



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT
Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ
PROJEKTU

WIRTUALNY SYSTEM NAUCZANIA 50+

RAPORT SPORZĄDZONY PRZEZ:

BERNARDA ŻOŁYNIAKA

DR AGNIESZKĘ ROSIŃSKĄ

FUNDACJA UNIwersYTETU
im. A. Mickiewicza
ul. Rubież 46, 61-612 Poznań
tel. 61-827-97-42, fax 61-827-97-4
NIP 781-00-02-075

CENTRUM BADAŃ I DZIAŁAŃ SPOŁECZNO-KULTUROWYCH **CBDDeSK**
FUNDACJI UNIwersYTETU IM. A. MICKIEWICZA W POZNANIU
POZNAŃSKI PARK NAUKOWO-TECHNOLOGICZNY





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	4
1.1. Założenia projektu „Wirtualny System Nauczania 50+” (WSN 50+).....	4
1.1.1. Cel główny projektu.....	4
1.1.2. Zarys działań podejmowanych na rzecz opracowania modelu WSN.....	6
1.2. Cel i zakres badania.....	7
1.2.1. Kryteria zastosowane w ewaluacji.....	8
1.3. Metodologia badania.....	9
1.3.1. Etap I badania.....	9
1.3.2. Etap II badania.....	10
2. Założenia do opracowania modelu WSN 50+.....	11
2.1. Diagnoza potrzeb w zakresie zapotrzebowania na kursy i szkolenia dla osób 50+ na rynku pracy.....	11
2.1.1. Rozpoznanie słabości sytuacji osób 50+ na rynku pracy.....	11
2.1.2. Pogłębiona diagnoza potrzeb kluczowych grup docelowych.....	12
2.2. Diagnoza sytuacji grup docelowych.....	13
2.2.1. Pracownicy i bezrobotni 50+.....	13
2.2.2. Analiza potrzeb osób 50+.....	16
2.2.3. Analiza potrzeb pracodawców.....	18
2.2.4. Bariery podnoszenia kwalifikacji.....	20
2.2.5. Specyficzne potrzeby szkoleniowe pracowników 50+.....	20
3. Opis Modelu WSN 50+.....	22
3.1. Zawartość merytoryczna modelu WSN 50+ a realizacja założeń projektowych.....	22
3.2. Opis funkcjonalny modelu WSN 50+.....	30
3.3. Opis grafiki modelu.....	33
3.4. Opis funkcje modelu dostosowanych do osób 50+.....	33
3.5. Ocena przydatności modelu.....	34



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Analiza efektów testowania modelu.....	35
4.1. Analiza modelu poprzez dostęp do konta administratora.....	35
4.2. Analiza ankiet przeprowadzonych na koniec fazy testowania.....	36
4.3. Analiza informacji zwrotnych dotyczących modelu od osób 50+, instytucji szkoleniowych i trenerów.....	43
5. Analiza działań na rzecz upowszechniania WSN 50+.....	45
5.1. Grupy docelowe działań upowszechniających.....	45
5.1.1. Główni Interesariusze.....	45
5.1.2. Interesariusze wspierający.....	46
5.1.3. Pozostali Interesariusze.....	46
5.2. Cel strategii upowszechniania projektu.....	46
5.2.1. Przeprowadzone działania upowszechniające.....	47
5.2.2. Planowane działania w ramach upowszechniania.....	48
5.3. Strategia włączania projektu do głównego nurtu polityki.....	49
5.3.1. Obszary mainstreamingu.....	49
5.3.2. Fazy włączania produktu w główny nurt polityki.....	50
5.3.3. Narzędzia mainstreamingu.....	51
6. Bilans realizacji projektu.....	52
6.1. Analiza wykonalności zakładanych wskaźników projektu.....	52
6.2. Stopień realizacji przyjętych rezultatów.....	53
6.3. Analiza problemów w realizacji projektu.....	54
7. Podsumowanie.....	55
7.1. Adekwatność.....	59
7.2. Efektywność.....	59
7.3. Skuteczność.....	59
7.4. Oddziaływanie/wpływ.....	60
7.5. Trwałość efektów.....	60
8. Wnioski i rekomendacje po realizacji badania ewaluacyjnego.....	62
9. Załączniki.....	64

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

WPROWADZENIE

1.1. Założenia projektu „Wirtualny System Nauczania 50+” (WSN 50+)

Analizowany projekt „Wirtualny System Nauczania 50+” jest projektem innowacyjnym z komponentem ponadnarodowym, w ramach którego zostanie opracowany model szkoleń e-learningowych na odległość dla pracowników 50+ i instytucji szkoleniowych, które dzięki opracowanemu modelowi będą miały możliwość poznania i wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Projekt jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Priorytet: VIII. Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.3. Projekty innowacyjne, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

1.1.1. Cel główny projektu

Ogólnym celem Projektu „Wirtualny System Nauczania 50+” jest opracowanie narzędzi pozwalających na zwiększenie aktywności zawodowej pracowników 50+, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego w formie kompleksowych szkoleń e-learningowych oraz wypracowanie i wdrażanie skutecznych i efektywnych rozwiązań w zakresie zwiększania udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym w okresie od września 2010 do sierpnia 2012.

Do realizacji tego celu sformułowano następujące cele szczegółowe:

- Stworzenie narzędzi umożliwiających podniesienie kwalifikacji osób 50+ oraz wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne.
- Dostosowanie programów szkoleniowych do osób 50+ i przygotowanie trenerów.
- Zaadoptowanie rozwiązań w zakresie szkoleń e-learningowych z krajów partnerskich i ich dostosowanie do sytuacji na polskim rynku pracy.
- Zwiększenie motywacji osób 50+ do pozostania na rynku pracy i do nabywania nowych umiejętności oraz przełamywanie barier mentalnościowych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Popularyzacja kształcenia ustawicznego.
- Wykorzystanie metod szkolenia na odległość.

Produktem projektu, który stanowi przedmiot niniejszej ewaluacji, jest rozwiązanie informacyjno-komunikacyjne w formie platformy e-learningowej Wirtualny System Nauczania dla pracowników 50+ i instytucji szkoleniowych oraz poradniki obsługi platformy dla uczestników kursów i podręcznik dla trenerów. Ponadto, w ramach modelu (platformy e-learningowej) wypracowane zostaną, dostosowane do potrzeb pracowników 50+, e-learningowe kursy: językowe, szkolenia wspomagające rozwój kompetencji opartych na mentoringu (SISC – ścieżka e-learningowa oparta na mentoringu) i kursy przygotowujące osoby 50+ do zmian, jakie niesie za sobą ich wiek.

Projekt jest skierowany do dwóch grup docelowych:

- (1) **Odbiorcy** – osoby, które ukończyły 50 lat, są zatrudnieni lub/i osoby odchodzące z rolnictwa, rybołówstwa lub/i osoby, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od przystąpienia do projektu, które pochodzą z woj. Wielkopolskiego
- (2) **Użytkownicy** – instytucje szkoleniowe (trenerzy), Centra Kształcenia Ustawicznego oraz Uniwersytety Trzeciego Wieku.

W projekcie założono, że odbiorcami i użytkownikami testującymi produkt będzie 30-stu pracowników w wieku 50+ (15-ście kobiet i 15-stu mężczyzn) oraz 7 instytucji szkoleniowych; trenerzy, Centra Kształcenia Ustawicznego i Uniwersytety Trzeciego Wieku.

W ramach działań upowszechniających i promujących z wypracowanego modelu skorzysta 150 pracowników (50% kobiet i 50% mężczyzn) pracujących w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach oraz 35 instytucji szkoleniowych.

Zadaniem zaprojektowanego modelu WSN 50+ jest rozwiązanie problemu utrzymania w pracy pracowników 50+ i podnoszenia ich kwalifikacji. Ma to nastąpić poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia w formie e-learningu WSN, nabywania nowych umiejętności poprzez obcowanie z technologiami ICT przez

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowników 50+, dostosowanie systemu szkoleń i przystosowanie materiału szkoleniowego do pracowników 50+. Ponadto, zgodnie z założeniami projektu model WSN ma zaspokoić potrzeby jego użytkowników w celu poprawy sytuacji odbiorców na wielkopolskim rynku pracy.

Ważnym elementem modelu WSN 50+, który określa jego innowacyjność, jest forma kompleksowego wsparcia w zakresie powiązania szkoleń dla osób 50+ z obcowaniem z nowoczesnymi technologiami ICT. Użytkownicy tego modelu zostaną zapoznani z zasadami nauczania na zasadzie e-laerningu. Innowacyjność tej formy wsparcia polega na oszczędności czasu, możliwości dostosowania nauczania do indywidualnego tempa nauki, samodzielnego wyboru miejsca i czasu nauki.

1.1.2. Zarys działań podejmowanych na rzecz opracowania modelu WSN 50+

Realizacja autorskiego projektu „Wirtualny System Nauczania 50+” wpisuje się w założenia strategii kształcenia kadr kwalifikowanych i kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce, przyjętej w 2008 roku.

Działania na rzecz utworzenia produktu końcowego projektu podzielić można na dwa etapy. Pierwszy etap realizacji dotyczył rozpoznania szczegółowych potrzeb informacyjnych i użytkowych docelowych grup odbiorców i użytkowników projektu w celu doprecyzowania założeń wstępnej wersji modelu WSN.

W tym celu podjęto następujące działania:

- prowadzenie przynajmniej raz w miesiącu dyskusji w ramach zaplanowanych spotkań Zespołu Zarządzającego;
- wydanie publikacji elektronicznej w formacie PDF w ramach współpracy ponadnarodowej zawierającej opracowanie przez partnera zagranicznego (Centrum Badań i Szkoleń - ERIFO z Włoch) raportu o sytuacji osób 50+ we Włoszech, opracowanie przez partnera zagranicznego raportu (Brytyjskie Centrum Planowania Kariery - z Life Academy) na temat kursów przedemerytalnych w Wielkiej Brytanii oraz działalności Life Academy;
- wizyty studyjne organizowane w organizacjach partnerskich mające na celu adoptowanie wypracowanych i sprawdzonych przez partnera rozwiązań;
- warsztaty, których celem była prezentacja sytuacji osób pracujących 50+ w krajach partnerskich i w Polsce oraz prezentacja stosowanych rozwiązań, szkoleń i kwestii związanych z motywacją pracowników 50+ do pozostania na rynku pracy;

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- przeprowadzenie przez firmę Pentor International Sp. z o.o. badań jakościowych i ilościowych dotyczących sytuacji wśród osób 50+ i pracodawców w woj. Wielkopolskim;
- analiza raportu z przeprowadzonych badań;
- wygenerowanie wytycznych do konstrukcji modelu na podstawie analizy raportu z przeprowadzonych badań jak również na podstawie analizy sytuacji i rozwiązań w organizacjach partnerskich;
- stworzenie wstępnej wersji modelu przy udziale ekspertów i przedstawicieli potencjalnych użytkowników;
- stworzenie szczegółowego opisu i jego budowa;
- opracowanie kursów e-learningowych: językowego, wspomagającego rozwój kompetencji opartych na mentoringu (SISC – ścieżka e-learningowa oparta na mentoringu) i przygotowującego osoby 50+ do zmian jakie niesie za sobą ich wiek;
- opracowanie podręcznika metodycznego z zakresu e-learningu dla nauczycieli;
- opracowanie strategii wdrażania projektu.

Drugi etap działań dotyczył testowania wstępnej wersji modelu WSN. Wstępny model został przetestowany przez osoby 50+ oraz instytucje szkoleniowe.

Po zakończeniu testowania powstały między innymi raporty dotyczące wskaźników projektu, raport dotyczący uwag i zaleceń użytkowników i odbiorców oraz raport z fazy testowej

Elementem wspierającym przystąpienie do ostatniej fazy realizacji projektu, jaką będzie walidacja projektu finalnego, jest niniejsze badanie ewaluacyjne.

1.2. Cel i zakres badania

Celem realizowanego badania ewaluacyjnego było dokonanie oceny produktu tworzonego w ramach projektu „Wirtualny System Nauczania 50+”.

Niniejszy raport prezentuje wynik analiz dokonanych w ramach badania ewaluacyjnego w okresie marca/kwietnia 2012 r. i odnosi się do opracowanej i przetestowanej wersji produktu finalnego projektu. Ewaluacja ma służyć ustaleniu,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

czy zostały osiągnięte zamierzone cele projektu, a także poprawienie istniejącego stanu rzeczy i usprawnieniu działania produktu finalnego.

Celem postępowania ewaluacyjnego było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas, (jeśli dotychczas były stosowane podobne rozwiązania)?
2. Czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej (czy jest bardziej skuteczne, dostosowane, tańsze, bardziej dostępne, efektywne)? Co wpływa na jego skuteczność (organizacja procesu wsparcia, zastosowane metody, inne czynniki)?
3. Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
4. Czy cele i rezultaty zaplanowane w projekcie zostały osiągnięte we właściwym dla harmonogramu wymiarze?

1.2.1. Kryteria zastosowane w ewaluacji

- **Adekwatność** - Czy produkt odpowiada realnym potrzebom?
- **Efektywność** - Czy produkt przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach? Czy koszty te nie mogłyby być niższe, dając porównywalne efekty?
- **Skuteczność** - Czy produkt jest skuteczny? Czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki?
- **Oddziaływanie/wpływ** - Czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów POKL?
- **Trwałość efektów** - Czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu projektu?

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.3. Metodologia badania

Poddano analizie dostępne dane związane z realizacją projektu. Na tej podstawie przeprowadzono badanie ewaluacyjne w dwóch etapach. Wykorzystane w badaniu metody to analiza typu desk-research, analiza statystyczna oraz analiza danych jakościowych, w tym pozyskanych od osób realizujących i testujących tworzone w projekcie innowacyjne rozwiązania.

1.3.1. Etap I badania

W pierwszym etapie dokonane zostały analizy dostępnych danych powstałych w ramach działań na rzecz opracowania wstępnej wersji modelu WSN.

Analizie poddano następujące dokumenty:

- 1) Wniosek o dofinansowanie projektu Wirtualny System Nauczania 50+,
- 2) Umowy z partnerami zagranicznymi,
- 3) Umowa o współpracy z CIS w Poznaniu,
- 4) Opinia o modelu WSN50+ przygotowana przez CIS w Poznaniu,
- 5) Strategię wdrażania projektu
- 6) Wstępny opis produktu finalnego wraz z następującymi załącznikami:
 - podsumowanie badań jakościowych - Pentor
 - podsumowanie badań ilościowych - Pentor
 - prezentacja partnera ponadnarodowego Life Academy z Wielkiej Brytanii
 - prezentacja partnera ponadnarodowego ERIFO z Włoch
 - wstępna wersja podręcznika metodycznego dla trenerów
 - wstępna wersja podręcznika obsługi platformy dla uczestników kursów
 - wstępne wersje modułów - ścieżka rozwoju kompetencji SISC
 - wstępne wersje planowania kariery w wieku przedemerytalnym (przewodnik).
- 7) Podręcznik obsługi platformy dla uczestników kursów,
- 8) Podręcznik metodyczny dla trenerów,
- 9) Testowa wersja modułu dla administratora szkoły,
- 10) Testowa wersja modułu dla uczestnika (osoby 50+),

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.3.2. Etap II badania

Drugi etap ewaluacji opierał się na analizie danych dokumentujących badania fokusowe. Dokonano także weryfikacji wniosków i rekomendacji opracowanych na wcześniejszym etapie realizacji projektu.

W drugim etapie badań analizie poddano następujące dokumenty:

- 1) Ankiety z testowania platformy – Odbiorcy,
- 2) Ankiety z testowania platformy – Użytkownicy,
- 3) Kwestionariusze ewaluacyjne z wywiadów,
- 4) Raport z fazy testowania,
- 5) Opinia o modelu WSN50+ przygotowana przez Centrum Inicjatyw Senioralnych (CIS) w Poznaniu

Postępowanie ewaluacyjne podczas obu etapów obejmowało również spotkania robocze i kontakty telefoniczne z przedstawicielami utworzonego w projekcie partnerstwa i analizę dostępnych on-line dodatkowych informacji o projekcie. Dokonano także przeglądu analogicznych rozwiązań edukacyjnych stosowanych w różnych formach edukacji.

Po zakończeniu procesu badawczego wypracowana została końcowa ocena ewaluacyjna badanego produktu, której dokumentację stanowi niniejszy raport.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. ZAŁOŻENIA DO OPRACOWANIA MODELU WSN 50+

2.1. Diagnoza potrzeb w zakresie zapotrzebowania na kursy i szkolenia dla osób 50+ na wielkopolskim rynku pracy

Przed przystąpieniem do realizacji projektu przeprowadzono rozpoznanie na wielkopolskim rynku pracy, w wyniku którego ujawniono następujące tendencje i prognozy:

- zwiększenie się na rynku pracy liczby osób nieaktywnych zawodowo z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub przejścia na wcześniejsze emerytury, co związane jest ze starzeniem się polskiego społeczeństwa,
- niedostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób 50+ do wymogów współczesnego rynku pracy,
- negatywne nastawienia pracodawców do pracowników 50+,
- dyskryminacja osób 50+ ze względu na brak odpowiednich ofert szkoleniowych dla tej grupy społecznej.

2.1.1. Rozpoznanie słabości sytuacji osób 50+ na rynku pracy

Rozpoznane tendencje potwierdzają dane w zakresie aktywności zawodowej ludności w wieku 50+. Współczynnik aktywności zawodowej osób 50+ w Wielkopolsce wg. Urzędu Statystycznego w Poznaniu w I kw. 2009 roku wynosił 15,3% i był on jednym z najniższych wskaźników na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Wstępne rozpoznanie potrzeb wielkopolskiego rynku pracy wskazało również problem przewagi kobiet wśród osób zawodowo nieaktywnych.

Trudności, jakie bezpośrednio mają wpływ na aktywność zawodową osób 50+, są powiązane także z istniejącym problemem na rynku szkoleniowym, który jest zdominowany przez oferty skierowane przede wszystkim do ludzi młodych. Wstępne rozpoznanie przed rozpoczęciem realizacji projektu doprowadziło do wniosków wskazujących na:

- niedostosowanie do potrzeb osób 50+ ofert szkoleniowych w zakresie nowoczesnych technologii ICT,
- niedostosowanie do potrzeb osób 50+ ofert szkoleniowych w zakresie nauczania języków obcych,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- niewłaściwe rozpoznanie przez pracodawców potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników 50+.

W wyniku przeprowadzonego całościowego rozpoznania ustalono następujące słabości:

- zdominowanie rynku szkoleniowego przez oferty skierowane do osób młodych,
- brak oferty szkoleniowej w zakresie nowoczesnych technologii ICT i w zakresie nauczania języków obcych dostosowanych do potrzeb osób 50+,
- niska samoocena pracowników i osób zawodowo nieaktywnych 50+ wynikająca między innymi z nieumiejętności dostosowania się do wymogów współczesnego rynku pracy (braku umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii ICT oraz braku znajomości języków obcych),
- nastawienie pracodawców na zatrudnianie młodych pracowników nie znających często specyfiki działalności firmy,
- nieumiejętność wykorzystania przez pracodawców potencjału i wysokich kwalifikacji (znajomość branży) pracowników 50+,
- niewystarczające zainteresowanie ze strony pracodawców tworzeniem warunków ułatwiających zatrudnianie osób 50+ oraz znikome wskaźniki zachęcania osób w wieku emerytalnym do pozostania w firmie,

Konsekwencją przeprowadzonego rozpoznania jest potrzeba opracowania i wprowadzenia na rynek Wirtualnego Systemu Nauczania w formie platformy e-learningowej, która wypełni istniejącą lukę w zakresie podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności przez osoby 50+.

2.1.2. Pogłębiona diagnoza potrzeb kluczowych grup docelowych

Zgodnie z przyjętymi założeniami, Wirtualny System Nauczania 50+ docelowo ma służyć następującym grupom:

- 1) osobom, które ukończyły 50 lat, są zatrudnione lub były zatrudnione i odchodzą z rolnictwa lub rybactwa
- 2) osobom, których stosunek pracy wygaś lub został rozwiązany z przyczyn od nich niezależnych w okresie 6 miesięcy przed przystąpieniem do projektu

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 3) instytucjom szkoleniowym (trenerom) i ośrodkom kształcenia ustawicznego (Centra Kształcenia Ustawicznego, Uniwersytety Trzeciego Wieku).

Aby ściśle dostosować cele szczegółowe do zapotrzebowania każdej z wyżej wymienionych grup przeprowadzono w pierwszym etapie realizacji projektu pogłębioną diagnozę postrzegania przez grupy docelowe najważniejszych problemów dotyczących aktualnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy w Wielkopolsce, ich kompetencji i potrzeb w zakresie kwalifikacji i przystosowania do nowych warunków pracy, jak również ich możliwości pozostania na rynku pracy. W badaniach zastosowano indywidualne wywiady pogłębione oraz wywiady face-to-face, do których zaproszono pracowników 50+ i bezrobotnych 50+ (pozostających bez zatrudnienia nie dłużej niż 6 miesięcy) z Wielkopolski.

Ponadto do badań zaproszono pracodawców z małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw z Wielkopolski i przeprowadzono w tej grupie badanie metodą CATI - telefoniczne.

Przeprowadzone badania potwierdzają zawarte we wniosku problemy, na jakie napotykają osoby 50+ na rynku pracy. Z badań wyłania się subiektywna ocena sytuacji pracowników 50+ dostarczona przez samych badanych pracowników i bezrobotnych.

2.2. Diagnoza sytuacji grup docelowych

W celu określenia aktualnej sytuacji zawodowej na rynku pracy pracowników i bezrobotnych 50+ przeprowadzono badania jakościowe i ilościowe.

2.2.1. Pracownicy i bezrobotni 50+

Zastosowana metodologia badania przewidywała dokonanie diagnozy potrzeb i oczekiwań pracowników 50+ w odniesieniu do 3 obszarów:

- ich aktualna sytuacja na rynku pracy,
- możliwości w zakresie kwalifikacji i przystosowania do pracy

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- oraz możliwości w zakresie pozostania na rynku pracy.

Badania w grupie osób bezrobotnych 50+ miały pomóc w ocenie ich własnych kwalifikacji (znajomość branży, znajomość obsługi komputera i języków obcych) i ocenie szans powrotu na rynek pracy.

Aktualna sytuacja pracowników i bezrobotnych 50+ na wielkopolskim rynku pracy, która wyłoniła się z przeprowadzonych badań jest bardzo trudna. Wyniki pokazały, że bardzo ciężko znaleźć dobrą pracę, gdyż na rynku zatrudnienia popyt przede wszystkim na pracowników młodych, elastycznych, którzy chcą się rozwijać. Wśród poszukujących pracy panuje duża konkurencja, co wymusza na pracownikach konieczność ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Jednocześnie, aż 86% badanych stwierdziło, że są zasadniczo zadowoleni ze swojej pracy i nie mają zamiaru jej zmieniać.

Pomimo tego, duża część respondentów (43%) odczuwa obawy przed utratą pracy. Zasadność tych obaw potwierdzają wyjaśnienia badanych bezrobotnych, które wskazują na to, że duża liczba z nich straciła pracę z powodu likwidacji stanowisk lub złej kondycji finansowej firmy. Z badań wynika także, że pracownicy mają poczucie, iż utrzymanie zatrudnienia nie zawsze zależy od nich samych.

W ramach zrealizowanych badań została przeprowadzona segmentacja pracowników i bezrobotnych 50+ w wyniku, której wyłoniły się 3 segmenty:

- 1) segment tzw. „Młodych Duchem” stanowi niemal połowę badanych i skupia osoby, które mają potrzebę uczenia się przez całe życie. Są to osoby zadowolone z życia i pracy.

Pozostali badani weszli w skład 2 pozostałych segmentów:

- 2) „Zrezygnowani i Sfrustrowani”, osoby pogodne ze swoją sytuacją, jednak nie zawsze zadowolone, biorą pod uwagę ponoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych,
- 3) „Pogodzeni Bierni” - do tego ostatniego segmentu należą osoby o bardziej pesymistycznym nastawieniu do życia, nie wierzą we własne siły i nie widzą sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji, gdyż brak im wiary, że coś się może zmienić.

Badania pokazały również, że w opinii pracownika często niejasne są kryteria wyboru pracownika przez pracodawcę i w dużej mierze o zatrudnieniu decydują znajomości i szczęście, ale również kwalifikacje i doświadczenie.

Oceniając kwalifikacje pracowników w wieku 50+ w kontekście wymagań pracodawców, badani pozytywnie odnieśli się do takich aspektów jak: doświadczenie w branży, stabilność życiowa, odpowiedzialność i szacunek do pracy. Byli jednak zgodni, co do tego, że jako grupa nie spełniają wymagań pracodawców w zakresie

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

chęci rozwoju, zdobywania nowych umiejętności, kondycji, jak również umiejętności obsługi komputera czy też znajomości języków obcych.

Większa część pracowników deklarowała zamiar pozostania na rynku pracy do emerytury, przy czym jedna piąta przyznała, iż zamierza pracować jeszcze po przekroczeniu wieku emerytalnego. Średnio badana grupa pracowników i poszukujących pracy bezrobotnych zamierza pracować jeszcze przez 8 lat.

Zdaniem badanych osób, wiek jest poważną barierą pracowników 50+ w momencie konieczności zmiany lub podjęcia nowej pracy. Jak wynika z przeprowadzonego badania, pracodawcy nie chcą zatrudniać ludzi starszych. Badani stwierdzili również, że wśród pracodawców panuje przekonanie, iż starsi pracownicy są mniej elastyczni, energiczni, słabiej wykształceni i tym samym mniej atrakcyjni niż młodsi.

Wśród badanych pojawiły się również, choć rzadziej, optymistyczne głosy, że dla pracodawców ważne są doświadczenie i kwalifikacje pracowników 50+.

W porównaniu do młodszych zatrudnionych, pracownicy 50+ bardziej obawiają się utraty pracy. Nie chcą też konkurować z młodszymi, gdyż uważają ich za lepiej wykształconych, elastycznych i znających języki obce. Przyczyną takiego postrzegania młodych jest niechęć osób 50+ do aktywności i zmian. Badani pracownicy 50+ przyznali również, że od młodych odróżnia ich stosunek do pracy, który ujawnia się w szacunku i odpowiedzialności do pracy. Jednocześnie jednak podkreślali, że częściej obawiają się utraty pracy, a niżeli ludzie młodzi.

Badania pokazały, jak pracownicy 50+ oceniają swoją sytuację zawodową na rynku pracy. Większość respondentów była zadowolona ze swojej pracy i jako źródło zadowolenia wskazywało stabilność i pewność zatrudnienia. Wskazywali oni również na doświadczenie, które ułatwia im wykonywanie codziennych czynności, jak również na swoją wypracowaną pozycję w pracy oraz szacunek do pracy.

Mniej zadowoleni w tej grupie respondentów byli pracownicy niższego szczebla, pracujący fizycznie, oni często wskazywali na to, że ich aktywność zawodowa się kończy ze względu na stan zdrowia.

Pracownicy 50+ określali siebie, jako dobrych pracowników, a swoją atrakcyjność na rynku pracy przedstawiali poprzez pryzmat doświadczenia i kompetencje w zakresie znajomości branży. Badania wykazały jednocześnie, że bariera wieku wpływa jednak ujemnie na ocenę własnej atrakcyjności, jako kandydatów do pracy.

Badania pokazały również, w jaki sposób pracownicy 50+ oceniają swoją atrakcyjność na rynku pracy. Zdecydowanie doświadczenie jest największym atutem pracowników 50+ i pozwala im konkurować z pracownikami młodszymi. Ponadto stabilność życiowa i dyspozycyjność. Wysoko ocenili również swoje kompetencje w

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zakresie znajomości branży, bardziej zróżnicowanie pod względem atrakcyjności respondenci ocenili swoje wykształcenie.

Jako czynniki wpływające negatywnie na ich atrakcyjność na rynku pracy respondenci wskazali:

- wiek,
- wygląd,
- problemy zdrowotne,
- problemy z dostosowaniem się do wymogów rynku
- oraz konkurencję ze strony lepiej wykwalifikowanej młodej kadry.

Badani pracownicy 50+ najgorzej oceni swoje kompetencje i umiejętności w zakresie obsługi komputera oraz posługiwania się językami obcymi.

Badanie sytuacji pracowników i bezrobotnych 50+ potwierdziło założenia i rozpoznanie wstępne przed rozpoczęciem realizacji projektu, co wskazuje na realną potrzebę przeprowadzenia zmian na rynku pracy dotyczącym pracowników i bezrobotnych 50+.

2.2.2. Analiza potrzeb osób 50+

Z przeprowadzonych badań wynika, że podnoszenie kwalifikacji w grupie 50+ to konieczność, gdyż jest odpowiedzią na wymagania współczesnego, nowoczesnego rynku pracy. Doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji zdaniem badanych pozwala się rozwijać i poszerzać horyzonty, a tym samym odpowiednio reagować na zapotrzebowanie rynku pracy.

Tym niemniej, w kontekście podnoszenia kwalifikacji zawodowych pojawiły się tu rozbieżności. Część respondentów okazała się być zwolennikami uzasadnionego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności bez jakiegokolwiek konkretnej potrzeby, druga zaś była wyrażała poparcie dla podnoszenia kwalifikacji w sytuacji konkretnego zagrożenia np. utraty pracy lub ubiegania się o nowy etat.

Co ważne, według GUS (stan na listopad 2009) udział osób w wieku 25-64 uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku wyniósł u kobiet 5,2% mężczyzn 4,2%. Jest to bardzo niski współczynnik, jeśli weźmiemy pod uwagę szybkie starzenie się polskiego społeczeństwa.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z danych uzyskanych w ramach Monitoringu Równości Płci w Polsce procent osób dokształcających się przez Internet w grupie kobiet wyniósł 12,6%, a w grupie mężczyzn 39%. Według badań GUS "Kształcenie dorosłych 2009" dostęp do Internetu posiadało w analizowanym okresie 16% osób w wieku do 59 lat, 37,4% osób w wieku 26-64 lat nie posiadało znajomości żadnego języka obcego.

Z powyższych analiz statystycznych można wywnioskować, jak bardzo potrzebne są działania zmierzające do wprowadzenia zmian dotyczących nie tylko dostępu do internetu, ale również zmian nastawienia pracowników do ustawicznego uczenia się.

Respondenci, którzy częściej zmieniali pracę lub stanowiska deklarowali większą elastyczność i zainteresowanie szkoleniami oraz doskonaleniem zawodowym. W przeciwieństwie do nich, osoby pracujące od wielu lat na tym samym miejscu nie widziały większego sensu podnoszenia swoich kwalifikacji za pomocą szkoleń, a szczególnie, jeśli one były związane ściśle z wykonywaną przez nich pracą. Ta grupa respondentów wychodziła z założenia, że dopiero wtedy należy rozpocząć szkolenia, jeśli będzie tego wymagała sytuacja w pracy.

Duża część badanych zauważyła, że na rynku jest dużo szkoleń, w tym dofinansowanych i każdy z nich może skorzystać i wybrać takie, które może przydać się w obecnej chwili lub w przyszłości. Zwrócili oni przy tym uwagę, że trzeba mądrze dobierać szkolenia, gdyż tylko odpowiednia selekcja daje szansę na zdobycie potrzebnych umiejętności.

Podsumowując należy stwierdzić, że z przeprowadzonych badań jasno wynikało, iż szkolenia kwalifikacyjne dla pracowników 50+ są konieczne.

W tym miejscu warto podkreślić, że istnieją bariery, które muszą pokonać zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Do kluczowych barier zaliczyć należy uświadomienie obydwu grupom konieczności podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności.

Bardzo istotnym wnioskiem wyłaniającym się z przeprowadzonych badań jest konieczność dostosowania oferty szkoleń do realnych potrzeb obu grup. Jedna trzecia respondentów deklarowała, że najbardziej chciałaby szkolić się w zakresie

- umiejętności obsługi komputera,
- podnosić kwalifikacje zawodowe

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

– oraz uczyć się języków obcych, a w szczególności języka angielskiego.

Część badanych, głównie w grupie bezrobotnych wyraziła zapotrzebowanie na szkolenia, które pomogłyby im w przekwalifikowaniu zawodowym.

Badani opowiedzieli się za tradycyjnymi metodami szkoleń pracowników, najlepiej organizowanymi w małych grupach mieszanych wiekowo, podczas których można swobodnie wymieniać doświadczenia i rozwijać kompetencje. Co ważne, osoby bezrobotne poszukują szkoleń w grupach zbliżonych do nich wiekowo.

Opowiedzenie się badanych za szkoleniami tradycyjnymi potwierdza ich brak gotowości na zmianę swojego nastawienia w stosunku do korzystania z nowoczesnych technologii, które ściśle określają współczesny rynek pracy. Dlatego projekt WSN50+ dodatkowo pełni rolę motywacyjną i zmienia często stereotypowe nastawienie osób 50+ do nowoczesnych metod nauczania. W czasach wysokich technologii tradycyjne metody nauczania mogą powodować wręcz zahamowanie rozwoju kompetencji potrzebnych do odnalezienia się na współczesnym rynku pracy.

Jak już wspomniano, większość respondentów deklaruowała zamiar pozostania na rynku pracy do emerytury, a 20% z nich zamierza pracować nadal po przekroczeniu wieku emerytalnego (średnia z deklaracji to praca przez jeszcze 8 lat).

2.2.3. Analiza potrzeb pracodawców

Z analizy wyników badań przeprowadzonych wśród pracodawców wynika, że istnieje konieczność stworzenia oferty szkoleniowej i opracowania metod szkoleń dla pracowników 50+, aby aktualizować ich umiejętności i dostosować do rynku pracy.

Z kolei z badań firmy Manpower „Pracownicy 50+” (na podstawie danych uzyskanych z materiałów przedłożonych do ewaluacji) wynika, że w Wielkopolsce 98% badanych przedsiębiorców nie przygotowuje programu ułatwiającego zatrudnienie osób 50+, a 95% z badanych w Wielkopolsce firm nie zachęca pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie.

Pracodawcy często nie zauważają, że pracownicy 50+ odchodzący na emeryturę posiadają wysokie kwalifikacje, które nie są przez pracodawców w nawet małym stopniu wykorzystane i które się marnują. Nowi, często młodzi pracownicy nie znają tak dobrze specyfiki firmy i potrzeba lat, aby zdobyli odpowiednie doświadczenie i wiedzę.

W tym miejscu należy podkreślić, że współczesne oferty edukacyjne muszą stawić czoła nowemu wyzwaniu. Według prognoz, za kilkanaście lat prawie 1/3 siły roboczej stanowić będą osoby w wieku 50+. Już teraz należy zacząć przygotowywać pracodawców na ten fakt i uświadamiać im potrzeby konieczności organizowania

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szkoleń i kursów kwalifikacyjnych dla osób 50 +. Warto promować zgodne z danymi przekonanie, że doświadczony, przygotowany do aktualnych wyzwań rynku pracownik będzie zawsze cenny i potrzebny dla firmy.

Korzyści, jakie z pracownika 50+ odpowiednio przygotowanego do aktualnych potrzeb rynku może mieć firma to przede wszystkim:

- przekazywanie wiedzy młodszemu pracownikom,
- transfer wiedzy i umiejętności wśród personelu,
- mniejsza fluktuacja pracowników,
- przywiązanie do firmy oraz szacunek do pracy jako wartość i element kultury organizacji.

Z badań wynika także, że część pracodawców w Wielkopolsce zdaje sobie z tego sprawę i popiera idee podnoszenia kwalifikacji w grupie pracowników 50+. Pracodawcy (podobnie jak sami pracownicy) u pracowników 50+ cenią najbardziej doświadczenie oraz dyspozycyjność, ale twierdzą, że trudno im znaleźć dobrze wykwalifikowanych kandydatów w tym przedziale wiekowym.

Biorąc pod uwagę wnioski z badań oraz kryteria rekrutacyjne firm, do których zaliczają się głównie kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, obsługa komputera i bardzo często znajomość języków obcych można stwierdzić, że te kompetencje wydają się być dzisiaj koniecznością.

Pomimo tego, że pracodawcy doceniają u pracowników 50+ wiedzę i doświadczenie, ogólnie ci pracownicy „wypadają” w ocenach poniżej oczekiwań pracodawców. Przedsiębiorcy słabiej oceniają oni ich chęć oraz zdolności do zmian i rozwoju, predyspozycje do przekwalifikowania się oraz umiejętności obsługi komputera, czy też znajomość języków obcych. W badaniach połowa pracodawców przyznała, że ich pracownicy brali udział w szkoleniach, w większości specjalistycznych:

- księgowość,
- obsługa maszyn, sprzętu itp.
- ale również w kursach z obsługi komputera,
- obsługi klienta,
- technik sprzedaży
- lub nauki języka obcego.

2.2.4. Duża część badanych pracodawców deklarowała znaczenie szkolenia swoich pracowników w zakresie obsługi komputera, nauki języków obcych i księgowości. Wielu pracodawców stwierdziło jednocześnie, że nie mają potrzeby szkoleń, gdyż sami podnoszą kwalifikacje swoich

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowników lub, że szkolenia są zbyt drogie. ***Bariery podnoszenia kwalifikacji***

Z analizy badań wynika, że główną barierą do podnoszenia kwalifikacji jest osobowość poszczególnych pracowników. W opinii pracodawców nie każdy z pracowników potrafi sam siebie zmotywować do nauki i zdobywania nowych umiejętności.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na przyzwyczajenia pracowników, którzy przepracowali w jednym zakładzie wiele lat i wykonywali te same czynności, aż do emerytury. Zmiana takich przyzwyczajzeń jest niejednokrotnie niemożliwa i potrzeba tutaj sporo wysiłku nie tylko pracowników, czy pracodawców, ale całego społeczeństwa. Wielu badanych pracowników 50+ dostrzega potrzebę zmian dopiero w sytuacji zagrożenia utratą pracy lub w momencie poszukiwania pracy. Ich gotowość do doksztalcania jest podyktowana sytuacją zawodową, a nie potrzebą wynikającą z chęci doksztalcania się.

Jako dodatkowe bariery w podnoszeniu kwalifikacji respondenci wymienili również brak czasu, brak chęci, brak konkretnej potrzeby oraz brak odpowiedniego nastawienia do samorozwoju.

2.2.5. Specyficzne potrzeby szkoleniowe pracowników 50+

Analiza potrzeb szkoleniowych pokazała, jakie formy szkoleniowe są preferowane przez pracowników 50+, uczestników badania. Większość preferowała szkolenia bezpośrednie. Wynika to z braku znajomości i kontaktu ze szkoleniami e-learningowymi, gdyż takich szkoleń na rynku po prostu jest niewiele, a jeśli są to przeznaczone przede wszystkim dla osób dobrze posługujących się komputerem, czyli głównie dla osób młodych. Warto tutaj podkreślić, że realizator projektu jest pionierem w tej dziedzinie szkoleń skierowanych do osób 50+.

W zależności od zakresu szkolenia preferowane były szkolenia grupowe lub indywidualne, przy czym indywidualne wówczas, jeśli rodzaj szkolenia wymagał większego własnego zaangażowania w celu uzyskania lepszych i szybszych efektów.

Badani ogólnie nie mieli zastrzeżeń do występujących na rynku ofert pod względem składu wiekowego grupy szkoleniowej. Potwierdzali, że zróżnicowane grupy wiekowe stwarzają możliwości uczenia się od innych. Jednak zwrócili uwagę na to, iż przy szkoleniach i kursach językowych woleliby grupę w podobnym do siebie wieku, gdyż obawiali się, że młodzi uczą się szybciej a oni mogliby się poczuć



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niekomfortowo. Jeśli chodzi o tematykę szkoleń, preferowane były szkolenia bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem lub takie, które są ogólnie przydatne. Wśród szkoleń badani wymienili również szkolenia językowe, głównie język angielski oraz szkolenia z obsługi komputera.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. OPIS MODELU WSN 50+

W ramach omawianego projektu kluczowym zadaniem było stworzenie i testowanie wirtualnego systemu nauczania. Przeprowadzona ewaluacja obejmuje wybrane właściwości zastosowanych rozwiązań. W jej zakresie zawarto również rekomendacje dla rozwinięcia produktu i związanych z nim funkcjonalności.

3.1. Zawartość merytoryczna modelu WNS 50+ a realizacja założeń projektowych

Opracowanie poszczególnych funkcjonalności systemu i zintegrowanie ich w spójnej zawartości wymagało przygotowania koncepcji, a na jej bazie komplementarnego do potrzeb odbiorców modelu edukacji, aktywizacji i wsparcia.

Model ten przygotowano dla osób w wieku powyżej 50 roku życia. Ta grupa osób jest współcześnie charakteryzowana jako pozostająca w szczególnej sytuacji życiowej i zawodowej.

Jak pokazały dane zgromadzone na etapie aplikacji i uzyskane w wyniku prowadzonej w ramach projektu, tę sytuację charakteryzuje:

- posiadanie doświadczenia życiowego i zawodowego
- doświadczane równocześnie nasilone poczucie niedostosowania do wymogów rynku pracy, jego szybko zmieniającej się dynamiki oraz oczekiwanych przez pracodawców cech i kompetencji pracownika.

Taki splot czynników okazuje się szczególnie niekorzystny dla osób 50+, jak i dla rynku pracy ponieważ zasoby posiadane przez te osoby w postaci wiedzy, doświadczenia i postaw nie są w pełni wykorzystywane. Mechanizm zubożonego wykorzystania, a w konsekwencji rozproszenia i wytracania omawianych zasobów, wiąże się z faktem, że wspomniane poczucie niedostosowania u osób 50+ może przekładać się na szereg konsekwencji w postaci:

- spadku ich aktywności zawodowej i życiowej,
- obniżenia poczucia własnej wartości,
- zmniejszenia nadziei na sukces zawodowy i motywacji do jego osiągnięcia,
- poczucia wyobcowania z własnego otoczenia zawodowego,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- niechęci do dzielenia się wiedzą w poczuciu, że nie jest ona wartościowa, potrzebna i adekwatna.

W tej sytuacji szczególnie ważne podczas tworzenia omawianego modelu edukacji i wsparcia było:

- 1) odwołanie się do potrzeb i kompetencji Odbiorców i Użytkowników**
- 2) uwzględnienie czynników aktywizujących ich do podjęcia i utrzymania procesu uczenia się,**
- 3) zapewnienie możliwości odniesienia zdobywanej wiedzy i umiejętności do praktyki – „usensownienie” uczenia się,**
- 4) umożliwienie Odbiorcom i Użytkownikom aktywnego monitorowania postępu procesu uczenia się i uzyskania konkretnych rezultatów,**
- 5) wypracowanie postawy aktywnej współodpowiedzialności za uczenie się i wdrożenie jego rezultatów.**

Odnosząc się do tych wyzwań, w prezentowanym raporcie dokonano analizy pod kątem realizacji w modelu WSN 50+ założeń projektu poprzez zamieszczenie specjalistycznych tematycznych kursów i ocenę ich zawartości merytorycznej.

Założenia projektu obejmowały wypracowanie e-learningowych kursów, oraz dodatkowo ćwiczeń i gier językowych (pamięciowych i rozwijających słownictwo języka angielskiego dla poziomów beginners i elementary).

Były to:

(1) kursy językowe – o specjalnie przygotowanym zakresie merytorycznym zawierające zagadnienia mogące mieć znaczenie dla grupy pracowników 50+.

Stworzona w projekcie platforma pozwala na:

- **samodzielną pracę i ocenę jej bieżących postępów,**
- **powtarzanie przerobionego materiału i poprawianie uzyskanych w testach podsumowujących wyników,**
- **ogląd procesu uczenia w dłuższej perspektywie czasowej,**
- **zdobycie certyfikatu.**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szczególnie istotne jest dostosowanie poziomu trudności zadań edukacyjnych do wyników uzyskanych przez Odbiorcę podczas wypełniania on-line testu wstępnego. Jego struktura jest bardzo czytelna, rozwiązujący ma przez cały czas wgląd w cały zbiór pozycji testowych. Ten system kwalifikacji na określony poziom trudności kursu językowego pozwala uniknąć ryzyka, które uwzględniono w projekcie. Polega ono na nieadekwatnej ocenie własnych kompetencji językowych przez osobę przystępującą do nauki. Może ona być zawyżona, lecz o wiele częściej jest zaniżona z powodu obaw o to, że osoba nie poradzi sobie na danym poziomie nauki.

Ponadto, dzięki zastosowaniu testu on-line, znacząco zmniejsza się obciążenie stresowe wynikające z sytuacji egzaminacyjnej, która dla osób w wieku 50+ w wyniku zdobytych doświadczeń edukacyjnych jest silnie kojarzona z negatywnymi konsekwencjami w wypadku popełnienia błędów.

Równocześnie zastosowana procedura testowa pozwala na konstruktywny kontakt z systemem WSN 50+ i jego narzędziami, co może wzbudzać zaangażowanie w uczenie się i wzmacniać poczucie posiadania kompetencji do poradzenia sobie w kontakcie z językiem obcym.

Istotnym elementem kursu jest jego wielomodalność i interaktywność (gry językowe, ćwiczenia multimedialne, ćwiczenia utrwalające materiał).

Z perspektywy szans zawodowych niezwykle ważne i motywujące dla odbiorców indywidualnych ale także np. instytucji szkoleniowych jest certyfikowanie zakończonego udziału w szkoleniu bez dodatkowych procedur – automatycznie generowane przez system. Spełnia ono postulat korzyści, „usensownienia uczenia się” i pełni rolę aktywizująco wspierającą.

(2) ścieżka rozwoju kompetencji - szkolenia wspomagające rozwój kompetencji opartych na mentoringu (SISC – ścieżka e-learningowa oparta na mentoringu).

Ten typ kursu stworzono na podstawie rozwiązań testowanych wcześniej przez jednego z partnerów projektu – ERIFO, Centrum Badań i Szkoleń we Włoszech. Celem jest tu wykorzystanie potencjału starszych pracowników (50+) przez wspieranie przekazywania ich kompetencji i know-how młodszym pracownikom.

Ścieżka rozwoju kompetencji SISC składa się z 8 modułów, z czego moduły 1-3 dotyczą mentoringu a moduły 4-8 badaniu kompetencji. Tu także zakończenie szkolenia premiowane jest certyfikatem generowanym z systemu.

Zaproponowane w ramach tego kursu narzędzia są ukierunkowane z jednej strony na transfer wiedzy i kompetencji a z drugiej na budowanie potencjału zawodowego i osobistego zespołów pracowniczych na styku międzypokoleniowym. Jest to szczególnie istotny styk z perspektywy celów rozwoju gospodarki opartej na

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wiedzy. Dodatkowo, istotnym elementem jest wpisanie się projektu w nowoczesny nurt polityki rozwojowej rynku pracy nawiązującej do danych pokazujących, że aktualnie znacząco rośnie znaczenie zasobów pozamaterialnych w przedsiębiorstwach, co waży na ocenie ich wartości rynkowej.

Co więcej, współczesne badania socjologiczne podkreślają, że nowym wyzwaniem w zarządzaniu zasobami ludzkimi stają się istotne różnice międzypokoleniowe. Odbiorcy projektu według proponowanych klasyfikacji należą do tzw. pokolenia „Baby Boomers” opisywanego, jako pracownicy:

- wytrwali i ciężko pracujący, aby osiągnąć sukces zawodowy,
- których kariera zawodowa odbywa się kosztem poświęceń rodziny, przyjaciół lub czasu wolnego,
- dla których istotne motywatory to obawa przed utratą pracy i motywacja finansowa,
- kierujący się zasadami otwartości, równości i tolerancji.

Ci pracownicy współpracując z osobami z kolejnych generacji pokoleniowych opisywanych jako „X”, „Y” i „Z” napotykają na znaczące różnice w sposobie działania i myślenia młodszych kolegów. O najmłodszych z nich, należących do generacji „Z” mówi się dziś, że:

- od urodzenia mają kontakt z nowoczesnymi technologiami, a w wieku kilku lat często są już nie tylko doświadczonymi internautami, lecz również początkującymi bloggerami,
- świat wirtualny naturalnie łączy się w ich życiu ze światem realnym, co wielokrotnie zwiększa szybkość i zakres przepływu informacji czyniąc ją jednocześnie mało analityczną,
- są przyzwyczajeni do otrzymywania wielu komunikatów równocześnie lecz nie potrafią dłużej koncentrować się na jednym źródle informacji,
- przywiązani do nowych technologii, brak dostępu może wywołać u nich silną frustrację,
- są świadomymi konsumentami, od najmłodszych lat potrafią rozpoznawać i wartościować marki.

Opisane charakterystyki wskazują na znaczące różnice mogące stanowić dla osób 50+ trojakiego typu bariery:

a) trudności w komunikacji z młodszymi współpracownikami w zakresie zadań, celów, efektów i relacji

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- b) **trudności w podejmowaniu wspólnych działań i utrzymywaniu zaangażowania w ich kontynuację**
- c) **obaw przed nawiązywaniem współpracy z powodu poczucia niekompetencji w obszarze korzystania z IT.**

Wobec tych barier, proponowany kurs stanowi istotne wzmocnienie i wsparcie w identyfikowaniu przez osoby 50+ własnej roli zawodowej i swojego miejsca na rynku pracy w zmieniającej się rzeczywistości nacechowanej różnego typu kryzysami.

Pośrednio, osiągane rezultaty projektu mogą więc mieć duże znaczenie dla międzypokoleniowej współpracy w przedsiębiorstwach, a także organizacjach społecznych i instytucjach publicznych, które mogą wykorzystać stworzony model ścieżki rozwoju kompetencji pracowniczych.

Założenia projektu w zakresie zamieszczenia tego typu kursu zostały poprawnie zrealizowane także dzięki umożliwieniu samouświadczenia pracowników 50+ co do własnych osiągnięć, dorobku ze szczególnym podkreśleniem kompetencji, także tych „ukrytych” czyli nie kojarzonych dotąd przez pracownika z własnymi zasobami oraz wiedzy. Co także niezwykle istotne, zastosowanie metody mentoringu może znaczącym czynnikiem dla obniżania kosztów firmy i organizacji.

To, co warto rekomendować na kolejnych etapach wdrażania wypracowanych rozwiązań to praktyczny trening zachowań mentorskich. Może być on realizowany z jednej strony za pomocą e-learningu ale ugruntowanie kompetencji mentorskich musi się równolegle odbyć w praktyce. Pomocne dla dalszego rozwoju tego kursu może być także wsparcie superwizyjne dla mentorów realizowane w postaci moderowanych stacjonarnych i wirtualnych grup dyskusyjnych.

(3) planowanie kariery w wieku przedemerytalnym – ten moduł edukacyjny zawiera kursy i informacje przygotowujące osoby 50+ do zmian rozwojowych z uwzględnieniem sytuacji zawodowej. Koncepcję zaczerpnięto ze sprawdzonych partnera brytyjskiego – Life Academy. Za kluczowe cele tego zbioru kursów uznano w partnerstwie projektowym:

- **zwiększanie kompetencji Odbiorców sprzyjających wydłużeniu ich aktywności zawodowej poprzez pozostanie na rynku pracy w ostatnich latach przed emeryturą,**
- **wzmocnienie postawy aktywnej w zarządzaniu własną karierą zawodową,**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **rozwinięcie kompetencji ogólnych Odbiorców poprzez dostarczenie kursów w zakresie radzenia sobie z finansami, zadbania o dobrą formę fizyczną, własne zdrowie i harmonijny rozwój intelektualny.**

Zastosowane metody i narzędzia edukacyjne i wspierające zostały ukierunkowane na takie obszary tematyczne, które zwiększają umiejętności formułowania i rozwijania celów i planów życiowych w zmieniającym się kontekście (system emerytalny, zdrowie w pracy, funkcjonowanie w okresie zatrudnienia i okresie przedemerytalnym i emerytalnym).

Należy podkreślić, że ten kurs staje się szczególnie cenny w okresie zmian systemu emerytalnego w Polsce. Tworzeniu i wdrażaniu rozwiązań prawnych w tym zakresie towarzyszy dziś zróżnicowany odbiór społeczny wśród pracowników. Grupy zawodowe 50+ nieposiadające przywilejów emerytalnych doświadczają poczucia zagrożenia nie tylko w związku z ryzykiem wynikającym z aktualnego rynku pracy, ale też z wydłużaniem wieku emerytalnego. Zarządzanie własną karierą i przygotowywanie się do etapu emerytury to z pewnością ważna potrzeba wielu z tych pracowników. Grupy zawodowe 50+, co do których zapadają aktualnie decyzje prawne ograniczające zakres ich uprzywilejowania na rynku pracy, poza wymienionymi wyżej obciążeniami narażone są dodatkowo w związku z traconymi uprawnieniami. Te grupy także mogą skorzystać z proponowanego przez WSN 50+ kursu planowania kariery w wieku przedemerytalnym.

Z perspektywy psychospołecznej samo zdefiniowanie tej grupy kursów, jako „zarządzanie karierą” ma istotne znaczenie dla zmiany postaw społecznych. Okres przedemerytalny jest kojarzony z dominującą postawą zachowawczą i reaktywną - zarówno u pracownika i pracodawcy.

Polega ona na „bronieniu się i unikaniu zagrożeń” pojawiających się na styku pracodawca i pracownik 50+. Jej przeciwieństwem jest postawa proaktywna. Przejawiające ją osoby same kreują zmiany w swoim otoczeniu i potrafią elastycznie dostosować się do nowych bodźców zawodowych i społecznych, traktując je jako wyzwanie a nie jako potencjalne zagrożenie i stratę. Proaktywny pracownik 50+, świadom tego, że zarządza własną karierą będzie inaczej postępować z pracodawcą, współpracownikami i klientami. W odpowiedzi będzie przez te osoby i grupy inaczej spostrzegany, co może uruchomić otoczeniu więcej zachowań sprzyjających wydłużeniu jego aktywności zawodowej. To duży potencjał oddziaływania ewaluowanego projektu.

Równie istotny element wsparcia pracownika 50+ to treści edukacyjne ukierunkowane na godzenie i równoważenie życia zawodowego i osobistego. Należy

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tu podkreślić, że w połączeniu z modelem moderowania rozwoju zawodowego młodszych pracowników przez starszych może dochodzić do:

krzyżowego transferu wiedzy i kompetencji pomiędzy kursami oferowanymi w modelu WSN 50+.

Oznacza to, że zdobyte wcześniej lub zdobywane równolegle, kompetencje dotyczące zarządzania karierą mogą być przekazywane w procesie moderowania przez osoby 50+. Pojawia się zatem wyzwanie dla rozwoju tego projektu –

- 1) Jak uwzględnić tego typu możliwy transfer na etapach oferowania, zapraszania do udziału w wirtualnym systemie nauczania i uczenia się oraz po zakończeniu edukacji?
- 2) Jak konstruować ścieżki edukacyjne dla Odbiorców rozumiejąc ich (ścieżek i samych Odbiorców) możliwe powiązania i szanse na krzyżowy transfer kompetencji? (co jest istotne dla obniżania kosztów szkoleniowych)
- 3) Jak diagnozować „krzyżowo” albo „korelacyjnie” potrzeby szkoleniowe związane z zastosowaniem wypracowanego w projekcie innowacyjnym testującym modelu edukacji?
- 4) W jaki sposób oceniać krzyżowe rezultaty projektu, by mierzyć jego adekwatność, efektywność, skuteczność, oddziaływanie i trwałość efektów?

Co szczególnie istotne i cenne, w analizowanym modelu znalazły się w postaci elektronicznej przejrzyste, napisane w przystępny sposób i przyjazne w użytkowaniu podręczniki zarówno dla kursantów, jak i nauczycieli/trenerów. Wprowadzają one istotne pojęcia a sposób prezentacji treści zawiera czytelne schematy działania zgodna z najnowszymi sposobami edukowania w zakresie software za pomocą podręcznika/instrukcji.

(4) Strona internetowa pod adresem internetowym **www.wsn50plus.eu** jest ostatnim z przedstawionych do ewaluacji elementów Wirtualnego Systemu Nauczania 50+. Partnerzy założyli, że głównym celem jej stworzenia będzie upowszechnianie i promowanie projektu oraz wypracowywanego produktu finalnego WSN50+. Strona zawiera na bieżąco aktualizowane:

– **informacje o projekcie, rekrutacji i testowaniu WSN 50+**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **wyniki badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych przez**
- **firmę PENTOR**
- **prezentacje instytucji partnerskich z Włoch i Wielkiej Brytanii**
- **informacje o instytucjach współpracujących**

Jednym z ważnych założeń strategicznych projektu, realizowanych między innymi poprzez stronę internetową www.wsn50plus.eu, jest upowszechnianie idei kształcenia się przez całe życie, oraz zalet zatrudniania i utrzymywania w pracy osób w wieku 50+.

Uproszczenie funkcjonalności i ułatwienie dostępu udało się tu osiągnąć dzięki klasycznej a zarazem oszczędnościowej strukturze strony. Strona doskonale służy, jako bank informacji o projekcie.

(5) Podręczniki dla uczestników i trenerów/nauczycieli modelu WSN 50+ zasługują na szczególną uwagę, gdyż są dostosowane do potrzeb osób 50+ oraz dodatkowo pozwalają się wstępnie „oswoić” z modelem tym osobą, które nie mają dużego doświadczenia w poruszaniu się w sferze technologii IT.

Podręcznik dla uczestników/uczniów zawiera wszystkie informacje niezbędne do poruszania się po platformie - począwszy od wskazówek dotyczących logowania się do systemu, a skończywszy na odczytywaniu raportów z wykonanych ćwiczeń. Podręcznik jest bardzo przejrzysty i kolorystycznie współgrający z platformą WSN 50+. Poruszanie się po jego zawartości jest proste, gdyż opisy są wsparte odbitkami okien i szkiców ukazujących się przy danej funkcji na ekranie monitora. Szczegółowy spis treści pozwala bardzo szybko dotrzeć do pomocy jak i poszukiwanych informacji dotyczących poszczególnych kursów. Każdy z kursów jest szczegółowo opisany a poruszanie się po nim za pomocą podręcznika jest bardzo łatwe. Po kilkukrotnym korzystaniu z podręcznika można się nauczyć swobodnie poruszać po modelu WSN 50+.

Podręcznik dla trenerów i nauczycieli jest nieco bardziej obszerny, gdyż zawiera prócz jasnego opisu poszczególnych funkcji, jakie odnoszą się do korzystania z modelu WSN 50+ dodatkowe informacje na temat kształcenia osób dorosłych. Informacje te odnoszą się ogólnie do potrzeb i motywacji osób dorosłych w zakresie uczenia się oraz zawierają wskazówki w zakresie wspierania, oceniania i nauczania. Ponadto nauczyciele i trenerzy mogą znaleźć tam ogólne informacje na temat kształtowania ustawicznego w Unii Europejskiej i Polsce, jak również przykłady dydaktyki i metodyki w nauczaniu języka obcego osoby dorosłe. Na końcu

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podręcznika jest podany spis literatury odnoszącej się do dziedziny w zakresie nauczania dorosłych

Podręcznik zawiera w swojej pierwszej części szczegółowe informacje dla administratora, który będzie zarządzał „wirtualną szkołą”. Również tutaj wszystkie funkcje, jakie mamy do dyspozycji na platformie, są jasno i w sposób bardzo przystępny wyjaśnione. Podobne jak w podręczniku dla uczniów i ten podręcznik kolorystycznie harmonizuje z modelem WSN 50+. Większość ilustracji zawartych w podręczniku to ikony i tabele, które są kopiami okien wyświetlających się podczas pracy na ekranie monitora.

Oba podręczniki zawierają oszczędną grafikę zarówno pod względem jakościowym jak i ilościowym. Teksty w podręcznikach są sformułowane w sposób jasny i konkretny, bez niepotrzebnych rozwinięć, co czyni je jeszcze bardziej przyjaznymi dla osób 50+. Warto również zwrócić uwagę na estetykę podręczników i ich format.

3.2. Opis funkcjonalny modelu WSN 50+

Nauczanie za pomocą metod tradycyjnych i metody oparte na e-learningu różnią się w sposób zasadniczy w trzech następujących aspektach:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a) inna jest forma kontaktu pomiędzy uczestnikami procesu dydaktycznego,b) inny sposób przebiega organizacja i zarządzanie czasem naukic) inna jest skala i dostępność wizualizacji treści nauczania |
|---|

W odniesieniu do specyfiki e-learningu w trzech wyżej wymienionych aspektach przeanalizowano w tym punkcie model WSN 50+ koncentrując się na takich właściwościach jak platformy e-learningowej, jak: przejrzystość modelu i łatwość poruszania się w nim.

(1) Forma kontaktu pomiędzy uczestnikami procesu dydaktycznego

Nauczyciel podejmujący się nauczania za pomocą e-learningu musi zindywidualizować współpracę z uczniem, w porównaniu z tradycyjnym systemem kursowym ma mniej możliwości komunikowania się z grupą edukacyjną, jako całością za to więcej czasu może poświęcić na kontakty z pojedynczymi osobami. Zwykle na e-platformach system umożliwia jednak automatyzowanie części kontaktów i sprzyja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

temu, by proces uczenia odbywał się poprzez społeczne interakcje i kontakty między samymi uczniami.

Analizując funkcjonalność systemu WSN 50+ należy podkreślić jego prostotę komunikacyjną. W powszechnie dostępnych programach pocztowych czynnikiem deprymującym osoby nie posiadające doświadczenia w posługiwaniu się IT są skomplikowane paski narzędzi. W modelu stworzonym w ramach omawianego projektu tworzenie, odbieranie i wysyłanie wiadomości pocztowych jest szybko dostępne i nie wymaga dodatkowego zaangażowania w rozpoznawanie opcjonalnych możliwości i funkcji. Komunikacja dla uczestnika kursu jest możliwa zarówno z pojedynczymi Odbiorcami, jak i z wybraną grupą z grona uczniów i nauczycieli. Ponadto, przejrzystość i łatwość poruszania się wynika tu z umiejscowienia i udostępnienia w sposób bezpośredni i natychmiastowy głównych funkcji komunikatora pocztowego.

(2) organizacja procesu i czasu nauki

Zorganizowanie pracy w procesie uczenia w modelu WSN 50+ odbywa się za pomocą tematów i modułów prowadzących do możliwych w ich obrębie aktywności. Uczestnicy kursu nie mają obowiązku jednoczesnej realizacji zadań i udziału w tym samym czasie. Mogą natomiast pracować zgodnie ze swoimi preferencjami i możliwościami. Pozwala to na uzyskanie jeszcze innego ważnego rezultatu pośredniego – rozpoznanie własnego stylu uczenia się i związanych z nim preferencji.

Jeżeli chodzi o przejrzystość i sposób poruszania się na platformie, organizacja procesu nauki w testowanym modelu staje się szybko czytelna dla użytkownika. Z jednej strony łatwo orientuje się on w funkcjach systemu pojawiających się podczas realizacji poszczególnych zadań, z drugiej strony ma możliwość odnoszenia procesu uczenia się do danych temporalnych (zarówno dotyczących dat, godzin jak innych pomocnych statystyk jak np. stopień osiągnięcia zadań edukacyjnych).

(3) Skala i dostępność wizualizacji treści dydaktycznych

W modelu WSN 50+ zawarto wiele zróżnicowanych form wizualizacji treści dydaktycznych. Spełniają one kryterium przejrzystości i łatwości dostępu. Na uznanie zasługuje oszczędna i funkcjonalna nawigacja w zasobach platformy. Menu poszczególnych kursów jest stale widoczne a zasady rozpoczynania korzystania z zasobów są zdefiniowane w prosty sposób. Po raz kolejny osoby doświadczające problemów mogą też korzystać ze zdigitalizowanego podręcznika oraz postaci „wirtualnego przewodnika”. Ta funkcja wykonana w formie audiowizualnej pozwala na lepszą orientację w systemie nawigacji i zasobach edukacyjnych. Komunikacja głosowa i animacje postaci przewodnika pozwalają na łatwiejsze wejście w system.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nie bez znaczenia jest przemyślany detal – postać wirtualnego przewodnika ma cechy fizyczne i ton głosu wskazujące na atrybuty wieku dojrzałego. W ten sposób budowana jest wiarygodność u Odbiorcy.

Na uwagę zasługuje przekaz audio – zarówno w sferze werbalnej i niewerbalnej. W warstwie werbalnej (językowej) logika, treść i słownictwo zostały dostosowane do grupy, dla której powstawało narzędzie. Równocześnie w sferze niewerbalnej nagrań tempo, barwa, brzmienie oraz ton głosu są dostosowane do specyfiki uczenia się w okresie średniej i później dorosłości. Przejrzystość komunikatów ułatwia odbiór i przyswojenie treści.

Podsumowując całościowo omawiane funkcjonalności można powiedzieć, że model WSN 50+

– **ma przejrzystą strukturę, która jest starannie zaplanowana i ułatwia poruszanie się oraz wykorzystanie dostępnych funkcji**

Oznacza to, że platforma zawiera optymalną ilość elementów. Jest ich na tyle dużo, że użytkownik ma wybór w zakresie zbioru i podzbiorów, ale też na tyle mało, że nie prowadzi to do dezorientacji w dostępnej ofercie modułów szkoleniowych.

Nawigacja po zasobach i narzędziach dydaktycznych jest przyjazna. Poszczególne moduły są względem siebie analogiczne pod względem budowy. Miejsca, w których można uzyskać dostęp do zasobów edukacyjnych i narzędzi są ściśle określone. Dodatkowo, model nie zawiera narzędzi nadmiarowych, nieużywanych. Uniknięto też umieszczania w przestrzeni interfejsu użytkownika funkcji widocznych, które są dla niego niedostępne (np. przypisane wybranym użytkownikom).

Piktogramy użyte w ikonach są czytelne i pozwalają na intuicyjne rozpoznawanie narzędzi i zasobów. Dynamiczny interfejs ze zhierarchizowaną strukturą zgodnie z modelem „zakładek w portfelu” pozwala przeglądać „wyższe i niższe” piętra zasobów. Użytkownik nie musi przeładowywać strony, by powrócić lub przenieść się do innego podzbioru, co zwiększa dostępność.

Tworząc model zaplanowano różne możliwości kontaktu z nauczycielem i innymi uczestnikami kursu. Przestrzeń kursów została zaprojektowana w sposób "przyjazny" i atrakcyjny graficznie, a sam kurs zawiera optymalną liczbę elementów graficznych i multimedialnych - zachęca do eksploracji. Jest to przejrzyste i dostępne narzędzie uczenia się i komunikowania.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.3. Opis grafiki modelu

Grafika modelu jest lekka, czytelna i dostosowana do osób 50+. Kolory interfejsu są przyjazne dla wzroku, co ma znaczenie przy dłuższym korzystaniu z komputera. Duże ikony z piktogramami i opisem ułatwiają poruszanie się po systemie. Jest to szczególnie ważne dla osób, które nie mają dużego doświadczenia w obsłudze komputera. Ograniczenie grafiki do najbardziej potrzebnych elementów sprawia, że model jest zrozumiały i przejrzysty. Zmiana układu graficznego przy przechodzeniu do poszczególnych zasobów menu, czyni model bardziej dynamicznym i dostępnym.

Rodzaj i wielkość trzcionki zostały odpowiednio dopasowane do grafiki interfejsu zgodnie z przeznaczeniem modelu dla osób 50+.

Grafika kursu języka angielskiego wzbogacona o kolorowe ilustracje nadaje modelowi dodatkowego przyjaznego charakteru. Podobnie działają ilustracje postaci asystentów/lektorów, które towarzyszą odbiorcom we wszystkich kursach proponowanych przez wstępny model WSN 50+.

Warto przypomnieć, że ponad 50% z pośród użytkowników testujących zdecydowanie określiło model, jako logiczny i przejrzysty.

3.4. Opis funkcji modelu dostosowanych do osób 50+

Funkcje modelu zostały dostosowane do osób 50+. Duże ikony z piktogramami ułatwiające rozeznanie się w zasobach menu sprawiają, że model jest przyjazny i jasny również dla osób o niewielkich umiejętnościach w zakresie obsługi komputera.

Dobór odpowiedniego rodzaju i wielkości trzcionki pozwala na swobodne odczytywanie tekstu. Ponadto w kursie nauki języka angielskiego jest możliwość zwiększania i zmniejszania wielkości trzcionki, co jest bardzo istotne, jeśli chodzi o osoby 50+. Taka funkcja byłaby pożądana w całym produkcie.

Funkcje modelu pozwalają również na szybkie odnalezienie drogi „powrotnej” w razie znalezienia się w innym miejscu, a niżeli zamierzano.

Zminimalizowanie funkcji do podstawowych, niezbędnych czynności potrzebnych do poruszaniu się w zasobach modelu, wpływa pozytywnie na poczucie pewności osób 50+, które nie posiadają dużych umiejętności w obsłudze komputera.

Bardzo ważnym elementem modelu dla osób 50+ jest funkcja dźwiękowa asystenta/lektora, który czyta poszczególne teksty lub informuje o kolejnych tematach danego kursu. Istnieje również możliwość zrezygnowania z pomocy lektora.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.5. Ocena przydatności modelu

Model WSN 50+ doskonale wpisuje się w koncepcję **uczenia się przez całe życie**, co jest bardzo istotne dla grupy wiekowej 50+.

Model nie tylko pozwala podnosić umiejętności i kwalifikacje, ale również daje możliwość bezpośredniego obcowania z nowoczesnymi technologiami ICT, bez znajomości, których osoby 50+ zostają wyobcowani z rynku pracy.

Oceniany model jest pomocny w podnoszeniu kwalifikacji w zakresie nauki języka angielskiego oraz w zakresie zdobywania wiedzy na temat planowania kariery w wieku emerytalnym oraz tzw. mentoringu.

Sposób przekazywania przez model informacji jest przejrzysty i prosty, co ułatwia korzystanie z niego osób 50+.

Kursy proponowane przez model odpowiadają zapotrzebowaniom rynku pracy na szkolenia podnoszące kwalifikację osób 50+ i są dobrze przygotowane zarówno pod kątem tematycznym, jaki i merytorycznym.

Model ten może być również rozwijany i wzbogacany o nowe oferty wspierające podnoszenie kwalifikacji przez osoby 50+.

Z przeprowadzonych badań testowych wynika, że model zaspakaja potrzeby i spełnia oczekiwania osób 50+. Efekt ten uzyskano także dzięki usprawnieniom wykonanym na podstawie zgłoszeń i propozycji osób testujących dotyczących możliwych ulepszeń produktu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. ANALIZA EFEKTÓW TESTOWANIA MODELU

Kluczowym pytaniem na etapie ewaluacji projektu jest pytanie o wskaźniki realizacji celów projektu. Odpowiedzi na pytania z tego obszaru poszukiwano między innymi poprzez ankiety, spotkania ewaluacyjne oraz rozmowy dotyczące stworzonej i testowanej w ramach projektu platformy e-learningowej oraz różnego typu czynników mogących mieć związek z tym, w jaki sposób osoba badana oceniała stworzony system, możliwości własne i innych osób w zakresie korzystania z platformy i rezultaty wynikające z procesu uczenia się oraz sam ten proces.

4.1. Analiza modelu poprzez dostęp do konta administratora

Poprzez konto administratora zweryfikowano zakres szkoleń wykonanych przez osoby testujące wstępny model WSN50+.

Ogólna liczba zarejestrowanych kursantów liczy 71 osób. W tym 43 osoby biorące bezpośredni udział w testach, pozostałe osoby zostały zarejestrowane przez administratora na potrzeby prób wewnętrznych, nieujętych w raportach. Weryfikacji poddano wszystkie grupy uczniów zarejestrowanych w systemie. Ustalono, że zarejestrowane są 4 grupy, przy czym jedna z nich nie posiada zarejestrowanych kursantów.

Pozostałe grupy posiadają następującą ilość kursantów:

- Grupa *WSN50* - 44 osoby: grupa testowa w ramach projektu
- Grupa *Chicago* - 16 osób: grupa stworzona przez administratora w celu wewnętrznych prób platformy
- Grupa *Senior* - 11 osób: grupa stworzona przez administratora w celu wewnętrznych prób platformy

Test obejmował 3 kursy: kurs językowy (język angielski), kurs planowania kariery w wieku przedemerytalnym, oraz ścieżka rozwoju kompetencji - SISC.

W zakresie nauki języka obcego produkt testowało 44 osoby z grupy WSN50. W testowaniu szkolenia w zakresie *Planowanie kariery przedemerytalnej* udział wzięło 25 osób z grupy WSN50. Natomiast w testowaniu szkolenia *Ścieżka rozwoju kompetencji – SISC* wzięło udział 28 osób z grupy WSN50.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Analiza ankiet przeprowadzonych na koniec fazy testowania

W obu grupach (Odbiorców i Użytkowników) przeprowadzono serię badań ankietowych w podobnych zakresach problemowych, różnicując pytania m.in. w odniesieniu do osobistych doświadczeń z WSN 50+ i e-learningiem, o które pytano głównie Odbiorców. Przygotowane w ramach projektu ankiety dla Odbiorców zostały podzielone na 5 części (Ankiety od 1 do 5).

Zanotowano zwrot ankiet na poziomie:

a) Odbiorcy:

- Ankiety 1, 2, 3 – 40 osób,
- Ankiety 4 i 5 – 39 osób.

b) Użytkownicy:

- Ankiety 1, 2, 4 - 10 instytucji,
- Ankieta 3 – 9 instytucji.

Respondenci udzielali odpowiedzi na skali nominalnej i porządkowej. Na podstawie raportów przedłożonych do ewaluacji można podsumować uzyskane wyniki.

(1) Rezultaty i skuteczność platformy w odniesieniu do założeń w opinii Odbiorców i Użytkowników na podstawie danych z Ankiety 1

ANKIETA 1 zawierała 5 pytań dotyczących ogólnych informacji dotyczących opinii o platformie:

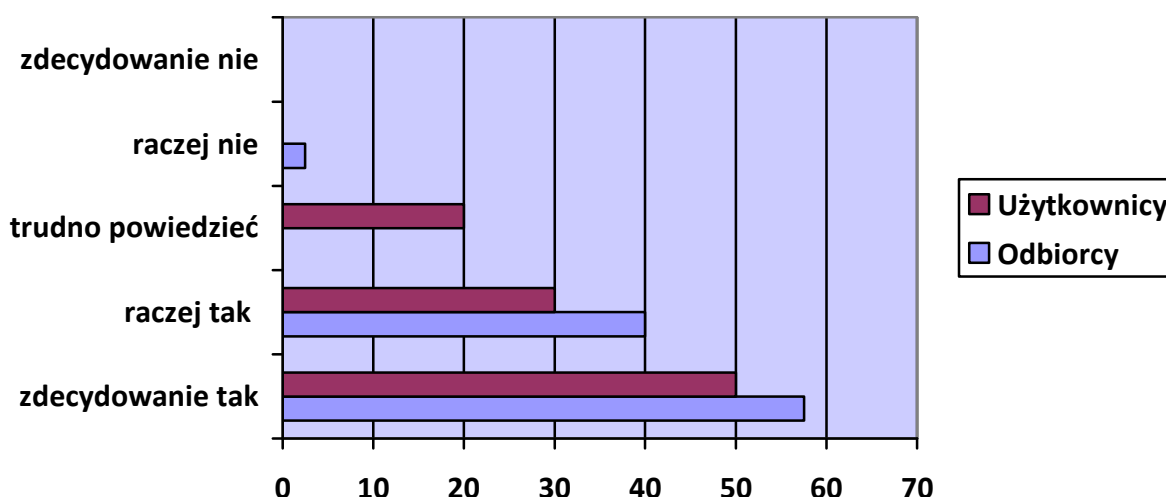
Pytanie pierwsze dotyczyło skuteczności i efektywności WSN 50+ w odniesieniu do kształcenia ustawicznego osób 50+.

1. Czy uważa Pani/Pan produkt finalny (platformę WSN50+) za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym?

Spośród badanych Użytkowników 50% osób stwierdziło, że „zdecydowanie tak”. Podobny wynik uzyskano w grupie Odbiorców (57%). „Raczej tak” to odpowiedź

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wybrana przez 30% Użytkowników i 40% Odbiorców. „Trudno powiedzieć” – tak twierdziło 20% Użytkowników, natomiast tej odpowiedzi nie wybrał żaden Odbiorca. Odpowiedzi „raczej nie” udzieliło jedynie 2,5% Odbiorców (1 osoba). Reakcje „zdecydowanie nie” nie pojawiły się w badaniu (patrz: Rys. nr 1)



Rys. 1. Opinie Użytkowników i Odbiorców na temat potencjalnej skuteczności i efektywności WSN 50+ w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym.

Oprac. własne na podstawie danych z projektu WSN 50+.

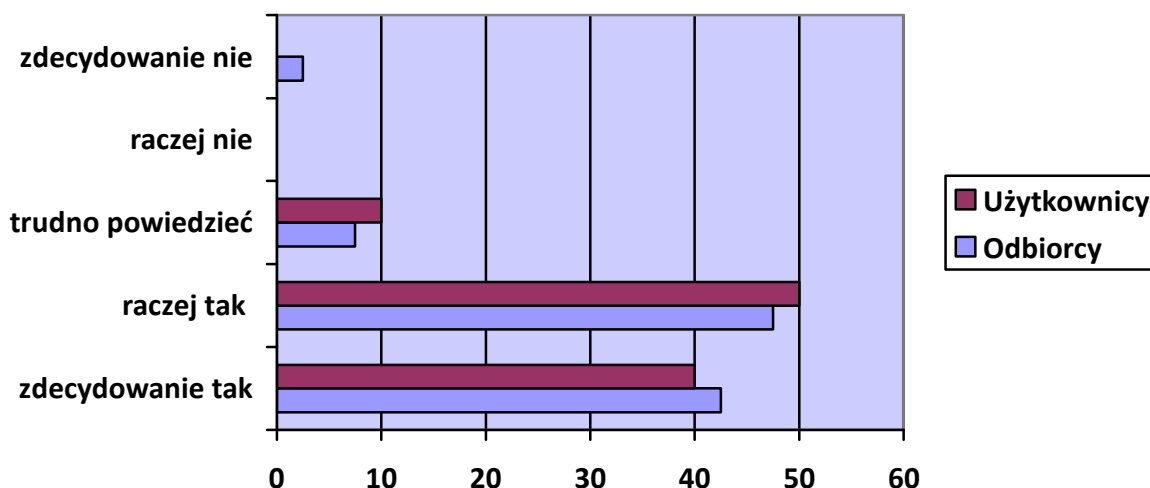
Wyniki te wskazują, że badani dostrzegli potencjał projektu, jako narzędzia ułatwiającego dostęp do edukacji ustawicznej a zarazem skutecznego i efektywnego w kształtowaniu u osób 50+ postawy uczenia się przez całe życie.

2. Czy uważa Pani/Pan, że wypracowany w toku realizacji projektu model kształcenia - WSN 50+ przyczyni się do zwiększenia aktywności osób 50+?

Dokładnie 40% badanych Użytkowników i 42% Odbiorców stwierdziło, że „zdecydowanie tak”. „Raczej tak” - zadeklarowało 50% Użytkowników i 47,5% Odbiorców. Odpowiedź „trudno powiedzieć” – wybrało 10% Użytkowników i 7,5% Odbiorców. Reakcja „raczej nie” nie pojawiła się. 2,5% Odbiorców (1 osoba) zadeklarowało „zdecydowanie nie”. Tym razem respondenci częściej niż w przypadku poprzedniego pytania skłaniali się do przypuszczenia („raczej tak”) niż wyrażali pewność ustosunkowując się do postawionego w ankiecie problemu. Poniższy wykres (patrz: Rys. nr 2) prezentuje całościowe zestawienie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rys. 2. Opinie Użytkowników i Odbiorców modelu kształcenia WSN 50+ w zakresie jego możliwego wpływu na zwiększenie aktywności osób 50+.

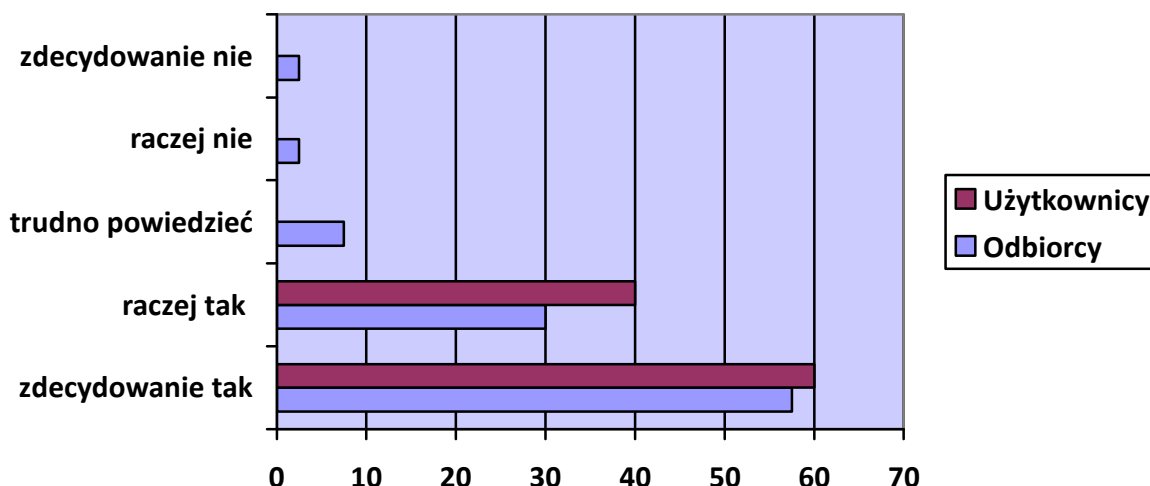
Oprac. własne na podstawie danych z projektu WSN 50+.

3. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez stworzone narzędzia w toku realizacji projektu podniosą się kwalifikacje osób w wieku 50+, biorących udział w szkoleniach dostępnych na modelu WSN50+ ?

To pytanie odnosi się do ważnych celów projektu, zawartości merytorycznej samego systemu e-learningowego oraz jego funkcjonalności i potencjału edukacyjnego. Z tej perspektywy jest bardzo ważne dla postępowania ewaluacyjnego.

Gdy prześledzimy wyniki cząstkowe dostrzegamy: dużą skupienie wokół jednego krańca skali odpowiedzi wśród Użytkowników (40 % „zdecydowanie tak” i 60% „raczej tak”). Równocześnie za znaczyło się rozproszenie wyników w grupie Odbiorców – od 57,5% „zdecydowanie tak”, przez 30 % „raczej tak”, 7% „trudno powiedzieć”, 2,5% „raczej nie” do 2,5% - „zdecydowanie nie”. Pięciu badanych, którzy wybrali odpowiedzi od „trudno powiedzieć” do „zdecydowanie nie” to osoby posiadające po fazie testowania bardzo ważne informacje dotyczące subiektywnych i obiektywnych utrudnień w procesie zwiększania kwalifikacji podczas korzystania z WSN 50+ (patrz: Rys. nr 3).

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rys. 3. Opinie Użytkowników i Odbiorców na temat oddziaływania modelu kształcenia WSN 50+ w zakresie jego możliwego wpływu na zwiększenie kwalifikacji osób 50+.

Oprac. własne na podstawie danych z projektu WSN 50+.

Równie cenne dane są w posiadaniu grupy Użytkowników, która bardzo wysoko ocenia potencjał modelu dla rozwoju kwalifikacji.

Jeżeli przyjmiemy literalnie, że kwalifikacje oznaczają otrzymanie certyfikatu to można powiedzieć, że Użytkownicy widzą tu możliwości zastosowania. Odbiorcy są bardziej zróżnicowani w reakcjach, ale odsetek osób pozytywnie oceniających możliwości platformy dla wzmocnienia ujętego w pytaniu czynnika jest tu bardzo wysoki.

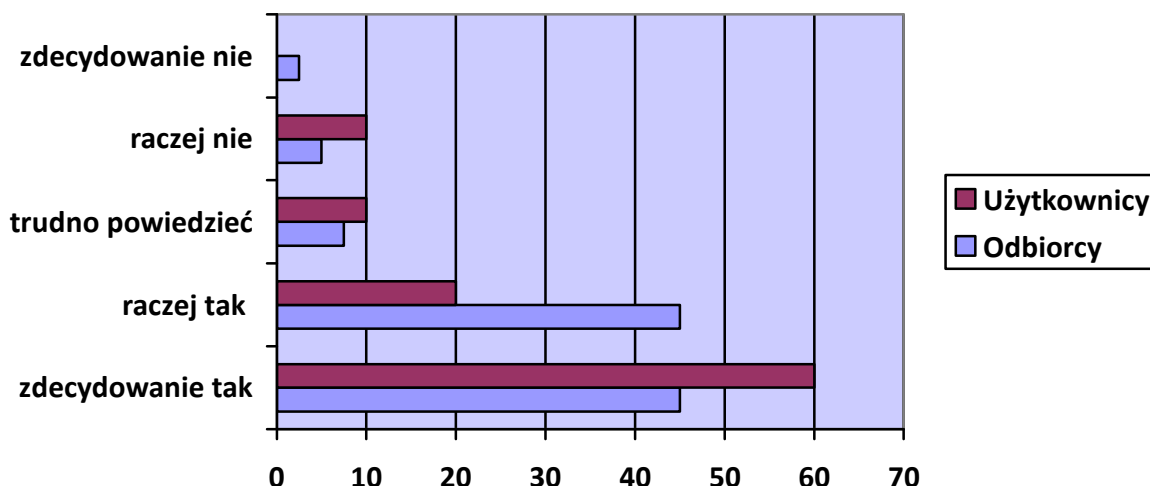
4. Czy uważa Pani/Pan, że produkt WSN50+ jest dostosowany do osób w wieku 50+?

To pytanie dotyczy również szerokiego zakresu zmiennych, ale równocześnie jest bardzo trafne na ogólnym poziomie – odczuć, opinii i doświadczeń.

Dokładnie 80 % Użytkowników systemu odpowiedziało na nie pozytywnie i zdecydowanie pozytywnie. Równocześnie 90% Odbiorców skłania się do pozytywnej oceny tego dostosowania lub jednoznacznie je potwierdza (patrz: Rys. nr 4).

Dominujące w grupie respondentów przekonanie o dostosowaniu produktu do osób 50+ to znaczące dane dla projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Rys. 4. Opinie Użytkowników i Odbiorców na temat dostosowania modelu WSN 50+ do osób 50+.

Oprac. własne na podstawie danych z projektu WSN 50+.

Ostatnie pytanie w Ankiecie 1 brzmi:

5. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez uczestnictwo w projekcie zwiększyła się Pani/Pana (Odbiorcy)/Zwiększy się ich (Użytkownicy o Odbiorcach) konkurencyjność na rynku pracy?

- (2)** Tu odpowiedzi Użytkowników są identyczne jak w pytaniu nr 3 Ankiety 1. Podobnie, jak w ocenie znaczenia systemu dla kwalifikacji, 60% Użytkowników wybrało „zdecydowanie tak” a 40% „raczej tak”. Porównanie danych jest jednak niemożliwe, bo wobec Odbiorców zastosowano inną, dychotomiczną skalę nominalną – 67,5% odpowiedziało na to pytanie „tak” a 32,5% „nie”. **Wybrane czynniki istotne dla korzystania z WSN 50+ w opinii respondentów na podstawie Ankiety 2.**

W tej ankiecie pytano o dotychczasowe doświadczenia z e-learningiem, platformą internetową, w tym - z typem platformy dostosowanym do osób 50+. Osoby badane udzielały także odpowiedzi na pytania o korzystanie, na co dzień z komputera i Internetu. Pojawiły się tu także odpowiedzi dotyczące spodziewanego wzrostu kompetencji w zakresie IT po przystąpieniu do kursu oraz poczucia zadowolenia wyrażonego, jako „odpowiada mi” z tej metody uczenia się i nauczania.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Użytkowników zapytano dodatkowo (pomijając Odbiorców) o łatwość obsługi platformy, i poruszania się w niej, grafikę pod kątem przejrzystości i logiczności i ocenę narzędzi POMOCY.

Szczegółowe dane otrzymane przez ewaluatorów znajdują się w załącznikach nr 1 i 2 (raporty z badań z udziałem Użytkowników i Odbiorców). Porównywanie danych w większości jest utrudnione przez zastosowanie „niskich” skal nominalnych. Wyniki pokazały spore doświadczenia z IT i e-learningiem w grupie Użytkowników i nieco mniejsze – ale też wysokie w grupie Odbiorców. Oznacza to, że uzyskano cenne dane – od osób mających porównanie z innymi tego typu produktami i usługami.

(3) Ocena narzędzi pomocowych i zawartości merytorycznej kursów przez Użytkowników i Odbiorców WSN 50+ na podstawie wyników Ankiety 3 i 4.

Szczegółowe dane z tego obszaru zawierają załączniki 1 i 2. W podsumowaniu chcemy podkreślić wysoką ocenę w obu badanych grupach takich elementów podręcznika obsługi WSN 50+ jak:

- ułatwianie korzystania z platformy,
- kompleksowość w odpowiadaniu na pojawiające się pytania,
- przejrzystą konstrukcję,
- łatwą obsługę podręcznika
- oraz wysoki poziom zaspokojenia potrzeby uzyskiwania pomocy dzięki korzystaniu z podręcznika.

Wysokie oceny pojawiają się także w odniesieniu do sposobu zaprezentowania i jakości przygotowania kursów pojawiających się na platformie (co ciekawe, nieco lepiej oceniają te elementy Odbiorcy – różnica na poziomie kilku punktów procentowych).

Ponownie w tej ankiecie pojawia się pytanie o kształcenie ustawiczne – w nieco innej odsłonie – raczej pod kątem oceny potencjału dla rozwoju tej metody kształcenia poprzez narzędzia e-learningowe. Obie grupy deklarują, że taki potencjał istnieje, oceny są nieco wyższe w przypadku Użytkowników. Prawdopodobnie są oni w stanie spojrzeć na e-learning nieco szerzej i z obu perspektyw (także „oczami” Odbiorców)

Bardzo ważne dla oceny produktu i jego implementacji jest pytanie ostatnie w ankiecie 4.

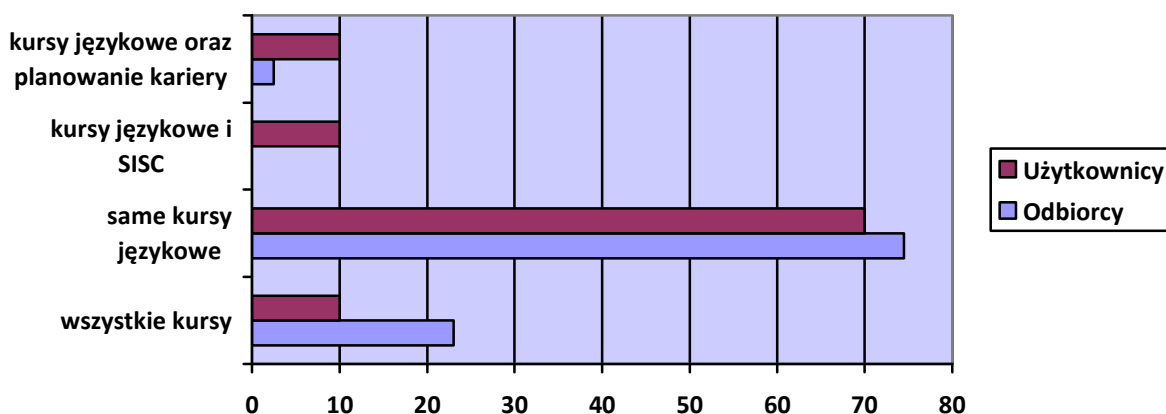


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Które z zaproponowanych kursów na platformie WSN 50+
uważa Pan/Pani za najbardziej przydatne?**

Poniższy rysunek (patrz: Rys. nr 5) pozwala zobrazować odpowiedzi uzyskane w obu grupach. Prawdziwym „hitem” okazały się dla obu grup kursy językowe – obie grupy respondentów przypisały swoje wybory tej opcji w przynajmniej 70% przypadków.

Co ciekawe, pozostałe opcje (wszystkie kursy, kursy językowe razem z SISC oraz kursy językowe razem z planowaniem kariery w wieku przedemerytalnym) znalazły w grupie Użytkowników po jednym zwolenniku, podczas gdy przykładowo, w grupie Odbiorców 23% respondentów zadeklarowało poparcie dla pozycji „wszystkie kursy”. Można wyciągnąć nie tyle wniosek, co delikatne uogólnienie, że Odbiorcy są bardziej świadomi znaczenia szerszych kompetencji (niż tylko językowych) w życiu, a w tym także na rynku pracy i (być może...) gotowi się uczyć.



Rys. 5. Opinie Użytkowników i Odbiorców na temat przydatności kursów oferowanych w WSN 50+.

Oprac. własne na podstawie danych z projektu WSN 50+.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Analiza informacji zwrotnych dotyczących modelu od osób 50+, instytucji szkoleniowych i trenerów

W ramach przygotowań produktu finalnego WSN 50+ stworzono model, który został przetestowany przez grupę 43 Odbiorców i 10 Użytkowników.

Osoby testujące model produktu WSN 50+ mieli możliwość zgłaszania „na gorąco” drogą mailową, telefonicznie bądź bezpośrednio w wypełnianych ankietach swoje uwagi i zalecenia dotyczących funkcjonowania testowanego modelu. Dodatkowo realizator projektu w okresie testowania prowadził dyżury w siedzibie firmy, gdzie osoby testujące miały możliwość wyrażania swoich uwag i rekomendacji w rozmowie telefonicznej.

Większość uwag dotyczyła błędów formalnych związanych z podłożeniem dźwięku pod proponowane ćwiczenia, teksty i ilustracje. Przykłady błędów audio zgłaszanych przez badanych:

- w kursie językowym na poziomie starter dźwięki nie pasowały do slajdów.
- błędne odtwarzanie dźwięku po kliknięciu na obrazki w kursie językowym.

Odbiorcy i Użytkownicy wskazywali również na drobne błędy interpunkcyjne, błędy dotyczące poprawności odpowiedzi proponowanych przez model w związku z realizacją ćwiczeń.

Zwrócono również uwagę na błąd w ćwiczeniach z tłumaczenia w kursie językowym, gdzie brak kropki w zdaniu wpisywanym przez ucznia uniemożliwiał uzyskanie zaliczenia. Jako błędy zdefiniowano również źle sformatowany tekst w kursie Ścieżka mentoringu (tekst wychodził poza ekran) oraz luki w tekście.

Osoby testujące model wyrażały również swoje propozycje, które ich zdaniem poprawiały bądź ulepszały działanie systemu. Proponowano poprawienie kursów językowych, aby umożliwiały osobom, które przeszły już poziom podstawowy (starter) i są na poziomie elementarnym powrót do poziomu starter.

Wśród zaleceń znalazła się również propozycja umieszczenia dodatkowego przycisku umożliwiającego zamknięcie ćwiczeń językowych, które nie zostały wykonane do końca.

Osoby testujące wyraziły również potrzebę wprowadzenia dodatkowych ćwiczeń w kursie języka na poziomie starter.

Zwrócono się również z propozycją, aby wykresy powyżej 60% zmieniały kolor na zielony, a poniżej 60% pozostawały w kolorze czerwonym.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jedną z uwag dotyczyła propozycji zamieszczenia w jednej z gier w strefie ucznia „gry” intuicyjnego wskazywania poprawnych odpowiedzi. Zaproponowano w tym miejscu, aby umieścić instrukcję gry na początku.

Grupy testujące wstępny model WSN 50+ wyraziły potrzebę stworzenia możliwości eksportowania danych z raportów w formacie CSV. Zalecenia te zostały uwzględnione i poprawione w dalszym rozwoju produktu finalnego.

Kilka uwag i propozycji składanych przez Użytkowników i Odbiorców nie zostało zaakceptowanych przez realizatorów projektu przede wszystkim ze względu na istniejące już dobre rozwiązania danego problemu w innym miejscu modelu lub ze względu na szczegółowe wyjaśnienia, które zawarte są w podręczniku użytkownika modelu.

Jedna z tego typu uwag dotyczyła umieszczenia następującej informacji dla uczestnika na końcu pomocy i kursów: „aby przejść do dalszej części, kliknij wyjście w prawym górnym rogu”. Problem ten jest wytłumaczony w podręczniku dla użytkowników.

Inna uwaga dotyczyła niezaakceptowania przez realizatora projektu możliwości wglądu w raporty z kursów. W obecnym modelu trener/nauczyciel ma możliwość do wglądu w raporty z ćwiczeń. Informacja z raportów kursów pozwoliłaby zorientować się, kiedy dany użytkownik rozpoczął kurs i na jakim jest etapie. Realizator projektu opisał jednak tę kwestię w podręczniku trenera, w sekcji dla administratora i dlatego nie zastała uwaga zaakceptowana.

Jedna z uwag dotyczyła ogólnie interfejsu. Zauważono, że interfejs jest „zbyt oczywisty”. Zostało to uznane jednak za pozytywną uwagę, gdyż model jest skierowany do osób 50+, nie zawsze znającym dostatecznie obsługę komputera.

Wszystkie wskazane błędy zostały natychmiast poprawione, a braki uzupełnione. Część błędów została wyeliminowana jeszcze w czasie prowadzenia testów inne po przeprowadzeniu odpowiednich zmian w systemie. Należy też wskazać, że odniesiono się do wszystkich uwag i zaleceń związanych z testowanym modelem, co wpłynęło pozytywnie na zaufanie testujących do realizatorów projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. ANALIZA DZIAŁAŃ NA RZECZ UPOWSZECHNIANIA WSN 50+

W celu uczynienia Wirtualnego Systemu Nauczania 50+ znanym i rozpoznawalnym podjęto działania na rzecz jego upowszechniania.

Głównym celem działań upowszechniających było stworzenie podstaw do włączenia produktu finalnego w główny nurt polityki. Włączenie produktu w główny nurt polityki gwarantuje bowiem rozwój projektu i jego utrzymanie po zakończeniu realizacji projektu, a z tym związana jest trwałość projektu.

Realizator założył we wniosku, że o sukcesie działań upowszechniających i włączających w politykę będzie stanowiło dotarcie z informacją o projekcie i modelu e-learningowego WSN do 35 instytucji szkoleniowych, które otrzymają produkt innowacyjny. Ważne również dla realizatora jest pozyskanie i zachęcenie do korzystania z produktu finalnego jak największej ilości odbiorców i użytkowników.

Na początku realizacji projektu opracowano strategię upowszechniania projektu, która jest konsekwentnie realizowana i wdrażana. Strategia upowszechniania jest bardzo kompleksowa i tworzy podstawy do wykorzystania innowacyjnego produktu finalnego na szeroką skalę, łączy realizację polityki w zakresie nauczania ustawicznego z praktyką.

5.1. Grupy docelowe działań upowszechniających

Głównymi adresatami (interesariuszami) podejmowanych przez realizatora działań upowszechniających są Użytkownicy i Odbiorcy modelu e-learningowego WSN 50+. W działania upowszechniające zaangażowane zostaną dwie grupy interesariuszy projektu:

5.1.1. Główni Interesariusze

Do tej grupy zalicza się bezpośrednich Użytkowników i Odbiorców.

Do grona Użytkowników należą między innymi instytucje szkoleniowe, które otrzymają produkt innowacyjny, centra kształcenia ustawicznego, uniwersytety trzeciego wieku. Upowszechnianie dla grona Użytkowników będzie miało na celu przekazanie informacji o użyteczności opracowywanego rozwiązania, rozpoznanie potrzeb użytkowników, poszerzenie świadomości.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast do grona Odbiorców należą pracownicy 50+, słuchacze uniwersytetów trzeciego wieku, bezrobotni 50+ (nie dłużej niż 6 miesięcy), którzy będą mieli dostęp do produktu, przekazane im zostaną informacje o użyteczności produktu WSN 50+, o systemie i korzystaniu z niego, a także zostaną objęci kampanią informacyjną na temat aktywizacji osób 50+, na temat zalet pracy pracownika 50+ i możliwościach uczenia się młodszych pokoleń od starszych.

5.1.2. Interesariusze wspierający

Do tej grupy należą wszystkie instytucje partnerskie oraz instytucje współpracujące jak:

- WUP Poznań – prowadzenie wspólnych działań upowszechniających, wsparcie WUP w tych działaniach,
- PUP Poznań- współpraca, informowanie o postępach, wspólne działania upowszechniające,
- Instytucje partnerskie - współpraca, informowanie o postępach, wynikach, wspólne działania upowszechniające,
- Regionalna Sieć Tematyczna – wsparcie w działaniach upowszechniających.

5.1.3. Pozostali Interesariusze

Społeczności lokalne, w tym rodziny użytkowników i odbiorców, instytucje związane z edukacją dorosłych, ośrodki doskonalenia zawodowego, media, prasa.

5.2. Cel strategii upowszechniania projektu

Strategia upowszechniania projektu ma na celu:

- zapewnienie, że informacje o projekcie będą docierać do wszystkich potencjalnych,
- zainteresowanych, będą transferowane do grup docelowych,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- wspieranie procesu rozpoznawania projektu,
- wzbudzenie zainteresowania projektem i produktem wśród grup docelowych,
- zwiększenie wiedzy na jego temat, ma przekazywać informację dotyczącą założeń projektu, włączania grup odbiorców, testowania, produktu finalnego, szeroka promocja projektu i jego produktów czy rezultatów.
- W ramach upowszechniania zostaną wyprodukowane foldery, plakaty, roll-up, billboardy i ulotki informujące o projekcie,
- wzrost konkurencyjności województwa wielkopolskiego,
- stworzenie podstaw do szerszego wykorzystania innowacji,
- wymiana wiedzy, informacji z partnerami zagranicznymi,
- działania upowszechniające zmierzające do włączenia produktu do głównego nurtu praktyki/polityki.

5.2.1. Przeprowadzone działania upowszechniające

Do tej pory w ramach upowszechniania projektu przeprowadzono następujące działania:

- a) wystawiono projekt WSN 50+ na targach Aktywni 50 + w Poznaniu w dniach 12-13.03.2011 r., Dzięki temu działaniu osoby w wieku 50+ jak i instytucje szkoleniowe miały możliwość zapoznania się z celami projektu i wstępną wersją produktu finalnego,
- b) wyprodukowano folder informacyjny o projekcie WSN 50+,
- c) projekt został zaprezentowany podczas Pierwszego Ponadnarodowego Forum Partnerskiego zorganizowanego przez KIW, na którym omówiono możliwości dołączenia kolejnych instytucji partnerskich,
- d) ukazała się publikacja w biuletynie WUP Poznań.

Dzięki tym działaniom upowszechniającym model projektu jeszcze w fazie wstępnej został zaprezentowany publicznie, co sprawiło, że prowadzono na jego temat zakrojone na dużą skalę dyskusje, a potencjalni przyszli użytkownicy mieli możliwość szczegółowego zapoznania się z głównymi założeniami i celami tworzenia WSN 50+.

Głównym założeniem strategii upowszechniania jest zachowanie zasady równości szans, co daje wszystkim przyszłym potencjalnym partnerom i użytkownikom możliwość korzystania z wypracowanego produktu finalnego na równych prawach.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.2.2. Planowane działania w ramach upowszechniania

W ramach upowszechniania zostaną podjęte następujące działania:

- stworzenie strony internetowej z stale aktualizowanymi informacjami o projekcie, jego rezultatach. (Produkty i rezultaty projektu są dostępne na stronie internetowej projektu w trakcie jego realizacji i wdrażania, a także będą nadal dostępne po jego zakończeniu)
- upowszechnianie podczas spotkań, konsultacji,
- działalność upowszechniająca w Internecie,
- dystrybucja materiałów promocyjnych w formie ulotek, folderów,
- dystrybucja nośników reklamowych w postaci roll-up w instytucjach szkoleniowych,
- wydanie publikacji,
- udział w targach Aktywni 50+ w Poznaniu,
- upowszechnianie podczas wizyt studyjnych u partnerów ponadnarodowych,
- realizacja warsztatów upowszechniających z udziałem partnerów ponadnarodowych,
- przeprowadzenie kampanii informacyjnej na billboardach i w Internecie,
- zamieszczenie informacji w prasie,
- zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt, z udziałem delegacji ponadnarodowych, przedsiębiorców, instytucji szkoleniowych i władz lokalnych,
- publikacje w biuletynie WUP i KIW,
- upowszechnianie za pomocą poczty tradycyjnej i mailingu,
- upowszechnienie produktu finalnego w postaci modelu i platformy w znaczeniu technicznego przekazania użytkownikom.

W ramach tego procesu upowszechniania każda instytucja będzie mogła pozyskać i użytkować produkt finalny za darmo. Realizatorzy planują również w przyszłości pozyskać środki z reklam umieszczanych na platformie. Koszt, jaki będą musieli ponieść zainteresowane instytucje to opłacanie serwera i domeny strony internetowej (koszt ok. 400-500 zł rocznie).

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Platforma e-learningowa WSN 50+ umieszczona jest na serwerze i dołączenie kolejnych instytucji (w roli administratora szkoły) łączy się jedynie z dodaniem przez Administratora głównego konta i dostarczenie podręcznika metodycznego,

Aspekt techniczny nie stanowi bariery w użytkowaniu modelu nauczania, ponieważ jest on dostępny w wersji on-line, zarówno użytkownicy i odbiorcy będą mogli z łatwością z niej korzystać za pomocą podręczników. Platforma stworzona jest w taki sposób, że umożliwia dodawanie nowej zawartości merytorycznej, zwiększenie oferty szkoleniowej dla osób 50+.

5.3. Strategia włączania projektu do głównego nurtu polityki

Aby zapewnić innowacji WSN 50+ większą trwałość, dostosowano zasięg produktu finalnego oraz strategię utrzymania innowacji i jej monitorowanie po zakończeniu realizacji.

Aby wykorzystać WSN 50+ na szerszą skalę realizatorzy przeprowadzą tzw. mainstreaming, rozumiany, jako włączenie produktu finalnego w główny nurt polityki.

Podobnie, jak w przypadku działań upowszechniających, również i w ramach działań włączających produkt do głównego nurtu praktyki/polityki obowiązywać będzie zasada równości szans. Podczas mainstreamingu produkt finalny zostanie udostępniony wszystkim zainteresowanym instytucjom i osobom.

Jednym z bardzo ważnych celów projektu jest promocja aktywności pracowników 50+ oraz ich kompetencji, wiedzy, doświadczenia i innych zalet. Tego typu promocja ma dać początek rozwiązaniom systemowym odnoszącym się wyłącznie do pracowników 50+, ma zwrócić uwagę na ich problemy ze znalezieniem pracy, dyskryminacją ze względu na wiek

5.3.1. Obszary mainstreamingu

Projekt uwzględnia następujące obszary mainstreamingu:

- **mainstreaming horyzontalny** – skoncentrowany na działaniach praktycznych polegający na przekazywaniu innym instytucjom rozwiązań innowacyjnych wypracowanych w projekcie,

5.3.2. mainstreaming wertykalny - zaangażowanie decydentów w celu włączenia produktu w główny nurt polityki (zainicjowanie debaty publicznej wspartej akcją promującą projekt na temat rozwiązań

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

systemowych dla pracownika 50+). ***Fazy włączania produktu w główny nurt polityki***

Wyróżniono 3 fazy włączania produktu w główny nurt polityki:

- 1) W pierwszej fazie realizacji projektu zostały przeprowadzone działania informacyjno promocyjne, w celu dotarcia z informacją o projekcie do potencjalnych decydentów, którzy są zainteresowani tematyką projektu i będą zainteresowani procesem wytwarzania produktu finalnego, co w znacznym stopniu powinno ułatwić to późniejsze włączanie produktu do głównego nurtu praktyki/polityki.
- 2) W fazie testowania włączanie do głównego nurtu praktyki polegało na zaangażowaniu się odbiorców i użytkowników w proces testowania, na otrzymywaniu od ich informacji na temat produktu.
- 3) W ostatniej fazie projektu upowszechnianie i włączanie jest najbardziej nasilone, prowadzone są działania mające zachęcić inne instytucje (instytucje kształcenia ustawicznego, przedsiębiorcy) do stosowania produktu finalnego.

W mainstreaming zaangażowani zostali lub zostaną zaangażowane wszystkie grupy Interesariuszy począwszy od Użytkowników i Odbiorców, poprzez instytucje partnerskie i samorządowe, społeczności lokalne, decydentów a skończywszy na mediach.

5.3.3. Narzędzia mainstreamingu

Ustalono następujące narzędzia mainstreamingu:

- bezpośredni kontakt z użytkownikami, odbiorcami produktu finalnego,
- organizowanie spotkań i warsztatów z potencjalnymi podmiotami zainteresowanymi produktem,
- rozmowy telefoniczne,
- artykuły w mediach lokalnych w celu zwrócenia uwagi na produkt,
- organizowanie warsztatów z udziałem partnerów zagranicznych,
- organizowanie konferencji,
- e-maile do potencjalnych użytkowników, decydentów,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- listy informacyjne kierowane do decydentów,
- billboardy.

Podsumowując analizę działań podjętych na rzecz upowszechniania WSN 50+ należy podkreślić ich kompleksowość i szeroki zakres oraz różnorodność metod. To, co niezwykle ważne w omawianym projekcie to różne poziomy i formy partnerskiej współpracy, które pojęto i są planowane w ramach upowszechniania innowacji i włączania jej do głównego nurtu polityki.

To udostępnienie szerokim kręgom Odbiorców i Użytkowników stanowi mocną stronę projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. BILANS REALIZACJI PROJEKTU

6.1. Analiza wykonalności zakładanych wskaźników projektu

Głównym założeniem projektu jest opracowanie narzędzi pozwalających na zwiększenie aktywności zawodowej pracowników 50+, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego. Cel ten zostanie osiągnięty, jeśli zwiększy się udział osób 50+ w kształceniu ustawicznym o 80% odbiorców; jeśli 65% odbiorców i użytkowników uzna produkt finalny za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym oraz jeśli zwiększy się aktywność zawodowa osób 50+ poprzez wypracowane narzędzia o 60% odbiorców/użytkowników.

Cele szczegółowe, jakie przyjęto w projekcie zgodnie z założeniami zostaną osiągnięte na koniec realizacji projektu.

Poniższa tabela przedstawia przyjęte cele szczegółowe oraz docelowe wartości wskaźników do osiągnięcia, których dąży niniejszy projekt na końcu jego realizacji.

Lp.	Założony cel szczegółowy	Wartość docelowa wskaźnika
1.	Stworzenie narzędzi umożliwiających podniesienie kwalifikacji osób 50+ oraz wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne	Podniesienie kwalifikacji 60% (użytkowników/odbiorców) poprzez stworzenie narzędzi i wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne
2.	Dostosowanie programów szkoleniowych do osób 50+ i przygotowanie trenerów	60% trenerów uzna produkt za dostosowany do osób 50+
3.	Zaadoptowanie rozwiązań w zakresie szkoleń e-learningowych z krajów partnerskich i ich dostosowanie do sytuacji na polskim rynku pracy	- Zaadoptowanie ścieżki SISC od partnera ERIFO z Włoch – 8 modułów - Zaadoptowanie i przeniesienie dobrych praktyk planowania kariery w wieku przedemerytalnym od Life Academy
4.	Zwiększenie motywacji osób 50+ do pozostania na rynku pracy i do nabywania nowych umiejętności oraz przełamanie barier mentalnościowych	60% pracowników 50+ uzna, że są zmotywowani do nabycia nowych umiejętności
5.	Popularyzacja kształcenia ustawicznego	Wzrost świadomości grup docelowych projektu na temat kształcenia

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		ustawicznego poprzez przekazywanie im informacji (60% odbiorców).
6.	Wykorzystanie metod szkolenia na odległość	wzrost wykorzystania metod szkolenia na odległość poprzez korzystanie z WSN 50+ przez 60% użytkowników i odbiorców.

6.2. Stopień realizacji przyjętych rezultatów

Przyjęto przed przystąpieniem do realizacji projektu, że głównym rezultatem projektu będzie opracowanie modelu e-learningowego WSN i materiałów dydaktycznych wspierających szkolenia oraz opracowanie systemu nauczania drogą e-learningu.

Poniższa tabela pokazuje bilans realizacji wskaźników przyjętych rezultatów.

Lp	Rezultaty	Wartość docelowa wskaźnika	Osiągnięta wartość wskaźnika od początku realizacji	Stopień realizacji wskaźnika
1.	Wypracowanie modelu e-learningowy WSN, dzięki zaadoptowaniu standardów z krajów partnerskich	1	1	100%
2.	Dobre praktyki z instytucji partnerskich do powielenia przez przedsiębiorców polskich	1	1	100%
3.	Zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego z zastosowaniem najnowszych technologii informacyjno komunikacyjnych	1	1	100%
4.	Podniesienie kwalifikacji pracowników 50+	30	43	129%
5.	Powstanie platformy e-learningowej z opracowanymi e-kursami językowymi oraz wspomagającymi rozwój kompetencji opartych na mentoringu SISC i kursami przygotowującymi osoby 50+ do zmian, jakie niesie za sobą ich wiek	1	1	100%
6.	Powstanie raportu z badań rynku	1	1	100%
7.	Opracowanie strategii modelu e-learningowego WSN	1	1	100%

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8.	Powstanie strony internetowej projektu,	1	1	100%
9.	Opracowanie podręczników metodycznych dla trenerów,	1	1	100%
10.	Opracowanie przewodników po platformie e-learningowej dla pracowników 50+.	1	1	100%

Jak wynika z powyższego zestawienia wszystkie rezultaty związane z opracowaniem wstępnej realizacji projektu zostały osiągnięte i zawarły się w zaplanowanych środkach finansowych. Warto jeszcze zaznaczyć, iż wyższa była liczba odbiorców testujących produkt niż zakładano, a stopień realizacji wskaźnika wyniósł 129%.

6.3. Analiza problemów w realizacji projektu

Analiza wszystkich dokumentów beneficjenta pozwoliła stwierdzić, czy w trakcie realizacji poszczególnych działań w projekcie pojawiały się problemy. Natrafiono na jedną trudność, a mianowicie na problem z dobraniem zakładanej liczby mężczyzn wśród odbiorców. Pomimo zastosowania dodatkowej rekrutacji w postaci ogłoszeń prasowych do projektu zgłosiło się 12 mężczyzn, a więc o 3 mniej niż zakładano we wniosku.

Problem ten jednak nie miał istotnego wpływu na realizację projektu i w żaden sposób nie zagraża realizacji projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7. PODSUMOWANIE

Przeprowadzoną ewaluację zewnętrzną podjęto w celu ustalenia, czy zostały osiągnięte zamierzone cele projektu. Jej celem było także zwiększenie jakości stworzonej innowacji poprzez rekomendacje i wnioski, które ułatwią poprawienie istniejącego stanu rzeczy i usprawnienie działania produktu finalnego.

Zadanie to zrealizowano posługując się udostępnionymi materiałami, do których należały:

- (1) wniosek o dofinansowanie projektu Wirtualny System Nauczania 50+,
- (2) umowy z partnerami zagranicznymi,
- (3) umowa o współpracy z CIS w Poznaniu,
- (4) opinia o modelu WSN50+ przygotowana przez CIS w Poznaniu,
- (5) strategia wdrażania projektu
- (6) wstępny opis produktu finalnego wraz z poniższymi załącznikami:
 - podsumowanie badań jakościowych (Pentor)
 - podsumowanie badań ilościowych (Pentor)
 - prezentacja partnera ponadnarodowego (Life Academy z Wielkiej Brytanii)
 - prezentacja partnera ponadnarodowego (ERIFO z Włoch)
 - wstępna wersja podręcznika metodycznego dla trenerów
 - wstępna wersja podręcznika obsługi platformy dla uczestników kursów
 - wstępne wersje modułów - ścieżka rozwoju kompetencji SISC
 - wstępne wersje planowania kariery w wieku przedemerytalnym (przewodnik)
- (7) podręcznik obsługi platformy dla uczestników kursów (udoskonalone),
- (8) podręcznik metodyczny dla trenerów (udoskonalone),
- (9) testowa wersja modułu dla administratora szkoły,
- (10) testowa wersja modułu dla uczestnika (osoby 50+),
- (11) ankiety z testowania – Odbiorcy,
- (12) ankiety z testowania – Użytkownicy,
- (13) kwestionariusze ewaluacyjne z wywiadów,
- (14) raport z fazy testowania,

Przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna zmierzała więc do udzielenia odpowiedzi na pytanie o to, czy wypracowany produkt (proponowane podejście) faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas (jeśli dotychczas były stosowane) podobne rozwiązania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Celem ewaluacji było także uzyskanie informacji o tym, czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej (czy jest bardziej skuteczne, dostosowane, tańsze, bardziej dostępne, efektywne).

Kolejne problemy badawcze dotyczyły uwarunkowań skuteczności produktu. Analizowano pod tym kątem takie zmienne, jak organizacja procesu wsparcia, i zastosowane metody oraz zastanawiano się, czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami.

W celu realizacji zadania postawiono szczegółowe pytania ewaluacyjne. Analizując uzyskane w odpowiedzi na nie dane można podsumować uzyskane rezultaty.

- (1) Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas?**
- (2) Czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej (czy jest bardziej skuteczne, dostosowane, tańsze, bardziej dostępne, efektywne)? Co wpływa na jego skuteczność?**

Niewątpliwą zaletą produktu jest to, że został stworzony na podstawie starannie przygotowanych założeń, na które złożyły się:

- **Kompleksowa diagnoza prowadzona w ujęciu systemowym** – a więc uwzględniająca zarówno sytuację możliwych adresatów tworzonych rozwiązań wraz z jej potencjałem i zagrożeniami oraz dynamiką zmian – jak i czynniki kontekstowe. Takie podejście jest niezwykle cenne, ponieważ pozwala rozpoznać siły sprzyjające i utrudniające realizację celów projektowych – krótko i długoterminowych - zarówno w odniesieniu do bezpośrednich adresatów, jak i środowiska społeczno-instytucjonalnego, w którym mają zaistnieć innowacje.
- **Stworzenie partnerstwa** umożliwiające wymianę doświadczeń, analizę uwarunkowań i zarządzanie projektem w sieci szerokiego dostępu do know how. O sieci tej można powiedzieć, że posiada duży potencjał wdrożeniowy i możliwości ewaluacji przyjętych rozwiązań, zwłaszcza, że sieć znacząco rozbudowano w ramach województwa włączając ważnych partnerów, co zwiększa potencjał dla upowszechniania innowacji.
- **Korzystanie z dorobku partnerów projektu**, którzy we współpracy ponadnarodowej wnieśli do tworzonych rozwiązań własne doświadczenia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Umożliwiło to nie tylko stworzenie kompleksowego produktu, ale też wpłynęło pozytywnie na własny potencjał organizacyjny i edukacyjny każdego z partnerów tworząc wartość dodaną.

Te założenia i sprawność zarządzania projektem umożliwiły skuteczną realizację celów projektowych w odniesieniu do tworzenia skuteczniejszego i efektywniejszego produktu niż tradycyjne metody wsparcia grup docelowych projektu.

O wysokiej skuteczności przyjętych rozwiązań decydują w dużej mierze także aspekty technologiczne. W projekcie wykorzystano najnowsze narzędzia i reguły realizacji działań aktywizujących, edukacyjnych i wspierających. Metody e-learningowe, praktycznie niedostępne do niedawna dla osób 50+, zastosowano w projekcie w sposób sprzyjający wysokiemu prawdopodobieństwu realizacji celów. Dają one zaawansowane możliwości nie tworząc równocześnie niepotrzebnych barier.

Co ważne, rozbudowa i udostępnianie produktu nie będzie się wiązało z dużym nakładem pracy i środków. Stworzono „szkielet” o dużym potencjale dla multiplikacji.

Wskaźniki skuteczności i efektywności produktu zostały wysoko ocenione przez osoby i instytucje testujące przyjęte rozwiązania. Niniejsza ewaluacja potwierdza efektywność i skuteczność produktu.

Należy również podkreślić, że na polskim i Wielkopolskim rynku nie ma podobnego modelu dostosowanego i skierowanego do grupy społecznej osób 50+. W ten sposób model WSN50+ jest zarówno pilotażowym, jak i innowacyjnym narzędziem wspierającym nauczanie ustawiczne poprzez system e-learningowy.

(3) Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?

Przyjęte w projekcie metody znajdują dziś powszechne uznanie i zastosowanie. Zwiększanie ich skuteczności wiąże się zwykle z jednej strony z kwestiami technologicznymi, ale też społeczno-psychologicznymi i organizacyjnymi.

Stworzona innowacja stanowi też system usług. Zdaniem ewaluatorów największe możliwości dla zwiększania skuteczności proponowanych metod lokują się dziś w:

- Promowaniu produktu jako narzędzia wspierającego proces ustawicznego kształcenia poprzez z jednej strony zmianę postaw na aktywne i proedukacyjne, a z drugiej - pokazywanie korzyści uzyskiwanych dzięki



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przyjętym rozwiązaniom. W tej ostatniej kwestii warto prowadzić pogłębione analizy rezultatów i wskaźników oddziaływania projektu.

- Sieciowym potencjale projektu i możliwości elastycznego rozwoju sieci. W tego typu rozwiązaniach sieciowych sama sieć stanowi ogromny potencjał dla zróżnicowanych działań i wytyczania nowych kierunków w rozwoju produktu i tworzenia dla niego sprzyjającego otoczenia. Wymaga to spełnienia warunku dotyczącego utrzymywania współpracy jako priorytetu w aktualnych dalszych działaniach.
- Aktualnej sytuacji na rynku pracy i działaniach legislacyjnych prowadzonych w tym obszarze. Zmiany przepisów emerytalnych wymuszają konieczność dostosowania się wśród pracowników, pracodawców, samorządów, związków zawodowych i organizacji pracowniczych w także instytucji świadczących różnego typu usługi edukacyjne. Te zmiany stworzyły duże możliwości dla analizowanego produktu i metod jego wdrażania. O ich wykorzystaniu zdecyduje naszym zdaniem strategia upowszechniania dostosowana do nowych uregulowań prawnych i rozbudowa systemu – być może w kierunku 60+.

(4) Czy cele i rezultaty zaplanowane w projekcie zostały osiągnięte we właściwym dla harmonogramu wymiarze?

Uzyskane w toku ewaluacji dane wskazują na wysoki poziom realizacji celów i rezultatów w odniesieniu do przyjętego harmonogramu. Widać dużą sprawność i elastyczność w strukturze zarządzania projektem. Realizator projektu i partnerzy wykonywali terminowo swoje zadania. Dla pewności osiągnięcia założeń harmonogramu poprawnie przyjęto rezerwy czasowe. Instytucja wdrażająca i partnerzy uczestniczyli w procesie komunikacji dotyczącym realizacji harmonogramu.

Podsumowanie ewaluacji w odniesieniu do poszczególnych kryteriów

Kryteria analizowane w procesie ewaluacji to:

- (1) adekwatność
- (2) efektywność
- (3) skuteczność
- (4) oddziaływanie/wpływ
- (5) trwałość efektów



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7.1. Adekwatność

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że stworzony produkt odpowiada realnym potrzebom osób, grup, populacji i instytucji, do których jest adresowany.

Wysoki stopień adekwatności osiągnięto dzięki:

- (1) Przeprowadzeniu kompleksowej diagnozy
- (2) Skorzystaniu z doświadczeń partnerów
- (3) Dotarciu do grup Odbiorców i Użytkowników, które dobrano z należytą starannością tak, by były reprezentatywne dla środowisk docelowych, do których adresowany jest projekt i przyjęte w nim rozwiązania
- (4) Konstruktywnemu monitorowaniu potrzeb osób testujących produkt i wykorzystaniu uzyskiwanych od nich sygnałów i wskazówek dla uzyskania lepszego dopasowania do oczekiwań
- (5) Nastawieniu na wypracowanie konkretnych rozwiązań dla konkretnych grup odbiorców, czego te grupy faktycznie oczekują
- (6) Metodom dostarczania produktu w sposób umożliwiający zaspakajanie, ale też uświadamianie istotnych potrzeb – wcześniej nieuświadomionych (np. potrzebie mentoringu i zarządzania swoją karierą w wieku przedemerytalnym)

7.2. Efektywność

Analiza efektywności pozwala stwierdzić, że produkt przynosi oczekiwane efekty przy zakładanych kosztach. Koszty zaakceptowane przez Instytucję Wdrażającą były konsekwentnie przestrzegane. O zasobach dla osiągnięcia jeszcze wyższej efektywności projektu decyduje wysoki potencjał dla jego trwałości. Od tego, jak ta trwałość będzie realizowana zależą dalsze zmiany we wskaźnikach efektywności projektu.

7.3. Skuteczność

Opinia o tym, czy produkt jest skuteczny, a więc - czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki - będzie możliwa do uzyskania wieloetapowo. Monitorowanie i badanie po fazie testowania produktu pokazało jednoznaczne dane aktualne:

- Spodziewane zwiększenie udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym – założono 80% wskaźnik dla grupy Odbiorców, osiągnięto 97,5% w tej grupie a w grupie Użytkowników w zakresie tej zmiennej uzyskano 80% predykcji pozytywnych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Zakładano, że 65% Odbiorców i podobny odsetek Użytkowników uzna produkt finalny za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w procesie kształcenia ustawicznego – osiągnięto wyniki na poziomie 97% w grupie Odbiorców i 80% Użytkowników.
- Co do oceny znaczenia wypracowanego narzędzia dla zwiększania aktywności zawodowej oczekiwanie było na poziomie 60% w obu wyżej wymienionych grupach a badania pokazały, że 90% Odbiorców i taki sam odsetek Użytkowników uważa, że wypracowany model przyczyni się do aktywizacji zawodowej osób, które ukończyły 50-ty rok życia.

Szczegółowe wskaźniki potwierdziły, że na etapie testowania produkt jest oceniany jako wzmacniający kompetencje, zdolności adaptacyjne i motywację do pozostania na rynku pracy grupy 50+, a ponadto dobrze dostosowany do tej grupy. (por. Załącznik nr 1 – raport zawierający wskaźniki realizacji projektu).

7.4. Oddziaływanie/wpływ

Odpowiadając na pytanie czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów PO KL trzeba stwierdzić, że jest to prawdopodobne, a z pewnością stworzone rozwiązania posiadają taki potencjał. Realizacja wskaźników oddziaływania będzie tu zależna z jednej strony od aktywności podmiotów promujących i oferujących produkt a z drugiej od responsywności jego adresatów. Oferujący wykonali wiele działań upowszechniających jednak potrzeba ich prowadzenia jest nadal aktualna. Dużo będzie zależało od tego, jak zostanie wykorzystany dorobek z etapu testowania i wdrożenia. Uzyskane tu dane mogą być pomocne w tworzeniu strategii zwiększenia oddziaływania projektu i jego wkładu w realizację celów PO KL.

7.5. Trwałość efektów

Ten aspekt oceny wiąże się ściśle z poprzednim. Zdecydowanie prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu projektu. Wynika to ze specyfiki działań prowadzonych w organizacjach partnerów projektu, z przyjętych rozwiązań natury organizacyjnej i biznesowej. Produkt, poza tym, że ma służyć szerokiemu gronu dobrze zdefiniowanych odbiorców ma też stanowić ważny element w strategii rozwoju gospodarczego realizatorów projektu. Można zatem sądzić, że będą oni zainteresowani rozwijaniem produktu.

Inny poziom oceny dotyczy trwałości efektów wypracowanych w sieci (o tym wspomniano wcześniej).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kluczowy aspekt oceny trwałości odnosi się do tego, czy aktualne efekty przełożą się na przyszłe. Na dziś jest dobre rozpoznanie produktu przez rynek i jego uczestników. Spodziewają się oni dużej trwałości projektu. Stworzony model ma zasoby by przedłużyć jego trwałość, a dodatkowo, sam w sobie ułatwia jej ocenę poprzez wbudowane narzędzia o charakterze ewaluacyjnym. To, co można w tym miejscu wskazać, jako kluczowe dla trwałości to większe nastawienie na odbiorcę indywidualnego i opinie nie tylko o stronie technicznej produktu, ale też o jego znaczeniu dla poprawy jakości życia i budowania kapitału ludzkiego.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. WNIOSKI I REKOMENDACJE PO REALIZACJI BADANIA EWALUACYJNEGO

Zawartość merytoryczna modelu WNS 50+ a realizacja założeń projektowych

Jednym z ważnych założeń strategicznych projektu, realizowanych między innymi poprzez stronę internetową www.wsn50plus.eu, jest upowszechnianie idei kształcenia się przez całe życie, oraz zalet zatrudniania i utrzymywania w pracy osób w wieku 50+. Tego typu sformułowania można jednak znaleźć na omawianej stronie i w poszczególnych zakładkach w dość ogólnej formie rekomendujemy, więc pogłębienie informacji na ten temat, gdyż dla osób dorosłych te informacje mają charakter motywacyjny.

Uproszczenie funkcjonalności i ułatwienie dostępu udało się tu osiągnąć dzięki klasycznej a zarazem oszczędnościowej strukturze strony. Strona doskonale służy, jako bank informacji o projekcie. Warto na dalszym etapie projektu pomyśleć o tym, jak w dostępny i adekwatny sposób promować idee edukacji w cyklu życia i jak docierać do pracodawców z treściami zachęcającymi ich do zatrudniania osób 50+.

Rekomendacje dotyczące funkcjonalności

Ponieważ model podlega nadal udoskonalaniu, warto w tym miejscu rozważyć następujące możliwe usprawnienia dotyczące przejrzystości i łatwości poruszania się:

- Jednolita kolorystyka ikon na panelu głównym może utrudniać poruszanie się w podzbiorach i zakłócać przejrzystość modelu. Przykładowo: kiedy rozwinięty zostaje podzbiór narzędzi pocztowych nie wyróżnia się on w żaden sposób (poza spójnymi, co trzeba przyznać piktogramami) z całego zbioru. Sądzymy, że dla lepszej funkcjonalności pod kątem przejrzystości i dostępności systemu WSN 50+ możliwe jest kolorystyczne zróżnicowanie podzbiorów.
- Podczas pierwszego kontaktu z modelem (zakładamy, że użytkownik to osoba nieposiadająca zaawansowanych kompetencji korzystania z IT, a możliwe, że mająca „blokadę” przed ich stosowaniem) uczeń może doświadczać „pływania ikon” na głównym panelu bez zrozumienia zasady, która powoduje przemieszczanie się i otwieranie elementów interfejsu. Ponieważ zastosowana struktura strony ma i tak formę zakładek i podzakładek proponujemy dodanie do zróżnicowania funkcji kolorystycznej funkcji „wygaszania” ikon spoza aktualnie przeglądanej podzbioru. Powinny być one aktywne i dostępne,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

a wygaszanie może mieć formę schodzenia na drugi plan – np. w postaci „blednięcia koloru”; te rozwiązania pozostawiamy jednak specjalistom próbując w tym miejscu odnosić się jedynie do przejrzystości i łatwości poruszania się w modelu.

- Rekomendujemy ponadto powiększenie zawartości podręcznika dla odbiorców/uczniów o część informacji, które znajdują się w podręczniku dla trenerów/nauczycieli, a w szczególności o informacje dotyczące kształcenia dorosłych w Polsce i Unii Europejskiej oraz o spis fachowej literatury. Osoby dorosłe chcą wiedzieć, w jaki sposób podchodzi się do ich nauczania i jak to wygląda na płaszczyźnie narodowej i europejskiej.

Rekomendacje do założenia, że produkt finalny to skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym.

Wyniki testu wskazują, że badani dostrzegali potencjał projektu, jako narzędzia ułatwiającego dostęp do edukacji ustawicznej a zarazem skutecznego i efektywnego w kształtowaniu u osób 50+ postawy uczenia się przez całe życie. Ważne dla implementacji wypracowanego systemu jest poszukiwanie odpowiedzi na temat czynników i mechanizmów sprzyjających *LIFE LONG LEARNING*.

Sądzimy, że warto zaprosić przyszłych Odbiorców i Użytkowników do tego rodzaju dyskusji. Posiadając doświadczenia z zakresu edukacji formalnej i nieformalnej (a w przypadku także Użytkowników – doświadczenia w nauczaniu) mogą oni udzielić wielu istotnych informacji. Jest to szczególnie ważne, ponieważ prawdopodobnie w przypadku wielu potencjalnych beneficjentów wypracowanego rozwiązania poważnym wyzwaniem będzie przywrócenie zdolności uczenia się.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9. ZAŁĄCZNIKI:

- Załącznik 1** Raport dotyczący stopnia realizacji wdrażania projektu WSN 50+ (wskaźniki realizacji projektu)
- Załącznik 2** Raport z badania ankietowego fazy testowania produktu finalnego – platformy e-learningowej WSN 50+ z udziałem Odbiorców
- Załącznik 3** Raport z badania ankietowego fazy testowania produktu finalnego – platformy e-learningowej WSN 50+ z udziałem Użytkowników
- Załącznik 4** Raport dotyczący uwag i zaleceń zgłaszanych przez Odbiorców i Użytkowników WSN 50+ podczas fazy testowania produktu finalnego

FUNDACJA UNIWERSYTETU
im. A. Mickiewicza
ul. Rubież 46, 61-612 Poznań
tel. 61-827-97-42, fax 61-827-97-43
NIP 781-00-02-075





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport dotyczący wskaźników realizacji celu ogólnego projektu Wirtualny System Nauczania 50+ i jego celów szczegółowych.



Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport dotyczący stopnia realizacji strategii wdrażania projektu WSN50+ (wskaźniki realizacji projektu), ocenianego przez wskaźniki celu ogólnego i celów szczegółowych

CEL OGÓLNY: opracowanie narzędzi pozwalających na zwiększenie aktywności zawodowej pracowników 50+, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego w formie kompleksowych szkoleń e-learningowych oraz wypracowanie i wdrażanie skutecznych i efektywnych rozwiązań w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym w okresie od września 2010 do sierpnia 2012.

WSKAŹNIKI I STOPIEŃ ICH REALIZACJI:

- Zwiększenie udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym – 80% odbiorców: 97,5% odbiorców i 80% użytkowników platformy WSN50+ uważa platformę za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym;
- 65% odbiorców i użytkowników uzna produkt finalny za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym: 97,5% odbiorców i 80% użytkowników platformy WSN50+ uważa platformę za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym;
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowane narzędzia - 60% odbiorców/użytkowników: 90% odbiorców i 90% użytkowników platformy WSN50+ uważa, że wypracowany w toku realizacji projektu model kształcenia - WSN 50+ przyczyni się do zwiększenia aktywności osób 50+.

CELE SZCZEGÓŁOWE:

1. Stworzenie narzędzi umożliwiających podniesienie kwalifikacji osób 50+ oraz wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne.

WSKAŹNIK I STOPIEŃ JEGO REALIZACJI:

- Podniesienie kwalifikacji 60% (użytkowników/odbiorców) poprzez stworzenie narzędzi i wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne: 87,5% odbiorców i 100% użytkowników jest zdania, że poprzez stworzone narzędzia w toku realizacji projektu podniosą się kwalifikacje osób w wieku 50+, biorących udział w szkoleniach dostępnych na modelu WSN50+.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Dostosowanie programów szkoleniowych do osób 50+ i przygotowanie trenerów.

WSKAŹNIK I STOPIEŃ JEGO REALIZACJI:

- 60% trenerów uzna produkt za dostosowany do osób 50+:
90% trenerów uznało produkt za dostosowany do osób 50+.

3. Zaadoptowanie rozwiązań w zakresie szkoleń e-learningowych z krajów partnerskich i ich dostosowanie do sytuacji na polskim rynku pracy.

WSKAŹNIKI I STOPIEŃ ICH REALIZACJI:

- Zaadoptowanie ścieżki SISC od partnera ERIFO z Włoch – 8 modułów: Ścieżka SISC od partnera ERIFO z Włoch została zaadoptowana do modelu WSN50+ (8 modułów) udostępniona wszystkim odbiorcom platformy (realizacja wskaźnika 100%);
- Zaadoptowanie i przeniesienie dobrych praktyk planowania kariery w wieku przedemerytalnym od Life Academy: W ramach projektu wdrożono i udostępniono odbiorcom platformy pakiet informacji odnośnie planowania kariery w wieku przedemerytalnym. Planowanie kariery w wieku przedemerytalnym opracowany dzięki zaadoptowaniu i przeniesieniu dobrych praktyk od Life Academy (realizacja wskaźnika 100%).

4. Zwiększenie motywacji osób 50+ do pozostania na rynku pracy i do nabywania nowych umiejętności oraz przełamanie barier mentalnościowych.

WSKAŹNIK I STOPIEŃ JEGO REALIZACJI:

- 60% pracowników 50+ uzna, że są zmotywowani do nabycia nowych umiejętności:
90% odbiorców uznało, że uczestnictwo w projekcie przyczyniło się do wzrostu motywacji i chęci do nauki.

5. Popularyzacja kształcenia ustawicznego.

WSKAŹNIK I STOPIEŃ JEGO REALIZACJI:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Wzrost świadomości grup docelowych projektu na temat kształcenia ustawicznego poprzez przekazywanie im informacji (60% odbiorców): 85% odbiorców platformy uznało, że poprzez udział w projekcie zwiększyła się ich świadomość edukacyjna.

6. Wykorzystanie metod szkolenia na odległość.

WSKAŹNIK I STOPIEŃ JEGO REALIZACJI:

- Wzrost wykorzystania metod szkolenia na odległość poprzez korzystanie z WSN 50+ przez 60% użytkowników i odbiorców: 95% odbiorców i 100% użytkowników stwierdziło, że odpowiada im sposób nauczania/uczenia się za pomocą e-learningu (platformy e-learningowej WSN50+).

Niniejszy raport sporządzony został 3 marca 2012 roku przez Zespół ds. zarządzania projektem.



Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Raport procentowy w sprawie pytań zamkniętych w ankietach 1-5,
wypełnionych przez Odbiorców produktu finalnego – platformy e-learningowej
WSN50+**



profutura

Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu

Life Academy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ankiety 1, 2 oraz 3 wypełnione zostały przez 40 odbiorców, natomiast ankiety 4 oraz 5 przez 39 odbiorców. Wartości procentowe zaokrąglone zostały do pełnych cyfr lub ich połów.

ANKIETA 1

1. Czy uważa Pani/Pan produkt finalny (platformę WSN50+) za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym?

23 odbiorców / 57,5% - zdecydowanie tak

16 odbiorców / 40% - raczej tak

1 odbiorca / 2,5% - raczej nie

2. Czy uważa Pani/Pan, że wypracowany w toku realizacji projektu model kształcenia - WSN 50+ przyczyni się do zwiększenia aktywności osób 50+?

19 odbiorców / 47,5% - raczej tak

17 odbiorców / 42,5% - zdecydowanie tak

3 odbiorców / 7,5% - trudno powiedzieć

1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

3. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez stworzone narzędzia w toku realizacji projektu podniosą się kwalifikacje osób w wieku 50+, biorących udział w szkoleniach dostępnych na modelu WSN50+ ?

23 odbiorców / 57,5% - zdecydowanie tak

12 odbiorców / 30% - raczej tak

3 odbiorców / 7,5% - trudno powiedzieć

1 odbiorca / 2,5% - raczej nie

1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

4. Czy uważa Pani/Pan, że produkt WSN50+ jest dostosowany do osób w wieku 50+?

18 odbiorców / 45% - zdecydowanie tak

18 odbiorców / 45% - raczej tak



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2 odbiorców / 5% - trudno powiedzieć
1 odbiorca / 2,5% - raczej nie
1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

5. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez uczestnictwo w projekcie zwiększyła się Pani/Pana konkurencyjność na rynku pracy?

27 odbiorców / 67,5% - tak
13 odbiorców / 32,5% - nie

ANKIETA 2

1. Czy korzystała Pani/Pan (przed przystąpieniem do projektu) z metody szkoleń przez internet?

25 odbiorców / 62,5% - nie
15 odbiorców / 37,5% - tak

2. Czy miała Pani/Pan możliwość korzystania (przed przystąpieniem do projektu) z platformy e-learningowej?

22 odbiorców / 55% - tak
18 odbiorców / 45% - nie

3. Czy miała Pani/Pan możliwość korzystania (przed przystąpieniem do projektu) z platformy e-learningowej przeznaczonej dla osób 50+?

34 odbiorców / 85% - nie
6 odbiorców / 15% - tak

4. Czy korzysta Pani/Pan na co dzień z komputera?

39 odbiorców / 97,5% - tak
1 odbiorca / 2,5% - nie

5. Czy korzysta Pani/Pan na co dzień z Internetu?

39 odbiorców / 97,5% - tak





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1 odbiorca / 2,5% - nie

6. Czy uważa Pani/Pan, że przystąpienie do kursu e-learningowego WSN50+ podwyższyło Pani/Pana umiejętności korzystania z komputera i Internetu?

27 odbiorców / 67,5% - tak

13 odbiorców / 32,5% - nie

7. Czy odpowiada Pani/Panu sposób nauczania/uczenia się za pomocą e-learningu (platformy e-learningowej WSN50+)?

38 odbiorców / 95% - tak

2 odbiorców / 5% - nie

8. Czy według Pani/Pana obsługa platformy e-learningowej WSN50+ jest łatwa?

24 odbiorców / 60% - zdecydowanie tak

12 odbiorców / 30% - raczej tak

3 odbiorców / 7,5% - trudno powiedzieć

1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

ANKIETA 3

1. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ ułatwia korzystanie z platformy?

23 odbiorców / 57,5% - zdecydowanie tak

14 odbiorców / 35% - raczej tak

2 odbiorców / 5% - trudno powiedzieć

1 odbiorca / 2,5% - raczej nie

2. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ odpowiada na wszystkie pytania dotyczące obsługi platformy?

20 odbiorców / 50% - raczej tak

16 odbiorców / 40% - zdecydowanie tak

4 odbiorców / 10% - trudno powiedzieć



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ jest zrobiony w sposób przejrzysty i łatwy w obsłudze (łatwość odnalezienia odpowiedzi)?

25 odbiorców / 62,5% - zdecydowanie tak

13 odbiorców / 32,5% - raczej tak

2 odbiorców / 5% - trudno powiedzieć

4. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ stwarza możliwość korzystania z platformy bez konieczności innej pomocy?

19 odbiorców / 47,5% - zdecydowanie tak

15 odbiorców / 37,5% - raczej tak

3 odbiorców / 7,5% - trudno powiedzieć

3 odbiorców / 7,5% - raczej nie

ANKIETA 4

1. Czy Pani/Pana zdaniem kursy dostępne na platformie WSN50+ są zaprezentowane i przygotowane w ciekawy sposób?

25 odbiorców / 64% - zdecydowanie tak

12 odbiorców / 31% - raczej tak

1 odbiorca / 2,5% - raczej nie

1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

2. Czy Pani/Pana zdaniem kursy dostępne na platformie WSN50+ poruszają zagadnienia (tematy), które mogą być uznane przez osoby 50+ za ciekawe?

24 odbiorców / 61,5% - zdecydowanie tak

12 odbiorców / 31% - raczej tak

2 odbiorców / 5% - trudno powiedzieć

1 odbiorca / 2,5% - zdecydowanie nie

3. Czy Pani/Pana zdaniem szkolenia i model nauczania stwarzają możliwości dla rozwoju kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+?

5




profutura

Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu

 Life Academy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

25 odbiorców / 64% - zdecydowanie tak
11 odbiorców / 28% - raczej tak
2 odbiorców / 5% - raczej nie
1 odbiorca / 2,5% - trudno powiedzieć

4. Które z zaproponowanych kursów na platformie WSN50+ uważa Pani/Pan za najbardziej przydatne?

29 odbiorców / 74,5% - kursy językowe
9 odbiorców / 23% - wszystkie kursy (kursy językowe, planowanie kariery w wieku przedemerytalnym, ścieżka rozwoju kompetencji SISC)
1 odbiorca / 2,5% - kursy językowe oraz planowanie kariery w wieku przedemerytalnym

ANKIETA 5

1. Czy korzystała Pani/Pan kiedyś z metody szkoleń jaką jest e-learning?

23 odbiorców / 59% - nie
16 odbiorców / 41% - tak

2. Czy uważa Pan/Pani, że uczestnictwo w projekcie przyczyniło się do wzrostu motywacji i chęci do nauki?

35 odbiorców / 90% - tak
4 odbiorców / 10% - nie

3. Czy poprzez udział w Projekcie, usystematyzowane i wzmocnione zostały Pani/Pana dotychczasowe umiejętności?

35 odbiorców / 90% - tak
4 odbiorców / 10% - nie

4. Czy poprzez udział w projekcie zwiększyła się Pani/Pana świadomość edukacyjna?

33 odbiorców / 85% - tak
6 odbiorców / 15% - nie





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Czy Pani/Pan jest zainteresowana/y otrzymaniem dostępu do platformy e-learningowej po jej przetestowaniu i wykorzystywaniu jej w celu dalszego kształcenia ustawicznego?

31 odbiorców / 79,5% - zdecydowanie tak

6 odbiorców / 15,5% - raczej tak

1 odbiorca / 2,5% - tak

1 odbiorca / 2,5% - raczej nie

Niniejszy raport sporządzony został 3 marca 2012 roku przez Zespół ds. testowania.




profutura

Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu

 Life Academy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport procentowy w sprawie pytań zamkniętych w ankietach 1-4, wypełnionych przez użytkowników platformy WSN50+



Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport procentowy w sprawie pytań zamkniętych w ankietach 1-4, wypełnionych przez użytkowników platformy WSN50+

Ankiety 1, 2 oraz 4 wypełnione zostały przez 10 użytkowników, natomiast ankieta 3 przez 9 użytkowników.

ANKIETA 1

1. Czy uważa Pani/Pan produkt finalny (platformę WSN50+) za skuteczne i efektywne rozwiązanie w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym?

5 użytkowników / 50% - zdecydowanie tak
3 użytkowników / 30% - raczej tak
2 użytkowników / 20% - trudno powiedzieć

2. Czy uważa Pani/Pan, że wypracowany w toku realizacji projektu model kształcenia - WSN 50+ przyczyni się do zwiększenia aktywności osób 50+?

5 użytkowników / 50% - raczej tak
4 użytkowników / 40% - zdecydowanie tak
1 użytkownik / 10% - trudno powiedzieć

3. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez stworzone narzędzia w toku realizacji projektu podniosą się kwalifikacje osób w wieku 50+, biorących udział w szkoleniach dostępnych na modelu WSN50+ ?

6 użytkowników / 60% - raczej tak
4 użytkowników / 40% - zdecydowanie tak

4. Czy uważa Pani/Pan, że produkt WSN50+ jest dostosowany do osób w wieku 50+?

6 użytkowników / 60% - raczej tak
2 użytkowników / 20% - zdecydowanie tak
1 użytkownik / 10% - tak
1 użytkownik / 10% - trudno powiedzieć

5. Czy uważa Pani/Pan, że poprzez uczestnictwo w projekcie zwiększy się ich konkurencyjność na rynku pracy?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6 użytkowników / 60% - zdecydowanie tak

4 użytkowników / 40% - raczej tak

ANKIETA 2

1. Czy korzystała Pani/Pan (przed przystąpieniem do projektu) z metody szkoleń przez internet?

6 użytkowników / 60% - nie

4 użytkowników / 40% - tak

2. Czy miała Pani/Pan możliwość korzystania (przed przystąpieniem do projektu) z platformy e-learningowej?

6 użytkowników / 60% - tak

4 użytkowników / 40% - nie

3. Czy miała Pani/Pan możliwość korzystania (przed przystąpieniem do projektu) z platformy e-learningowej przeznaczonej dla osób 50+?

10 użytkowników / 100% - nie

4. Czy korzysta Pani/Pan na co dzień z komputera?

10 użytkowników / 100% - tak

5. Czy korzysta Pani/Pan na co dzień z Internetu?

10 użytkowników / 100% - tak

6. Czy uważa Pani/Pan, że przystąpienie osób 50+ do kursu e-learningowego WSN50+ podwyższy ich umiejętności korzystania z komputera i Internetu?

10 użytkowników / 100% - tak

7. Czy odpowiada Pani/Panu sposób nauczania/uczenia się za pomocą e-learningu (platformy e-learningowej WSN50+)?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

10 użytkowników / 100% - tak

8. Czy według Pani/Pana obsługa platformy e-learningowej WSN50+ jest łatwa?

4 użytkowników / 40% - zdecydowanie tak

3 użytkowników / 30% - raczej tak

2 użytkowników / 20% - raczej nie

1 użytkownik / 10% - trudno powiedzieć

9. Czy układ graficzny platformy WSN50+ (przyciski, szata graficzna) jest przejrzysty i logiczny?

5 użytkowników / 50% - zdecydowanie tak

3 użytkowników / 30% - raczej tak

1 użytkownik / 10% - raczej nie

1 użytkownik / 10% - zdecydowanie nie

10. Czy ma Pani/Pan problemy z poruszaniem się po platformie WSN50+?

5 użytkowników / 50% - raczej nie

2 użytkowników / 20% - zdecydowanie nie

2 użytkowników / 20% - trudno powiedzieć

1 użytkownik / 10% - raczej tak

11. Czy opracowane na platformie POMOCY (wyjaśniające poruszanie się po niej i korzystanie z dostępnych funkcji) tłumaczą wszelkie niejasności i są pomocne w poruszaniu się po platformie WSN50+?

4 użytkowników / 40% - zdecydowanie tak

3 użytkowników / 30% - raczej tak

2 użytkowników / 20% - trudno powiedzieć

1 użytkownik / 10% - zdecydowanie nie

ANKIETA 3

1. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ ułatwia korzystanie z platformy?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5 użytkowników / 55,5% - raczej tak
4 użytkowników / 44,5% - zdecydowanie tak

2. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ odpowiada na wszystkie pytania dotyczące obsługi platformy?

3 użytkowników / 33% - zdecydowanie tak
3 użytkowników / 33% - raczej tak
3 użytkowników / 33% - trudno powiedzieć

3. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ jest zrobiony w sposób przejrzysty i łatwy w obsłudze (łatwość odnalezienia odpowiedzi)?

5 użytkowników / 55,5% - raczej tak
4 użytkowników / 44,5% - zdecydowanie tak

4. Czy Pani/Pana zdaniem podręcznik obsługi platformy e-learningowej WSN50+ stwarza możliwość korzystania z platformy bez konieczności innej pomocy?

5 użytkowników / 55,5% - raczej tak
2 użytkowników / 22% - zdecydowanie tak
1 użytkownik / 11% - trudno powiedzieć
1 użytkownik / 11% - raczej nie

ANKIETA 4

1. Czy Pani/Pana zdaniem kursy dostępne na platformie WSN50+ są zaprezentowane i przygotowane w ciekawy sposób?

4 użytkowników / 40% - zdecydowanie tak
4 użytkowników / 40% - raczej tak
1 użytkownik / 10% - trudno powiedzieć
1 użytkownik / 10% - raczej nie

2. Czy Pani/Pana zdaniem kursy dostępne na platformie WSN50+ poruszają zagadnienia (tematy), które mogą być uznane przez osoby 50+ za ciekawe?

5 użytkowników / 50% - zdecydowanie tak





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5 użytkowników / 50% - raczej tak

3. Czy Pani/Pana zdaniem szkolenia i model nauczania stwarzają możliwości dla rozwoju kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+?

8 użytkowników / 80% - zdecydowanie tak

2 użytkowników / 20% - raczej tak

4. Które z zaproponowanych kursów na platformie WSN50+ uważa Pani/Pan za najbardziej przydatne?

7 użytkowników / 70% - kursy językowe

1 użytkownik / 10% - kursy językowe oraz ścieżka rozwoju kompetencji SISC

1 użytkownik / 10% - kursy językowe oraz planowanie kariery w wieku przedemerytalnym

1 użytkownik / 10% - wszystkie kursy (kursy językowe, planowanie kariery w wieku przedemerytalnym, ścieżka rozwoju kompetencji SISC)

Niniejszy raport sporządzony został 6 marca 2012 roku przez Zespół ds. testowania.




profutura

Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu

 Life Academy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport dotyczący uwag i zaleceń zgłaszanych przez Odbiorców i Użytkowników Wirtualnego Systemu Nauczania 50+ podczas fazy testowania produktu finalnego.



Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT ZMIAN Z FAZY TESTOWANIA

W czasie realizacji projektu „Wirtualny System Nauczania 50+” został wypracowany model WSN, który został poddany testom z udziałem 43 Odbiorców oraz 10 Użytkowników. Zestawienie zawiera uwagi z fazy testowania systemu WSN 50+, które trwało od listopada 2011 r. do końca lutego 2012 r. Uwagi były przyjmowane w mailach, ankietach oraz telefonicznie w formie wywiadu. Tabela zawiera listę poprawek wraz ze stanem ich realizacji.

<i>L.p.</i>	<i>Uwaga</i>	<i>Status</i>
1	Możliwość dalszego korzystania z poziomu starter, dla osób, które przeszły ten poziom i są na poziomie elementarnym.	uwaga zostanie wprowadzona
2	Przycisk umożliwiający zamykanie ćwiczeń językowych w przypadku nie wykonania ich do końca.	uwaga zostanie wprowadzona
3	Problemy z poprawną odpowiedzią - system nie uznawał prawidłowych odpowiedzi, w rezultacie wprowadzono większą liczbę akceptowanych odpowiedzi w bazie danych, np.: Kurs językowy poziom starter, unit 7 - Test, poziom elementarny unit 6, ćwiczenie 3.	poprawiona
4	Dźwięki nie pasowały do slajdów, kurs językowy, poziom starter, unit 8, slajd 3 i 4.	poprawiona
5	Dźwięki nie pasowały do obrazków, kurs językowy, poziom starter, unit 6 slajd 4.	poprawiona
6	Błędnie odtwarzające się dźwięki po kliknięciu na obrazki, np.: kurs językowy, poziom Starter, unit 5, slajd 7.	poprawiona
7	Wprowadzenie większej ilości ćwiczeń do każdego unitu – system WSN 50+ umożliwia wysyłanie dodatkowych ćwiczeń do kursantów z dostępnej bazy ćwiczeń, dlatego uwaga ta nie została zaakceptowana.	niezaakceptowana
8	Wprowadzono więcej ćwiczeń do wskazywania kierunków, kurs językowy, poziom starter, unit 8.	uwaga zostanie wprowadzona





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9	W unitach 6 oraz 7 na poziomie starter, kursu językowego, zostały wykryte błędnie odtwarzane dźwięki w sytuacji, kiedy użytkownik kliknie na dane słowo/frazę do ponownego odsłuchania.	poprawiona
10	W ćwiczeniach na tłumaczenie, w kursie językowym, brak kropki w zdaniu wpisywanym przez ucznia uniemożliwiał uzyskanie zaliczenia - zostało wprowadzonych więcej odpowiedzi, które są akceptowane przez system WSN 50+.	poprawiona
11	Różne błędy językowe (literówki, interpunkcja), które były sukcesywnie w czasie testowania poprawione.	poprawiona
12	Został wprowadzony dodatkowy materiał do unitu 2 na poziomie starter, kursu językowego. Materiał ten ma za zadanie praktyczne ćwiczenie alfabetu oraz liczebników.	poprawiona
13	Ścieżka mentoringu, warunki mentoringu, luki w tekście, tekst źle sformatowany – nie mieści się na ekranie.	poprawiona
14	Kurs planowanie kariery, moduł kariera zawodowa – tekst nie mieścił się na slajdzie nr 4.	poprawiona
15	Przy wykresach powyżej 60% kolor zmieniony na zielony. Poniżej 60% kolor pozostaje czerwony.	uwaga zostanie wprowadzona
16	Na końcu pomocy i kursów należałoby dać informację uczestnikowi, „aby przejść do dalszej części, kliknij wyjście w prawym górnym rogu”. Kwestia ta jest wytłumaczona w podręczniku użytkownika w podrozdziale 7.4.2, 7.5.2 „Poruszanie się po kursie”.	niezaakceptowana
17	Na końcu lekcji powinna być informacja, żeby zamknąć ekran i przejść do kolejnej lekcji. Kwestia ta jest wytłumaczona w podręczniku użytkownika w podrozdziale 7.3.4 „Nawigacja po kursie.”	niezaakceptowana
18	W grze literki, strefa ucznia->gry->literki brak intuicyjnego wskazywania poprawnych odpowiedzi – warto dać instrukcję na początku.	uwaga zostanie wprowadzona
19	Brakuje raportów z kursów, mamy tylko do dyspozycji raporty z ćwiczeń. Przydałaby się informacja o tym, czy dany użytkownik rozpoczął kurs, na jakim etapie jest. Informację	niezaakceptowana



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania **50+**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	tę można wyczytać z raportów. Kwestia została opisana w podręczniku trenera, w sekcji administratora, podrozdział 6.3, „Kurs językowy – raporty z ćwiczeń”.	
20	Możliwość kontaktu z nauczycielem. System WSN 50+ obecnie oferuje możliwość kontaktowania się z administratorem, nauczycielem oraz uczniami własnej grupy poprzez wysyłanie wiadomości tekstowych.	niezaakceptowana
21	Możliwość eksportowania danych z raportów do pliku csv.	uwaga zostanie wprowadzona
22	Możliwość importowania użytkowników z zewnętrznych plików csv.	uwaga zostanie wprowadzona
23	Nieklarowne polecenie w ćwiczeniu w Unit 3, ćwiczenie 3 – kursanci zgłaszali problemy ze zrozumieniem.	poprawiona
24	Pojawiały się spostrzeżenia, że platforma ma zbyt oczywisty interfejs – zważywszy na charakter grupy docelowej, należy to uznać za atut, stąd uwaga nie zostanie uwzględniona.	niezaakceptowana

Niniejszy raport sporządzony został 3 marca 2012 roku przez Administratora platformy e-learningowej i Zespół ds. testowania.



Profutura s.c. ul. Fredry 2/3, 61-701 Poznań
tel. 618 525 309, fax. 618 527 870, www.wsn50plus.eu

