykę. Zbyt krótko trwają praktyki zawodowe. Zaskoczeniem było dla mnie stwierdzenie p. Sylwi, że o wiele więcej wyniosła z technikum, niż z uniwersytetu, mając wrażenie, że prawie niczego nowego nie słyszała na studiach. Pani Sylwia woli pracować samodzielnie, ale jest gotowa do pomocy innym. Stara się dążyć do swoich celów. Wiedza ze szkoły pomogła jej przy dobrej organizacji wyjazdów grupowych, szukania najlepszych rozwiązań itp.

Narzędzia dotarcia do absolwentów:

-  Mail – mało skuteczny - nikt nie odpisał
-  Chodzenie po domach – większość adresów nie aktualna, rodziny nie chciały udzielać informacji o swoich bliskich, a jak dawałem do siebie namiar to nie kontaktowali się ze mną. Na szczęście kilka osób otworzyło drzwi i „oficjalnie” zgodzili się wypełnić ankietę.
-  Telefonicznie – duża część telefonów była nieaktualna, z około 20 osób odebrały 3 i tylko 2 podały mi maila, na którego wysłałem ankietę.
-  Facebook – szukałem wraz z nauczycielką na facebooku osób z danej klasy. Rozpoznała ona dwie osoby, do których później napisałem.

Uważam, że najlepszą metodą jest szukanie osób przez facebook'a i przez nauczycieli, którzy ich uczyli. Osoby wtedy bardziej są ufni i jest większa szansa na wypełnienie ankiety. Co do samej ankiety to uważam, że powinno być więcej pytań zamkniętych i powinny być pisane „prostszy językiem”

#### Uczeń 4: **Wiktor**

Rozmowę przeprowadziłam z p. Magdaleną. Uważam, że najlepszym sposobem docierania do respondentów jest komunikacja przez facebooka i inne portale społecznościowe. Nie narusza ona ich przestrzeni osobistej, a wkraczanie w nią nie jest dobrym sposobem na wypełnienie założonego celu. Na Facebooku osoby na drugi dzień oświadczyły mi o wypełnionej ankiecie. Bardziej efektywnym sposobem jest komunikacja internetowa, a dzięki temu osoby takie jak ja nie musiały, aż tak dużo czasu poświęcić jeźdźeniu od domu do domu. Lepszym i tańszym sposobem na zaproszenie większej ilości osób jest zorganizowanie spotkania klasowego. To rozwiązanie byłoby o wiele lepsze niż bon. Absolwenci przyszli z ciekawości aby spotkać się z osobami z klasy, a nie dla bonu. Przekonywanie do wypełnienia ankiety przez e-maila w mojej opinii jest mało skuteczne. W moim przypadku 7 z 10 e-maili już nie istnieje, a przekonanie osób, do których napisałam email jest bardzo trudne, dlatego ta droga nie powinna być używana w przeprowadzaniu ankiet. W przeprowadzaniu kolejnych badań powinno się przede wszystkim wykorzystać ich ciekawość szkołą oraz pozostałymi rówieśnikami z ich otoczenia z tamtych lat. Moim zdaniem to klucz do sukcesu-są to moje osobiste wnioski po spotkaniu i



rozmowie z zaproszonymi osobami. Warto by było zaprosić również ich nauczycieli lub wychowawców, ponieważ zaproszone osoby spodziewały się ich na spotkaniu. Uważam, że zaproszenie na takie spotkania ich nauczycieli pomogło by im zaangażować się jeszcze bardziej w projekt oraz przyniosłoby im więcej satysfakcji z uczestnictwa w spotkaniu a w konsekwencji więcej informacji o respondentach. Zachęcenie p. Magdaleny do rozmowy okazało się bardzo proste. Po odpowiedzi na pytania rozmowa przebiegała podobnie. Bardziej to ja nadal pytałam i próbowałam zdobyć jak najwięcej odpowiedzi, jednak pomimo tego że p. Magdalena była otwartą i miłą osobą nie chciała powiedzieć dlaczego zmieniła zawód. Bardziej skupiliśmy się na rozmowie o szkole, o nauczycielach i jej wspomnieniach z lat technikum. Wnioski p. Magdaleny dotyczące kształcenia w szkole:

- ❖ w szkole jest zbyt mało czasu na kształcenie praktyczne. Zbyt dużą uwagę szkoła przykładła do nauki teorii a za mało do praktyki.
- ❖ szkoła bardzo dobrze przygotowała ją pod względem teoretycznym do zawodu. Bardzo duży nacisk ZSH przykładła do teorii. Również zgadzam się z tą opinią. Warto by było znaleźć czas na więcej zadań praktycznych.
- ❖ na lekcjach brakowało sprzętów, o których była mowa na lekcji, np. kasy fiskalne oraz inne typowo księgowo urzędzenia.

Pani Magdalena uważa siebie za osobę bardzo przedsiębiorczą. Zmieniła wykonywany zawód, a nawet myśli o założeniu własnego przedsiębiorstwa, ale nie związanego z wyuczonym zawodem w technikum. W trakcie nauki w szkole, w weekendy pracowała, aktualnie studiuje. Wybranie tego profilu w szkole zawodowej nie uważa za błąd, jednak nie chce w nim już pracować oraz pragnie dalej się kształcić. P. Magdalena zwróciła również uwagę na naukę nauczycieli w szkole. Uważa, że niektórzy nauczyciele nie są stworzeni do wykonywania swojego zawodu, a raczej bardziej zniechęcają do swojego przedmiotu. Dyrekcja szkoły powinna interesować się opinią uczniów o danym nauczycielu. Dyrektorzy nie powinni uczyć, ponieważ mają wiele innych obowiązków.

Uwagi do ankiety:

- ❖ tekst wstępny uważam za zbyt długi, respondenci w większości nie czytali go z tego powodu. Uważam, że tekst powinien być napisany krócej i konkretniej typu: zwracamy się do Ciebie ponieważ jesteśmy ciekawi trafności Twoich wyborów edukacyjno-zawodowych. Brałeś udział w projekcie GOTOWI NA PRZYSZŁOŚĆ realizowanym 2009 roku w twojej szkole, a dzięki wypełnieniu tej ankiety będziemy mogli porównać Twoje oczekiwania z 2009 roku co do Twojego życia zawodowego z 2009 roku do tego co osiągnąłeś do teraz. Ankieta pomoże nam również poprawić jakość kształcenia w Twojej szkole.

warto zachować pytania:

- ❖ Podaj nazwę swojego aktualnego stanowiska pracy wskazując trzy kluczowe zadania - ten punkt powinien zostać zmieniony np. Na jakim stanowisku



aktualnie pracujesz? 3 kluczowe zadania nie są potrzebne ponieważ samo stanowisko określa prace jaką wykonuje dana osoba, po za tym z doświadczenia wiem że żadna z osób nie napisała tych 3 kluczowych zadań

- wskaż inne zawody wykonywane po ukończeniu szkoły lub studiów - jakie inne zawody wykonywałeś dotychczas?
- czy masz doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy, jakiej i jak długo?- prostsze byłoby pytanie Prowadzisz/prowadziłeś własną firmę, jeżeli jak długo?
- bardzo dobrymi pytaniami są 5, 6, 7, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 22 i 23, które obowiązkowo powinny być zawarte w ankiecie.
- Pozostałe pytania uważam za zbędne, zwłaszcza dwa ostatnie pytania.

Podsumowując wstęp do ankiety powinien ulec zmianie. W ankiecie powinny być zawarte pytania obowiązkowo nr 1 i 3 w zmienionej formie podanej powyżej oraz pytania 5 6 7 9 14 15 16 17 18 22 i 23. To maksymalna ilość pytań, która powinna być zawarta w ankiecie, i która w mojej opinii powinna być napisana tak, aby zajęła jedynie 1 maksymalnie 2 strony, ponieważ tak wielka czcionka oraz odstępy pomiędzy pytaniami nie są potrzebne, a gdy respondent przegląda ilość pytań oraz ankietę wstępnie zaczyna być przerażony ilością stron tej ankiety.

## Uczeń 5: Klaudia

Wywiad przeprowadziłam z p. Barbarą, która na zadane pytania odpowiedziała:

- Jakie kompetencje zawodowe okazały się kluczowe w Twojej pracy?  
Odp. Dobrze radzę sobie w sytuacjach dla mnie stresowych.
- Jak oceniasz przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?  
Odp. Przygotowanie teoretyczne na poziomie bardzo dobrym, natomiast praktyczne mało wystarczające.
- Co sądzisz o swoich uzdolnieniach przedsiębiorczych na podstawie doświadczenia zawodowego?  
Odp. Mam na uwadze w przyszłości założyć swoją własną firmę, lecz nie czuję powołania do spraw księgowych.
- Czy Twój zawód wykonywany zmienił się (po zakończeniu szkoły zawodowej)?  
Odp. Tak, zmienił się po ukończeniu szkoły zawodowej.
- Co byś zmienił w sposobie nauki w szkole zawodowej?  
Odp. Więcej zajęć praktycznych, pracowanie powinny zostać lepiej przystosowane do potrzeb nauczania, klasy powinny być mniejsze, jeśli chodzi o profil turystyczny, brakuje zajęć terenowych.

Wywiad jest doskonałym sposobem do przełamania barier w kontaktach z innymi ludźmi, badani absolwenci okazali się być osobami bardzo sympatycznymi. Z chęcią



udzielili nam wywiadu, rozmawiali z nami na zasadzie kolega z koleżanką, mieli bardzo zbliżone uwagi, jeśli chodzi o sposób nauki, co zostało wymienione wyżej w odpowiedzi na pytanie numer 5. Ich zdaniem dobrym rozwiązaniem jest pisanie wiadomości przez forum społecznościowe, gdzie bardzo łatwo można znaleźć takie osoby. Mają również na uwadze, aby pisać w formie koleżeńskiej, a oni wtedy z chęcią pomogą młodej osobie wiedząc, że pomagają im w uzyskaniu jakiegoś doświadczenia. Bardziej dla nich zachęcający jest fakt, że robią coś dobrego dla ucznia niż na rzecz samej szkoły. Niekoniecznie wymagają otrzymania coś w zamian twierdzą, że zwykłe słowo "dziękuję" z pewnością wystarczy. Parę osób również uważa, że korespondencja via poczta może okazać się skuteczna.

## Uczeń 6: Dawid

Po przeprowadzeniu wywiadu z p. Barbarą dowiedziałem się, że przedmioty zawodowe w szkole są kluczowe w jej teraźniejszej pracy. Kompetencje zawodowe poszerzyła na studiach finansowych i różnorodnych kursach, jednakże nie organizowanych w firmie. Swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu tej szkoły ocenia na bardzo dobre ze względu na wysoki poziom szkoły i przykładanie się od początku do wypełniania obowiązków ucznia. Pomocne okazały się studia, na których jednakże nauczyła się mniej w kierunku zawodu niż w szkole zawodowej. Z drugiej strony funkcjonowania przedsiębiorstwa nauczyła się dopiero na studiach, które też ostatecznie ukierunkowały jej zainteresowania zawodowe. Przedsiębiorczość przydała się jej w pracy. Jej historia zawodowa jest ściśle związana z jedną firmą. W trakcie studiów wykonywała jedynie drobne prace dorywcze. Po ukończeniu szkoły, patrząc z perspektywy czasu nie zmieniałaby za dużo w szkole oprócz wprowadzenia niewielkich zmian do nauczania. Mianowicie wprowadziłaby więcej praktyki zawodowej bo to ona tak naprawdę kształtuje nasze umiejętności zawodową. W trakcie lekcji wprowadziłaby krótkie przerywniki takie jak włączenie minutowego filmu, który miałby na celu pobudzenie uczniów i zachęcenie ich do dalszej nauki. Ostatnią rzeczą, którą by wprowadziła to większą modulację głosu nauczycieli, celem zwiększenia uwagi uczniów na lekcji. Jeśli chodzi o całość ankiety uważam, że istotne byłoby jej skrócenie do minimum. Myślę, aby skupić się na najważniejszych pytaniach, które będą treściwe i zrozumiałe dla każdego. Warto też podkreślić, że osoby wypełniające zniechęcają się na sam widok dużej ilości pytań oraz pytań otwartych.

Zostawiłabym najistotniejsze pytania:

- ▶ ogólne dane dotyczące osoby badanej

oraz pytania z ankiety numer :

- ▶ (1) Podaj nazwę aktualnego stanowiska pracy.
- ▶ (5) Czy aktualnie pracujesz w zawodzie wyuczonym w szkole zawodowej?
- ▶ (7) Jak z perspektywy czasu i wykonywanej pracy oceniasz swój wybór zawodu?



- ▶ (9) Co było główną przyczyną Twoich sukcesów zawodowych?
- ▶ (17) Jak oceniasz swoje przygotowanie do pracy po ukończeniu szkoły zawodowej?

W realizacji projektu skupiłem się głównie na odwiedzaniu absolwentów wg adresów zamieszkania. Co było bardzo czasochłonne i ostatecznie zakończyło się mało zadowalającym wynikiem. Większa grupa osób zmieniła swój adres zamieszkania, wiele ankiet pozostawiłem w skrzynce pocztowej z numerem swojego telefonu prosząc o kontakt, jednakże żadna z tych osób nie odpowiedziała do dnia dzisiejszego. Zauważalne jest również to, że duża grupa ludzi jest bardzo wrażliwa na ochronę swoich danych osobowych. Pojawiało się wiele zadawanych pytań: skąd, po co i dlaczego. Próbowałem odnaleźć osoby na portalu społecznościowym jakim jest Facebook, oraz szukałem informacji wśród rodziny, znajomych które mieszkały na tej samej ulicy co poszukiwani przeze mnie byli absolwenci. Na portalu udało mi się trafić do dwóch osób, które nawiązały ze mną kontakt i obiecały wypełnić ankietę elektroniczną. Zastosowałam również przy nich tzw. metodę "śnieżnej kuli" jednakże osoby te nie były chętne do "współpracy" nawet przy zaproponowaniu im bonu podarunkowego. Podsumowując moje doświadczenie w tym projekcie, uważam że najtrafniejsze byłoby:

- ▶ docieranie do absolwentów poprzez portale społecznościowe typu Facebook, ponieważ jest na nim bardzo duży odzew, a adresy e-mail w większej grupie zostały po latach zmienione,
- ▶ podjęcie próby wysłania korespondencji,
- ▶ kontakt telefoniczny.

## rekomendacje dotyczące motywowania:

Największym zaskoczeniem z realizacji grantu były rekomendacje uczniów dotyczące rezygnacji z motywowania respondentów w formule bonusów. Badacze w większości przypadków twierdzili, że oferowanie respondentom bonusów o wartości 20-50 PLN nie zwiększa ich zainteresowania udziałem w badaniach a nawet powoduje nieufność zmniejsza zainteresowanie badaniami. Bonusy finansowe kojarzą się z działaniem komercyjnym a nawet marketingowym, co powoduje niechęć do większego zaangażowania się w projekt, respondenci są przekonani, że w tym przypadku mogą być ofiarą wyłudzenia (kupowania) danych. W tej sytuacji dużo bardziej skuteczne okazały się odwołania do solidarności, empatii, współpracy w ramach grupy rówieśniczej (badacz uczy się w tej samej szkole co kiedyś respondent) oraz łączenie badania jakościowego ze spotkaniem klasowym po latach, co istotnie wpływa na efektywność finansową innowacji.