



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU

**„PI – Zrozumieć seniora – kompendium
metod i narzędzi efektywnego doradztwa
i edukacji dla osób w wieku + 50”**

Kwiecień, 2014

Projekt realizowany na podstawie umowy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Kielcach, pełniącym rolę Instytucji Pośredniczącej
2 stopnia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



SPIS TREŚCI

1. WSTĘP.....	2
1.1. Kontekst i cel realizacji badania.....	2
1.2. Zarys koncepcji badania	4
2. METODYKA BADAŃ	12
2.1. Dobór próby	14
2.2. Badania ilościowo – jakościowe.....	14
2.3. Badania jakościowe.....	16
3. WYNIKI BADAŃ.....	17
3.1. Skuteczność projektu i ocena efektów jego realizacji.....	17
3.2. Poprawność metodologiczna oceny produktu testowanego	69
3.3. Rzetelność realizacji projektu	82
3.4. Logiczna zgodność uzyskanych wyników projektu.....	97
3.5. Użyteczność projektu	100
3.6. Trafność projektu	122
3.7. Przewidywane konsekwencje wprowadzenia innowacji do głównego nurtu polityki	127
3.8. Trwałość rezultatów projektu.....	129
3.9. Efektywność procesów rozwojowych.....	131
3.9.1. Ocena reakcji na udział w projekcie	131
3.9.2. Ocena przyrostu kompetencji	172
3.9.3. Ocena stopnia aplikacji nabytych kompetencji/kwalifikacji.	179
4. PODSUMOWANIE	186
5. ZAŁĄCZNIKI	196

Wstęp

PODSTAWOWE INFORMACJE O ZREALIZOWANYM BADANIU

1.1. Kontekst i cel realizacji badania

Ewaluacja oraz będące jej integralną częścią badanie efektywności projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, przeprowadzone zostały, jako konieczny i niezbędny, z punktu widzenia poprawności zarządzania projektem, etap jego realizacji. Wynika to z zapisów umowy oraz wniosku o dofinansowanie. Projekt ten dofinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach POKL Działanie 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy). Projekt realizowany jest na terenie województwa świętokrzyskiego, a rolę Instytucji Pośredniczącej II stopnia pełni Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach. Realizatorem Projektu jest Grupa Doradcza Projekt Spółka z o. o.

Projekt pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” zakłada zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grup użytkowników do ich stosowania w terminie do 31 maja 2015 roku.

Projekt ten realizowany jest w okresie od 01 czerwca 2012 do 31 maja 2015 roku. W pierwszym etapie (zwanym etapem przygotowawczym) przeprowadzono

analizę potrzeb wszystkich grup docelowych projektu oraz opracowano strategię wdrażania projektu i wstępną wersję produktów finalnych. Etap ten realizowany był przez Grupę Doradczą Projekt Sp. z o. o. oraz Centrum Doradztwa Strategicznego. Następnie rozpoczęto etap wdrażania, czyli fazę testowania, w ramach którego testowano wstępną oraz opracowano ostateczną wersję produktów finalnych projektu. Ten etap realizowany był wyłącznie przez Grupę Doradczą Projekt spółka z o. o.

W projekcie przewidziano zarówno ewaluację wewnętrzną, jak i zewnętrzną. **Ewaluacja wewnętrzna** prowadzona była przez cały dotychczasowy okres wdrażania projektu, a jej zasadniczym celem była weryfikacja wstępnych założeń jakie przyjęto w związku z pracami nad produktami finalnymi. Ewaluacja wewnętrzna dotyczyła przede wszystkim porównywania wyników kształcenia grupy kontrolnej z grupami testowymi, oceny skuteczności nowych programów, a jej celem było zbieranie jak najszerszych informacji na temat użyteczności produktów oraz ustalenie zakresu ich ewentualnej modyfikacji.

Z kolei rolą ewaluacji zewnętrznej w projekcie jest ocena i weryfikacja skuteczności wypracowanych produktów finalnych (w postaci programów szkoleniowych, metod nauczania, itp.) oraz ewentualna korekta produktów finalnych. Ewaluacja ta dla zapewnienia obiektywizmu, realizowana jest przez podmiot zewnętrzny – firmę **Heuresis Certyfikowani Trenerzy i Konsultanci Zarządzania Sp. z o. o.**

1.2. Zarys koncepcji badania

Ewaluacja w nauce zarządzania, rozumiana jest jako ocena wartości projektów w oparciu o określone kryteria. Zaangażowanie czasu, wysiłku i środków finansowych w ewaluację projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej pozwala nie tylko spełnić wymagania formalne stawiane przez instytucje zarządzające danymi projektami, ale przede wszystkim zredukować ryzyko fiaska w toku ich realizacji oraz dokonać niezbędnych korekt w czasie ich wdrażania. Korzyści płynące z ewaluacji projektów pozwalają nie tylko usprawnić zarządzanie nimi, ale przede wszystkim pozwalają **odnieść się do mierzalnych wskaźników i rezultatów osiągniętych w toku ich realizacji**. Poziom realizacji owych wskaźników i rezultatów, zakładanych we wnioskach o dofinansowanie projektów, jest niezmiernie istotny z punktu widzenia osiągnięcia celów tych projektów.

Zgodnie z zapisami „Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego” ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego musi odpowiedzieć na następujące pytania badawcze, które odnoszą się jednocześnie do kryteriów ewaluacji:

- a. Czy uwzględniono wszystkie dostępne źródła informacji o przedmiocie oceny, zastane i wywołane? Czy przeprowadzone w projekcie badanie dostarczyło wiarygodnych danych? Czy przygotowany produkt uwzględnia wszystkie ustalenia poczynione w pierwszej fazie projektu? Czy zastosowana metodyka testowania rozwiązania pozwalała oczekiwać potwierdzenia wyższej niż dotychczasowa efektywności i skuteczności produktu? Czy metodyka testowania była wystarczająco „czuła” na
-

wychwytywanie głosów/uwag wszystkich możliwych interesariuszy? Czy metodyce, w którymkolwiek momencie można zarzucić subiektywność i nienaukowość podejścia?

- b. Czy dotychczasowe działania projektowe były zgodne z zaakceptowaną strategią wdrażania projektu? Czy w pracach nad produktem prawidłowo uwzględniono ustalenia z pierwszej fazy projektu? Czy testowanie było zgodne z przyjętą metodyką? Czy sposób konstruowania grup szkoleniowych był zgodny z założoną metodyką? Czy grupy miały jednakową charakterystykę? Czy wystąpiły odstępstwa od przyjętej metodyki i czy mogły one mieć wpływ na ostateczne wyniki? Czy dokonywano modyfikacji metody na podstawie wyników częściowych? Czy ewentualna modyfikacja miała dopuszczalny zakres? Czy wszystkie dane częściowe były gromadzone w prawidłowy sposób? Czy sposób agregacji danych mógł mieć negatywny wpływ na końcowe wyniki i rekomendacje? Czy personel i użytkownicy uczestniczący w realizacji testowania właściwie przyswoili sobie produkt i sposób wykorzystania go w swojej pracy? Czy ich postawa odnośnie poszczególnych elementów produktu mogła mieć negatywny wpływ na wyniki badania?
- c. Czy uzyskane w procesie testowania wyniki potwierdzają zasadność dalszej pracy nad wdrożeniem innowacji (upowszechnianie, włączenie do głównego nurtu polityki)? Czy uprawniona jest inna interpretacja otrzymanych wyników? Czy wychwycone przez badanie różnice w wynikach grup testowych i grupy kontrolnej mogą mieć inne wytłumaczenie (zmienna nieujęta w obserwacji)? Jakie są rzeczywiste źródła zmian wprowadzanych
-

w produkcji? Czy przesłanki, którymi uzasadniono zmiany w produkcji finalnym, rzeczywiście mogą stanowić obiektywne uzasadnienie?

- d. Jakie są możliwe scenariusze (optymistyczny, pesymistyczny, optymalny) wprowadzenia rozwiązania do głównego nurtu polityki. Jakie czynniki będą wzmacniać lub osłabiać zaistnienie poszczególnych scenariuszy? Jak projekt może je kontrolować?

W przypadku niniejszego projektu ustalono, iż ewaluacja odnosić się będzie do następujących kryteriów:

- **skuteczności** – odniesienie poziomu osiągniętych rezultatów projektu do założonych celów,
 - **rzetelności** – porównanie sposobu realizacji działań projektowych z przyjętą metodyką oraz strategią wdrażania projektu,
 - **poprawności metodologicznej oceny produktu testowanego,**
 - **logicznej zgodności uzyskanych wyników** – jako przesłanki do dalszej pracy nad wdrożeniem innowacji (upowszechnianie, włączenie do głównego nurtu polityki),
 - **użyteczności** – porównanie potrzeb uczestników projektu z osiągniętymi rezultatami,
 - **trafności** – odniesienie zgodności celów projektu do potrzeb uczestników projektu oraz ich adekwatności do sytuacji zmiany potrzeb,
 - **przewidywanych konsekwencji wprowadzenia innowacji do głównego nurtu polityki,**
-

- **trwałości** – określenie szans na stałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania,
- **efektywności procesów rozwojowych** – analiza tego, w jakim stopniu osiągnięte zostały efekty zakładane przez uczestników projektu, związane z samym procesem doskonalenia kwalifikacji,

Działania ewaluacyjne w rozpatrywanym projekcie realizowane są – jeśli chodzi o ewaluację wewnętrzną – w formule **on – going** (na bieżąco w toku realizacji projektu), natomiast jeśli chodzi o ewaluację zewnętrzną – w formule **mid – term**, czyli **śródkresowo** (po fazie testowania produktu finalnego).

Rolą ewaluacji zewnętrznej w niniejszym projekcie będzie zapewnienie całemu procesowi powstawania i testowania innowacji obiektywnej, niezaangażowanej oceny i informacji zwrotnej. Projekt warto będzie kontynuować o tyle, o ile:

- faza testowania dostarczy przekonujących dowodów na **skuteczność innowacji**, czyli zastosowanie wypracowanych rozwiązań (rozumianych nie tylko, jako zastosowanie programów, ale także przeprowadzenie szkoleń przez certyfikowanego trenera) w grupach testowych doprowadzi do uzyskania znacząco wyższych rezultatów, niż w grupach kontrolnych, w których nie zostały one wdrożone.
 - niezależny od realizatora projektu ewaluator potwierdzi, że interpretacja wyników i wyciągnięte z nich wnioski, dotyczące zasadności włączenia rozwiązania do głównego nurtu polityki są zasadne.
-

Z kolei, zasadniczym celem stanowiącego część ewaluacji, badania efektywności procesów rozwojowych realizowanych w ramach projektu (w postaci działań doradczych i edukacyjnych dla grupy osób w wieku + 50) jest określenie w jakim stopniu dzięki przeprowadzonym szkoleniom, zostały osiągnięte zakładane efekty. Zaznaczyć należy, iż badanie efektywności jest integralną częścią projektów edukacyjnych i przeprowadzane jest po to, aby poznać jakość realizowanych zajęć, zbadać efektywność stosowanych metod, narzędzi, sprawdzić, czy uczestnicy i organizatorzy zajęć osiągnęli postawione cele oraz czy zaspokojone zostały potrzeby zarówno samych uczestników, jak i projektodawcy.

Badanie efektywności projektu (stanowiące integralną część ewaluacji) realizujemy na podstawie najbardziej powszechnej koncepcji, niekwestionowanego autorytetu w dziedzinie badań efektywności działań rozwojowych – **Donalda L. Kirkpatrick’a**.

Powody dla których przeprowadzana jest ocena efektywności niniejszego projektu są następujące:

- udowodnienie faktu, iż udział w szkoleniach osób bezrobotnych w wieku + 50 przyczynił się do osiągnięcia celów stawianych sobie przez nich samych (to jest do zdobycia kwalifikacji w zakresie księgowości, IT lub spawania) oraz do realizacji celów postawionych przez projektodawcę,
 - podjęcie decyzji, czy testowany produkt o charakterze innowacyjnym jest bardziej efektywny, aniżeli dotychczas stosowane produkty tradycyjne,
 - pozyskanie informacji, w jaki sposób można udoskonalić formę proponowanego produktu innowacyjnego w kolejnej fazie projektu, tak aby
-

w jak najlepszy sposób odpowiadała one specyfice rynku pracy i zaspokajała potrzeby osób w wieku 50+.

Stosujemy zatem najbardziej popularną obecnie konstrukcję pozwalającą uniknąć błędów w ocenie rezultatów projektu, a mianowicie – model D. L. Kirkpartick’a przyjmujący, iż rezultaty działań edukacyjnych oceniać należy na czterech poziomach:

- **Reakcji** – cel: oceniamy zadowolenie osób w wieku + 50 z faktu uczestnictwa w szkoleniach i działaniach doradczych;

Na tym poziomie dążymy do oceny stopnia zadowolenia uczestników, biorących udział w projekcie – zarówno w odniesieniu do jego zakresu merytorycznego, jak i aspektów organizacyjnych. Satysfakcja z faktu uczestnictwa w działaniach o charakterze edukacyjnym jest warunkiem koniecznym (lecz niewystarczającym) do osiągnięcia celu w postaci zdobycia kwalifikacji. Ocena ta dokonywana jest, w oparciu o badanie ankietowe uczestników (rozumianych jako osoby 50+, trenerów, doradców, specjalistów ds. rozwoju zawodowego), przeprowadzane w toku projektu z wykorzystaniem **papierowych ankiet ewaluacyjnych** (mid – term oraz ex – post), jak również w oparciu o **wywiady pogłębione (IDI)** przeprowadzane z osobami, które wzięły udział w projekcie, trenerami i doradcami, specjalistami ds. rozwoju zawodowego, które prowadzone były zarówno w formule spotkań one by one jak również w formie spotkań grupowych (konsultacyjnych).

- **Uczenia się** – cel: oceniamy przyrost wiedzy i umiejętności;
-

Na tym poziomie dokonujemy oceny przyrostu wiedzy i umiejętności uczestników działań edukacyjnych. Ocena każdego z przedstawionych aspektów uczenia się wymaga odniesienia się do stanu przed przystąpieniem do projektu. Zmiana w tych obszarach świadczy o sukcesie szkoleń (rozumianych jako proces uczenia się), nie musi natomiast świadczyć o faktycznym wykorzystaniu nabytej wiedzy i umiejętności. **W przypadku niniejszego projektu, ocena ta dokonywana jest na podstawie testów wiedzy wypełnianych przez uczestników przed kursami (ex-ante), w trakcie (mid-term) oraz po ich zakończeniu (ex-post), jak również na podstawie wyników egzaminów końcowych.**

- **Zachowania** – cel: oceniamy możliwość wykorzystania rezultatów szkoleń w praktyce.

Na poziomie zachowań dokonuje się oceny zmian w sposobie postępowania uczestników wskutek wzięcia udziału w szkoleniach o danej tematyce. W założeniu ocena taka powinna być dokonana w dłuższym odstępie czasowym po zrealizowanym szkoleniu. Jest to więc ocena dokonywana „na zimno”, ze względu na fakt, iż trwałe zmiany w zachowaniu nie są dostrzegalne od razu. W przypadku tego poziomu oceny w niniejszym projekcie, podstawowym stosowanym przez nas narzędziem są **deklaratywne opinie wyrażane przez samych uczestników, przede wszystkim w trakcie indywidualnych wywiadów oraz za pośrednictwem ankiet ewaluacyjnych, pośrednio świadczące o wysokiej przydatności i użyteczności nabytych kwalifikacji lub umiejętności, które w opinii większości uczestników projektu mogą mieć znaczny wpływ na polepszenie ich dotychczasowej sytuacji nie tylko zawodowej ale i osobistej.**

Z uwagi na fakt, iż w ramach projektu nie założono badania wpływu podniesienia/nabycia kompetencji/kwalifikacji na sytuację osób 50+ po zakończeniu szkoleń, niniejsza ewaluacja nie obejmuje IV poziomu według metodologii Kirkpatrick’a, czyli badania odłożonych w czasie efektów.

Niniejszy raport z ewaluacji projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” obejmuje **okres od 01 czerwca 2012 roku do 20 kwietnia 2014 roku** (opracowanie strategii wdrażania produktu oraz jego testowanie). Raport jest swoistym podsumowaniem dotychczas przeprowadzonych działań projektowych, dokonany przez pryzmat wyżej wymienionych kryteriów.

2. METODYKA BADAŃ

INFORMACJE O SPOSOBIE REALIZACJI BADANIA

Ewaluacja projektu „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, przeprowadzona została z wykorzystaniem wielu różnorodnych technik, służących pozyskiwaniu oraz opracowywaniu informacji, koniecznych do sporządzenia wszechstronnej i obiektywnej oceny.

Techniki pozyskiwania informacji dobrane zostały w sposób zapewniający ich wzajemne uzupełnianie się oraz kontrolę uzyskanych przy ich zastosowaniu danych. Dodatkowo metody te dostosowane zostały pod względem ich przydatności w weryfikowaniu danych, pozyskiwanych w czasie realizacji projektu przez Specjalistę ds. Ewaluacji Wewnętrznej. Pozwoliło to na zobiektywizowanie informacji i danych pozyskanych w ramach ewaluacji wewnętrznej, prowadzonych działań edukacyjnych i doradczych oraz na dodatkową kontrolę nad procesem monitoringu wewnętrznego prowadzonego w czasie trwania projektu.

Poniżej zaprezentowano zastosowane metody pozyskiwania informacji:

- analiza danych wtórnych (desk research), w tym m. in. dokumentacji projektowej, dostępnych raportów, zestawień, opracowań, itp.,
 - analiza statystyczna oraz jakościowa kwestionariuszy ankietowych wypełnianych przez uczestników szkoleń oraz kadrę trenerów, doradców i specjalistów ds. rozwoju zawodowego (tj. uczestników szkoleń organizowanych w projekcie dla tych grup zawodowych),
-

- diagnoza zmiany w zakresie poziomu wiedzy uczestników działań edukacyjnych, przeprowadzana z wykorzystaniem testów wiedzy oraz egzaminów końcowych,
- analiza opinii uzyskanych dzięki przeprowadzonym indywidualnym wywiadam pogłębionym z uczestnikami projektu (w wąskim rozumieniu są to nieaktywne zawodowo osoby 50+, w szerszym rozumieniu: trenerzy i doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego), a także z kadrą zarządzającą projektu.

Wykorzystano przy tym następujące techniki analizy uzyskanych informacji:

- analizy danych jakościowych w oparciu o zestawienia kluczowych jednostek sensu oraz analizy eksperckie,
 - analizy statystyczne pozyskanych danych ilościowych,
 - konfrontowanie danych jakościowych i ilościowych poprzez przeformułowywanie tych pierwszych,
 - zastosowanie wewnątrz i zewnątrz – projektowej oceny eksperckiej.
-

2.1. Dobór próby

Ewaluacja projektu „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” i wszelkie działania z nią związane, **objęły wszystkie osoby**, które uczestniczyły w pierwszej fazie realizacji projektu. Były to 72 osoby bezrobotne w wieku + 50 oraz 18 trenerów, 8 doradców i 4 specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

Świadczy to o bardzo poważnym podejściu do uzyskania informacji zwrotnej na temat produktów, które umożliwiło uzyskanie bardzo wartościowego i obszernego materiału ewaluacyjnego.

Jeśli chodzi o badania o charakterze jakościowym, w tym przede wszystkim realizację pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) oraz wywiadu grupowego, zostały one przeprowadzone zarówno z uczestnikami projektu, jak i z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie projektem w Grupie Doradczej Projekt Sp. z o.o.

2.2. Badania ilościowo – jakościowe

Podstawowym narzędziami badawczymi wykorzystywanymi do działań ewaluacyjnych były **kwestionariusze ankietowe** przygotowane dla osób bezrobotnych w wieku +50, które wzięły udział w szkoleniach oraz ankiety skierowane do trenerów, doradców i specjalistów ds. rozwoju zawodowego (jako uczestników szkoleń). Ponadto opracowano ankiety walidacyjne, które wypełniane były przez trenerów prowadzących szkolenia testujące.

Kwestionariusze te miały odmienną treść w zależności od tego, do której grupy Uczestników projektu były skierowane oraz tego, czy badania realizowane

były w trakcie trwania kursów (mid – term) czy też po ich zakończeniu (ex – post). Przygotowano zatem różne wersje ankiet ewaluacyjnych i walidacyjnych. Składały się one zarówno z pytań o charakterze otwartym (opisowych), zamkniętym, jak i pytań wartościujących.

Kolejnym wykorzystanymi narzędziami były **kwestionariusze testów wiedzy**, zawierające czysto merytoryczne pytania, dotyczące danego obszaru tematycznego: IT, księgowości lub spawania (ponadto testy wiedzy były wypełniane przez uczestników szkoleń dla doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju oraz szkolenia dla trenerów). Testy te wypełniane były przez uczestników szkoleń trzykrotnie: przed przystąpieniem do kursów, w trakcie ich trwania oraz po zakończeniu. W celu weryfikacji nabytych w ramach projektu kwalifikacji, przygotowane zostały również scenariusze egzaminów końcowych (w przypadku szkoleń dla osób 50+).

2.3. Badania jakościowe

Badania jakościowe w postaci **indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)** przeprowadzone zostały z osobami 50+ (uczestnikami poszczególnych kursów). Podstawowym narzędziem badawczym był ustrukturyzowany kwestionariusz wywiadu, zawierający w większości pytania o charakterze otwartym, dotyczące między innymi: dotychczasowych doświadczeń edukacyjnych, przebiegu szkolenia, czasu trwania, stosowanych metod, oceny pracy trenera, a także użyteczności nabytych kwalifikacji i problemów, które pojawiały się w trakcie szkoleń oraz ewentualnych „rekomendacji” osób biorących udział w szkoleniach. Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono także z osobami odpowiedzialnymi za koordynację i zarządzanie projektem po stronie Grupy Doradczej Projekt.

Niezwykle istotna w przeprowadzanej ewaluacji była analiza danych wtórnych (desk research) w postaci dostępnych materiałów, raportów, zestawień, opracowań, w szczególności zaś produktów innowacyjnych sensu stricto w postaci „Kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”, na który w wersji finalnej składają się:

1. „Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla doradców zawodowych”.
 2. „Metodyka nauczania 50+. Poradnik adresowany do instytucji szkoleniowych”.
 3. Trzy pakiety edukacyjne dotyczące szkoleń zawodowych (Techniki IT – nauka obsługi komputera dla osób 50+, Księgowość komputerowa dla osób 50+, Nabycie uprawnień spawalniczych dla osób 50+). Na pakiety edukacyjne poszczególnych szkoleń aktualnie składają się:
-

3.1. Konspekt szkolenia (materiały dla Trenera) obejmujący:

- harmonogram i program szkolenia,
- ćwiczenia i zadania, rekomendowane do przeprowadzenia w trakcie zajęć,
- dodatkowe informacje, związane ze specyfiką prowadzenia szkolenia,
- test badający wiedzę przed i po szkoleniu,
- scenariusz egzaminu końcowego,
- wykaz literatury uzupełniającej.

3.2. Materiały dla Uczestników (skrypty).

4. Zasady certyfikowania trenerów, to jest otrzymania „Certyfikatu Trenera osób 50+” wraz z pakietem edukacyjnym szkolenia certyfikującego, na który składają się: program szkolenia, konspekt szkolenia wraz ze scenariuszami ćwiczeń w postaci manuala, materiały szkoleniowe i hand-outy dla uczestników szkolenia oraz narzędzia ewaluacji szkolenia.
5. „Efektywne szkolenia 50+ a zarządzanie wiekiem. Poradnik dla przedsiębiorców”.

3. WYNIKI BADAŃ

INFORMACJE O REZULTATACH ZREALIZOWANEGO BADANIA

3.1. Skuteczność projektu i ocena efektów jego realizacji

Skuteczność projektu mierzona jest poprzez odniesienie rezultatów i produktów osiągniętych w trakcie realizacji projektu, do celów założonych we wniosku o dofinansowanie.

Celem głównym projektu jest zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grupy użytkowników do ich stosowania w terminie do 31.05.2015 r.

Dla tak sformułowanego celu głównego określono dwa wskaźniki pomiaru:

1. „Liczba osób w wieku 50 – 64 lata, które zakończyły udział w projekcie”
zaplanowana wstępnie na poziomie 392 osób (w tym 255 kobiet i 137 mężczyzn).
Na podstawie wniosków wyciągniętych z pierwszej części fazy testowania, zmieniono strukturę płci (założono równy udział kobiet i mężczyzn: 196 kobiet i 196 mężczyzn).

Źródłem weryfikacji tego wskaźnika są kompletowane na bieżąco dokumenty, takie jak:

- a. potwierdzające udział oraz ukończenie szkoleń: listy obecności na szkoleniu, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, dane z PEFS,
- b. badające poziom i postęp w zakresie wiedzy/umiejętności: testy wiedzy/umiejętności – wypełniane przez każdego uczestnika na początku, w trakcie i po szkoleniu, wyniki egzaminów końcowych,
- c. wyniki ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej, dotyczące efektywności przeprowadzonych szkoleń.

Warto dodać, iż za monitoring wskaźników w niniejszym projekcie odpowiada Specjalista ds. Ewaluacji Wewnętrznej w fazie testowania oraz Specjalista ds. Szkoleń w fazie upowszechniania.

2. Opracowanie „Kompendium doradztwa i edukacji 50+”.

Źródłem weryfikacji wskaźnika są dokumenty w postaci protokołów z posiedzeń Komitetu Sterującego projektu, dotyczące zatwierdzania

kolejnych etapów prac nad poszczególnymi częściami Kompendium oraz zaakceptowanie końcowej wersji Kompendium. Monitoring polegał na śledzeniu zgodności postępu prac z harmonogramem projektu i kamieniami milowymi. Za monitoring tego wskaźnika odpowiada: Koordynator merytoryczny.

W projekcie sformułowane zostały następujące cele szczegółowe, wprost przekładające się na realizację celu głównego:

- a. Zwiększenie kompetencji doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego w zakresie obsługi klientów z grupy 50+ do 31.05.2015 r. Wskaźnik pomiaru: „Liczba doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, którzy zwiększyli kompetencje w zakresie aktywizacji 50+”, wartość docelowa: 54 osoby (44 kobiety, 10 mężczyzn). Źródła weryfikacji: listy obecności na szkoleniu, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, wyniki badania kompetencji przed, w trakcie i po szkoleniu; za monitoring wskaźników odpowiada Specjalista ds. Ewaluacji Wewnętrznej w fazie testowania oraz Specjalista ds. Szkoleń w fazie upowszechniania.
 - b. Zwiększenie umiejętności trenerów w zakresie nauczania 50+ do 31.05.2015 r. – wskaźnik pomiaru: „Liczba trenerów, którzy podnieśli umiejętności w zakresie nauczania 50+”; docelowo: 99 osób (50 kobiet, 49 mężczyzn); źródła weryfikacji: listy obecności na szkoleniu, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, certyfikaty, wyniki badania kompetencji przed, w trakcie i po szkoleniu; za monitoring wskaźników odpowiada Specjalista
-

ds. Ewaluacji Wewnętrznej w fazie testowania oraz Specjalista ds. Szkoleń w fazie upowszechniania.

- c. Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych z grupy 50+ w zakresie IT, spawania i księgowości komputerowej do 31.05.2015r. – wskaźnik pomiaru: „Liczba osób 50+, które podniosły kwalifikacje zawodowe”; docelowo: 392 os. (196 kobiet, 196 mężczyzn); sposób pomiaru jest analogiczny jak w przypadku wskaźnika 1 celu głównego.
- d. Wypracowanie innowacyjnego „Kompendium doradztwa i edukacji +50” do 31.05.2014 r. i upowszechnienie go do 31.05.2015r. – wskaźniki pomiaru:
- e. Opracowanie:
 - „Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla doradców zawodowych”,
 - „Metodyka nauczania 50+. Poradnik adresowany do instytucji szkoleniowych” wraz z programami nauczania/pakietami edukacyjnymi,
 - Zasad certyfikowania trenerów, to jest otrzymania „Certyfikatu Trenera osób 50+” wraz z pakietem edukacyjnym szkolenia certyfikującego,
 - Poradnika dla przedsiębiorców „Efektywne szkolenia dla 50+ a zarządzanie wiekiem”;
- f. „Liczba organizacji, które otrzymają produkt finalny”, wartość docelowa: 4500.

Źródła weryfikacji: protokoły z konferencji i spotkań informacyjnych, listy wysyłkowe. Za monitoring odpowiada: Specjalista ds. upowszechniania i włączania.

W umowie o dofinansowanie projektu założono realizację poszczególnych zadań i wytworzenie następujących produktów:

- **Etap Przygotowawczy** – Analiza potrzeb wszystkich grup docelowych projektu oraz opracowanie strategii wdrażania projektu i wstępnej wersji produktów finalnych (GDP i CDS):
 1. Analiza potrzeb grup docelowych użytkowników i odbiorców na podstawie desk-research oraz badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych na reprezentatywnych próbach poszczególnych grup odbiorców i użytkowników.
 2. Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego "KOMPENDIUM DORADZTWA I EDUKACJI +50".
 3. Opracowanie Strategii Wdrażania Produktu na podstawie wyników badań oraz opracowanych produktów finalnych.
 4. Spotkania z przedstawicielami interesariuszy – bieżąca konsultacja tworzonych produktów finalnych.
 5. Działania upowszechniające, w tym: konferencja, 3 artykuły prasowe, strona WWW projektu, opracowanie informacji na temat badania i przesłanie do PUP, IS i przedsiębiorców, którzy brali udział w badaniu oraz informacja na stronie WWW.
 - **Etap wdrażania – faza testowania** – Testowanie wstępnej i opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych (GDP):
-

1. Rekrutacja wszystkich grup użytkowników i odbiorców do fazy testowania według kryteriów opracowanych w fazie przygotowania.
 2. Organizacja szkolenia dla 9 trenerów z 3 IS w zakresie nauczania 50+ w oparciu o wypracowany innowacyjny program: 1 edycja szkolenia, 24 h szkolenia.
 3. Organizacja szkolenia dla 8 doradców zawodowych i 4 Specjalistów ds. rozwoju zawodowego z PUP w zakresie obsługi 50+ i ich specyficznych potrzeb szkoleniowych: 1 edycja szkolenia, 16 h.
 4. Organizacja szkoleń zawodowych dla 72 bezrobotnych 50+ według innowacyjnego programu nauczania: 9 grup szkoleniowych po 8 osób, 1240 h szkolenia.
 5. Analiza rzeczywistych efektów testowania produktu – uwzględniała będzie wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej oraz wyniki konsultacji z interesariuszami.
 6. Wewnętrzne działania ewaluacyjne podczas całego etapu testowania w celu weryfikacji wstępnych założeń produktów finalnych (głównie poprzez porównanie wyników kształcenia grupy kontrolnej z grupami testowymi, ocenę skuteczności nowych programów i zbieranie informacji na temat ewentualnej konieczności ich modyfikacji).
 7. Opracowanie zasad certyfikacji trenerów – w oparciu o analizę wyników fazy testowania – dokument zawierający zasady certyfikacji "trenerów osób 50+".
-

8. Opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych i przedstawienie ich do walidacji. Służyć temu będą raporty z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz wyniki konsultacji z interesariuszami projektu, zatwierdzenie przez Komitet Sterujący i przedłożona do RST ostateczna wersja produktów finalnych.

9. Spotkania z przedstawicielami interesariuszy projektu – bieżąca konsultacja testowanych produktów finalnych: 4 spotkania.

10. Stworzenie internetowej platformy wymiany informacji.

11. Działania upowszechniające: spotkania, konferencje dla potencjalnych grup użytkowników i odbiorców, stworzenie internetowej platformy wymiany doświadczeń, publikacje prasowe, mailing do użytkowników, publikacja w biuletynie WUP Kielce.

- **Etap wdrażania – Ewaluacja zewnętrzna produktów finalnych,**
- **Etap wdrażania – faza upowszechniania i włączania** – upowszechnianie i włączanie produktu finalnego do polityki:

1. Rekrutacja wszystkich grup użytkowników i odbiorców do fazy upowszechniania wg kryteriów opracowanych w fazie przygotowania i ewentualnie skorygowanych w fazie testowania.

2. Organizacja szkolenia dla 90 trenerów z 30 instytucji szkoleniowych w zakresie nauczania 50+ w oparciu o wypracowany innowacyjny program: 10 edycji szkolenia (240 h),

3. Organizacja szkoleń dla 28 doradców zawodowych i 14 Specjalistów ds. rozwoju zawodowego z PUP w zakresie obsługi 50+ i ich specyficznych potrzeb szkoleniowych: 2 edycje szkoleń (32 h),

4. Organizacja szkoleń zawodowych dla 320 bezrobotnych 50+ według innowacyjnych programów nauczania: 40 grup szkoleniowych po 8 osób wybieranych przez PUP według kryteriów opracowanych w fazie przygotowywania i ewentualnie skorygowanych w fazie testowania (6400 h). Szkolenia przeprowadzą trenerzy posiadający odpowiednie kwalifikacje i umiejętności zdobyte w ramach projektu w oparciu o wypracowane programy i metody nauczania.

5. Upowszechnianie produktów finalnych: 3 konferencje, 6 spotkań informacyjnych, e-mailing do potencjalnych grup użytkowników, wysyłka pism informujących o możliwości pobrania materiałów ze strony WWW projektu (do ok. 6000 podmiotów: pracodawcy, PUP, instytucje szkoleniowe), publikacje i artykuły prasowe (10 szt.), platforma internetowa i strona WWW. O sukcesie działań upowszechniających i włączających decydować będzie skala wdrożenia wypracowanego rozwiązania. Zakłada się, iż wszystkie PUP w kraju otrzymają wypracowane narzędzie do stosowania i ok. 10% z nich w pierwszym roku zastosuje produkt wobec grup docelowych odbiorców. Ponadto min. 10% instytucji szkoleniowych będzie realizować szkolenia dla 50+ w oparciu o nowe metody.

Niniejsza ewaluacja dotyczy okresu od 01 czerwca 2012 roku do 20 kwietnia 2014 roku, a zatem obejmuje etap przygotowania oraz etap testowania wstępnej i opracowania ostatecznej wersji produktu finalnego.

Porównując produkty, które udało się wypracować do tej pory w trakcie realizacji projektu „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” do produktów zakładanych na etapie opracowania projektu oraz zdefiniowanych wówczas celów, **stwierdzono, iż dotychczasowy poziom realizacji poszczególnych zadań jest w pełni satysfakcjonujący.**

Zgodnie z tym, co zostało zaplanowane na etapie przygotowania projektu (P) zostały zrealizowane następujące zadania:

– (P) Zadanie 1. Analiza potrzeb wszystkich grup docelowych projektu oraz opracowanie strategii wdrażania projektu i wstępnej wersji produktów finalnych.

W zakresie realizacji powyżej wskazanego zadania Partner w projekcie: Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. było odpowiedzialne za przeprowadzenie badań i opracowanie raportu z badań. Zadanie to było realizowane przez Partnera w okresie od 01 czerwca 2012 r. do 30 listopada 2012 r.

W zakresie realizacji powyższego zadania zgodnie z harmonogramem:

- dokonano konceptualizacji badań dotyczących wszystkich grup respondentów;
 - przeprowadzono analizę danych zastanych, która pozwoliła na określenie kluczowych zagadnień badawczych, które następnie zostały przełożone na poszczególne pytania badawcze;
 - przygotowano ostateczne narzędzia do badań ilościowych – kwestionariusze wywiadu PAPI (badanie bezrobotnych 50+) oraz wywiadu telefonicznego CATI (badanie pracodawców);
-

- po przeprowadzeniu badań PAPI zostały zakodowane ankiety dotyczące badań;
 - przygotowano ostateczne wersje narzędzi do badań jakościowych – scenariusze IDI (badanie doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowych Urzędach Pracy oraz badanie trenerów z instytucji szkoleniowych), scenariusz FGI (badanie doradców zawodowych);
 - zakończono badania jakościowe trenerów z instytucji szkoleniowych (IDI) oraz doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy (IDI oraz FGI) a także przygotowano transkrypcje IDI i FGI,
 - dokonano wyboru wykonawcy badań ilościowych techniką wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego;
 - przeprowadzono szkolenia ankierów badań jakościowych i ilościowych;
 - przeprowadzono 218 ankiet (59% próby) wśród bezrobotnych 50+;
 - przeprowadzono 24 indywidualne wywiady pogłębione z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w Powiatowych Urzędach Pracy;
 - przeprowadzono 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych z trenerami z instytucji szkoleniowych;
 - przeprowadzono pilotaż narzędzi badawczych do badań ilościowych (badanie świętokrzyskich pracodawców, bezrobotnych 50+);
 - przeprowadzono badanie ilościowe techniką wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (badanie świętokrzyskich pracodawców);
 - przeprowadzono analizę wyników badania ilościowego przeprowadzonego techniką wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (badanie świętokrzyskich pracodawców);
-

- po zakończeniu badań dokonano czyszczenia bazy zakodowanych ankiet (PAPI) oraz przeprowadzono różnorodne analizy statystyczne zgromadzonego materiału badawczego w ramach badań ilościowych i jakościowych;
 - opracowana została struktura raportu końcowego z badań oraz sam raport.
- Postęp w zakresie realizacji zadania był na bieżąco monitorowany ze strony Lidera (GDP) przez Koordynatora Merytorycznego.

Niezależnie od tego postęp w zakresie realizacji badań i opracowania raportu był przedmiotem spotkań Grupy Sterującej Partnerstwa w dniach: 29 czerwca, 31 sierpnia, 31 października, 30 listopada 2012 r. Raport został przesłany przez Partnera do oceny, uwag i akceptacji w dniu 30.01.2012 r. W tym dniu odbyło się posiedzenie Grupy Sterującej Partnerstwa, na którym zdecydowano, iż zgodnie z zapisami projektu dotyczącymi konsultowania powstających w jego trakcie opracowań, raport zostanie niezwłocznie przekazany do analizy i zaopiniowania interesariuszom projektu. Zastrzeżono także możliwość przesłania dodatkowych uwag do raportu ze strony Lidera.

W dniu 07 grudnia 2012 r. odbyło się kolejne spotkanie Grupy Sterującej w trakcie którego przekazano zostały uwagi Lidera, dotyczące opracowanego raportu przygotowane przez Koordynatora Merytorycznego.

W dniu 22 grudnia 2012 r. odbyło się **I spotkanie** z interesariuszami projektu, za którego organizację odpowiedzialny był Specjalista ds. upowszechniania i włączania (GDP), a które prowadził Koordynator Merytoryczny (GDP). W spotkaniu wzięło udział 9 przedstawicieli interesariuszy. Zgłoszone zostały uwagi do raportu, które przekazano Partnerowi.

W dniu 07 stycznia 2013 r. odbyło się kolejne posiedzenie Grupy Sterującej, w trakcie którego zaakceptowano wersję ostateczną (uzupełnioną o zgłoszone uwagi) i przyjęto sprawozdanie Partnera z wykonania zadania. Raport został przekazany do zaopiniowania Członkom Komitetu Sterującego projektu, którzy na posiedzeniu w dniu 16 stycznia 2013 r. zatwierdzili raport. Zatwierdzony raport został przesłany do opracowania graficznego i edycji.

Raport w postaci publikacji w nakładzie 500 egzemplarzy został upowszechniony (za co odpowiadał Specjalista ds. Upowszechniania i Włączania), w następujący sposób: 200 egzemplarzy przesłanych zostało do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielce, 31 egzemplarzy przesłano do Powiatowych Urzędów Pracy, 30 egzemplarzy przesłano do Instytucji Szkoleniowych, 101 egzemplarzy przesłano do Gminnych i Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej, 128 egzemplarzy do Pracodawców, którzy podczas rozmowy telefonicznej ze Specjalistą ds. Promocji wyrazili chęć zapoznania się z wynikami badań, w których wzięli udział. Do Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego w Kielcach przesłano 6 egzemplarzy raportu.

Liczba organizacji, które otrzymały raport: 161. Pozostałe 4 egzemplarze zatrzymano w dokumentacji projektowej.

Specjalista ds. Upowszechniania i Włączania przygotował informacje na temat badań i raportu, które zostały zamieszczone na stronie WWW projektu. Raport z badań został udostępniony także w postaci pliku PDF na stronie internetowej projektu.

W warstwie merytorycznej projektu najbardziej istotną zmianą wprowadzoną w efekcie badań i raportu była rezygnacja z opracowania

innowacyjnego programu szkolenia z Auto-CAD i zastąpienie go szkoleniem z technik spawania.

– (P) Zadanie 1: Wypracowanie innowacyjnego „KOMPENDIUM DORADZTWA I EDUKACJI + 50” do 31.03.14 oraz upowszechnienie go do 31.05.15 r.

Opracowanie wstępnej wersji produktów finalnych w postaci „Kompendium doradztwa i edukacji 50+” do 31 stycznia 2013 r. – zostało w pełni zrealizowane.

Za realizację powyższej części zadania odpowiedzialna była Grupa Doradcza Projekt – Lider projektu. Nadzór nad realizacją zadania sprawował Koordynator Merytoryczny. Część autorów opracowań została wyłoniona w drodze postępowania w oparciu o zasadę konkurencyjności, z jednym z autorów umowa została zawarta po uzyskaniu zgody z WUP Kielce.

Koordynator Merytoryczny zorganizował i przeprowadził 4 spotkania Ekspertów – wykonawców poszczególnych opracowań (spotkania w dniach: 25.11.2012 r., 16.12.2012 r., 20.01.2013 r. oraz 03.03.2013 r.).

Ze względu na ustalenia zawarte we wstępnej wersji badań zrezygnowano z przygotowania programu szkolenia z Auto-CAD na rzecz opracowania szkolenia z zakresu różnych technik spawania.

Za zgodą WUP Kielce podpisano umowę z firmą SANNORT spółka z o.o., specjalizującą się w szkoleniach dla spawaczy na przygotowanie innowacyjnego programu szkolenia dla osób w wieku 50+.

W efekcie prac, które trwały od końca listopada 2012 r. do połowy stycznia 2013 r. Zespół ekspertów przygotował wstępną wersję produktów finalnych,

składających się na: „Kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”. Opracowano:

1. Manual: „Poradnik dla doradcy zawodowego osób 50+” (obszerna część teoretyczna oraz 17 zidentyfikowanych problemów wraz algorytmem postępowania w procesie doradczym).
 2. Manual: „Metodyka nauczania 50+. Poradnik dla instytucji szkoleniowych” (analogicznie obszerna część teoretyczna oraz praktyczne wytyczne do pracy z osobami 50+).
 3. Trzy programy szkoleń zawodowych oparte na metodologii szkoleń modułowych MES (Techniki IT, Księgowość komputerowa, weryfikacja uprawnień spawalniczych), zawierające: cele szkoleń i zakresy tematyczne, szczegółowy opis struktury jednostek szkoleniowych, materiały szkoleniowe dla uczestników, informacje o szkoleniu i wskazówki dla uczestników, informacje metodyczne i wskazówki dla trenerów, w tym szczegółowe instrukcje, dotyczące wykonania ćwiczeń oraz wykaz literatury uzupełniającej, zmodyfikowane pod kątem specyficznych potrzeb edukacyjnych osób 50+.
 4. Program szkolenia dla użytkowników – trenerów oraz Zasady certyfikowania trenerów – zasady otrzymania „Certyfikatu Trenera osób 50+”.
 5. Manual „Efektywne szkolenia 50+ a zarządzanie wiekiem. Poradnik dla przedsiębiorców” (oprócz szerokiego teoretycznego nakreślenia problemów rozwoju zawodowego pracowników 50+, poradnik zawiera m.in. narzędzia do badania potrzeb szkoleniowych osób po 50 r. życia, które może wykorzystać pracodawca).
-

Opracowania zostały przekazane do zaopiniowania interesariuszom.

Specjalista ds. Upowszechniania i Włączania zorganizował w dniu 26 stycznia 2013 r. **II spotkanie** konsultacyjne interesariuszy, w którym wzięło udział 8 przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, osób w wieku 50+. W trakcie spotkania przedstawiciele GDP spółka z o.o. odpowiedzieli na szereg pytań dotyczących sposobu w jaki Kompendium będzie testowane i upowszechniane. Zaproszone na spotkanie osoby nie zgłosiły żadnych negatywnych uwag, dotyczących udostępnionych materiałów.

Opracowania zostały także przesłane do zaopiniowania dwóm niezależnym Recenzentom, którzy przesłali swoje oceny i uwagi do wersji wstępnej produktów.

W dniu 30 stycznia 2013 r. na II posiedzeniu Komitet Sterujący Partnerstwa pozytywnie zaopiniował oraz zatwierdził wstępną wersję produktów finalnych.

W dniu 31 stycznia 2013 r. wstępna wersja produktów projektu wraz ze strategią zostały złożone w Sekretariacie Regionalnej Sieci Tematycznej.

W dniu 13 lutego 2013 r. odbyło się VII Posiedzenie Członków Regionalnej Sieci Tematycznej. W trakcie posiedzenia Eksperci GDP spółka z o.o. przedstawili prezentację, dotyczącą strategii oraz produktów. Strategia została warunkowo zaakceptowana.

W dniu 03 marca 2013 r. odbyło się kolejne spotkanie Ekspertów – autorów opracowań i strategii, na którym omówiono przebieg obrony strategii i produktów i uzgodniono zakres koniecznych do wprowadzenia zmian.

W dniu 06 marca 2013 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Kielcach zostały złożone: uzupełniona zgodnie z sugestiami RST strategia oraz zaktualizowany wniosek.

W dniu 22 marca 2013 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach zaakceptował strategię projektu wraz z załącznikami.

Oprócz powyższych działań w I fazie projektu – to jest w trakcie etapu przygotowawczego w okresie od czerwca 2012 r. do 30 kwietnia 2013 r. w zakresie **promocji, upowszechniania i włączania rezultatów** projektu zostały zrealizowane (przez Specjalistę ds. Upowszechniania i Włączania oraz Specjalistę ds. Promocji – adekwatnie do okresu ich zatrudnienia w projekcie) następujące działania:

- opracowana została wizualizacja projektu;
 - opracowano i uruchomiono oraz na bieżąco aktualizowano zakładkę o projekcie na stronie www.gdp-krakow.pl;
 - opracowano i wydrukowano ulotki (3000) i plakaty (500) informujące o projekcie, które były adekwatnie do potrzeb dystrybuowane;
 - opracowano i uruchomiono stronę projektu: www.zrozumiecseniora.pl, na której zamieszczano bieżące informacje na temat projektu,
 - na stronie projektu począwszy od grudnia 2012 r. w odstępie tygodniowym opracowane i publikowane były artykuły dotyczące doradztwa i edukacji osób w wieku 50+ (do 30 kwietnia 2013 r. zamieszczono 17 takich artykułów);
 - zorganizowano dwa spotkania z interesariuszami projektu (szczegóły zostały opisane powyżej);
-

- w dniach 15, 22 i 25 lutego w gazecie „Echo dnia” publikowanej na terenie woj. świętokrzyskiego ukazały się 3 obszernie artykuły, poświęcone promocji projektu oraz jego produktów. Dodatkowo były one również publikowane na stronach internetowych „Echo dnia” i „Moje Miasto Kielce”;
- w dniu 17 kwietnia zorganizowano konferencję upowszechniającą rezultaty projektu, w której wzięło udział 66 przedstawicieli instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych z terenu województwa świętokrzyskiego;

Specjalista ds. Upowszechniania i Włączania przygotował program konferencji, treść zaproszeń, dokonał niezbędnych uzgodnień w zakresie treści wystąpień i materiałów dla Uczestników jakie mają przygotować Prelegenci. Ponadto opracował informację na temat przeprowadzonych badań, która została zamieszczona na stronie internetowej oraz wysłana wraz z wersją wydrukowaną raportu do zainteresowanych uczestników badań.

- w dniu 19 kwietnia w gazecie „Echo dnia” publikowanej na terenie woj. świętokrzyskiego ukazał się artykuł poświęcony konferencji i ogłoszenie dotyczące realizacji projektu,
- na stronie projektu zamieszczono obszerne sprawozdanie z konferencji.

– (T) Zadanie 2: Testowanie wstępnej i opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych projektu (etap wdrażania–faza testowania) – realizacja zadania rozpoczęła się w kwietniu 2013 r.

W ramach realizacji tego zadania przewidziano:

1. Rekrutację wszystkich grup uczestników i odbiorców do fazy testowania według kryteriów opracowanych w fazie przygotowania.
-

2. Organizację szkolenia dla 8 doradców zawodowych i 4 Specjalistów ds. rozwoju zawodowego w zakresie obsługi osób 50+ i ich specyficznych potrzeb szkoleniowych.

W fazie testującej zrekrutowano 8 Doradców zawodowych i 4 Specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, którzy wzięli udział w dedykowanym dla nich szkoleniu – rekrutacja przebiegła bez problemów.

W zakresie realizacji działań związanych z powyższym szkoleniem Specjalista ds. szkoleń przeprowadził rekrutację uczestników: 12 pracowników (10 kobiet i 2 mężczyzn) Miejskich i Powiatowych Urzędów Pracy:

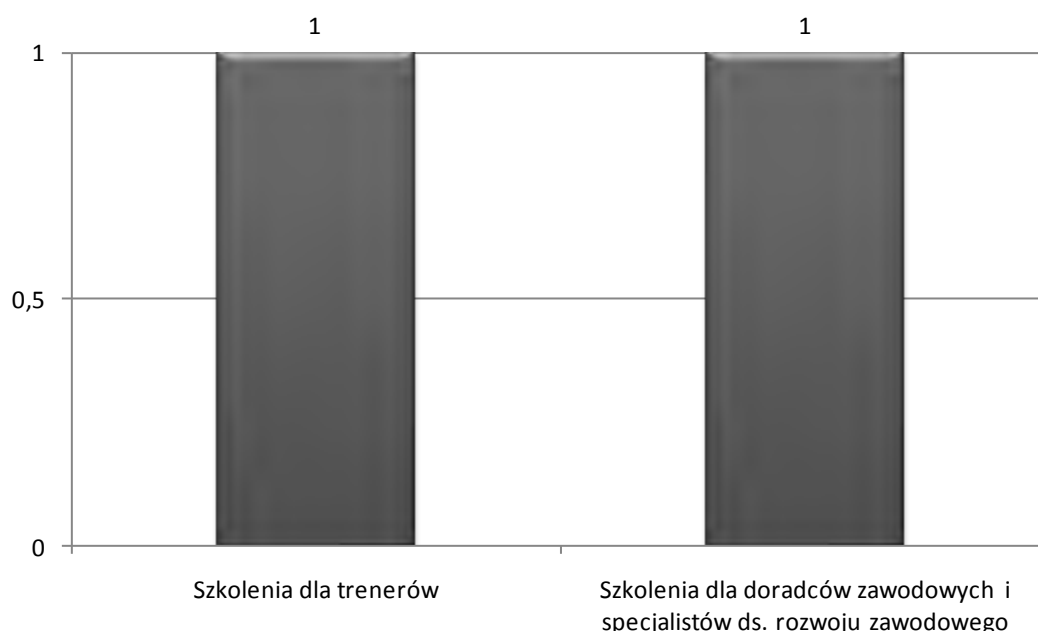
- MUP Kielce: 2 Doradców zawodowych (2 K);
- PUP Skarżysko: 3 Doradców zawodowych (3 K), 2 Spec. ds. rozwoju zawodowego (2 K);
- PUP Kielce: 2 Doradców zawodowych (2 K), 1 Spec. ds. rozwoju zawodowego (1 M);
- PUP Busko: 1 Doradca zawodowy (1 K), 1 Spec. ds. rozwoju zawodowego (1 M).

Zgodnie z założeniami projektu w dniach 12–13 maja 2013 r. w Kielcach zorganizowano i przeprowadzono 2-dniowe szkolenie testujące, dotyczące obsługi osób w wieku powyżej 50 roku życia i specyficznych potrzeb tej grupy wiekowej, dla wyżej wskazanej 12 – osobowej grupy pracowników PUP-ów.

Specjalista ds. szkoleń opracował dokumentację rekrutacyjną oraz szkoleniową. Przygotował umowy, jakie zostały zawarte z hotelem oraz trenerami,

był odpowiedzialny za przygotowanie materiałów szkoleniowych i formalnej dokumentacji szkolenia.

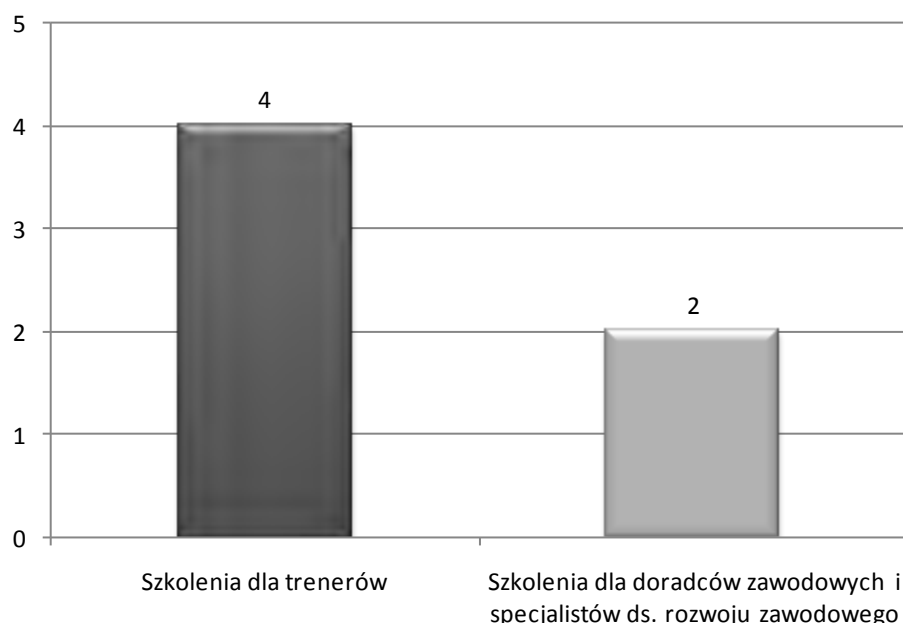
Szkolenie zgodnie z założeniami trwało 16 godzin edukacyjnych. Wszyscy Uczestnicy zostali poddani testom badającym ich wiedzę w zakresie obsługi osób 50+. Testy przeprowadzono przed, w trakcie i po szkoleniu. Uczestnicy otrzymali zaświadczenia o ukończeniu szkolenia. Specjalista ds. Ewaluacji wewnętrznej przygotował ankiety oceniające program szkolenia oraz ankiety walidacyjne dla trenerów.



Wykres 1. Liczba szkoleń przeprowadzonych dla trenerów, doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

3. Organizację szkolenia dla 9 trenerów z 3 instytucji szkoleniowych w zakresie nauczania osób 50+ w oparciu o wypracowany innowacyjny program.

Pierwotnie planowano, że szkolenie trwać będzie 3 dni (24 godziny). Wprowadzono jednak zmianę i szkolenie trwało 4 dni szkoleniowe (32 godziny).

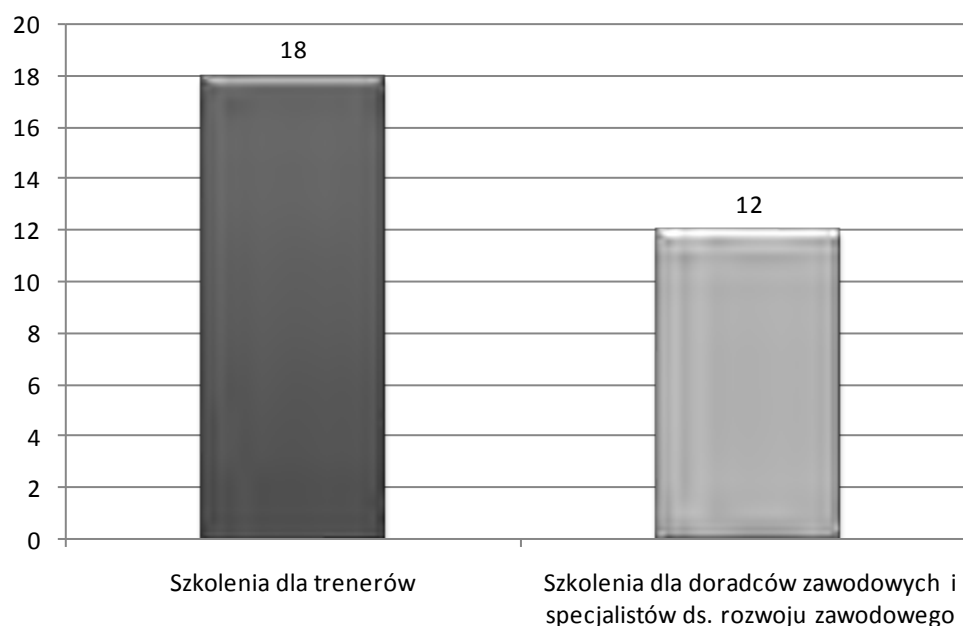


Wykres 2. Liczba dni szkoleniowych w ramach szkoleń przeprowadzonych dla trenerów, doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

Zmiana dotycząca czasu trwania szkolenia została wprowadzona za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach. Powyższa zmiana była konsekwencją uchwały, jaka została podjęta na posiedzeniu Komitetu Sterującego projektu w dniu 4 kwietnia 2013 r. W trakcie posiedzenia odbyła się dyskusja, w trakcie której Uczestnicy spotkania (przede wszystkim reprezentanci instytucji szkoleniowych) rekomendowali wydłużenie trwania szkolenia, ze względu na obszerność programu który – pierwotnie w trakcie 3 dni szkoleniowych – miał zostać zrealizowany. Wydłużenie czasu pozwolić miało na pogłębienie tematyki, związanej z edukacją osób w wieku 50+ oraz umożliwić szersze przetestowanie programu i mechanizmu certyfikacji.

Również w zakresie liczby uczestników testowego szkolenia „certyfikującego” dla trenerów – za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach wprowadzono zmianę, polegającą na **zwiększeniu początkowo założonej liczby 9**

uczestników do 18 osób – reagując na w ten sposób na duże zainteresowanie udziałem w szkoleniu.



Wykres 3. Liczba osób przeszkolonych w ramach szkoleń przeprowadzonych dla trenerów, doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

4. Organizacja szkoleń zawodowych dla 72 osób bezrobotnych w wieku 50+ według innowacyjnych programów nauczania.

Rekrutacja na szkolenia zawodowe prowadzona była od 30 września 2013 r. W zakresie działań informacyjnych zamieszczono 6 ogłoszeń w prasie lokalnej, dotyczących informacji na temat rekrutacji uczestników projektu (Moje Miasto Kielce), korzystano także z lokalnych portali społecznościowych.

Dokumenty rekrutacyjne złożyło **115 osób**. Spośród 115 osób, które zgłosiły chęć udziału w projekcie **102 osoby**, które dostarczyły komplety dokumentów zostały skierowane do udziału w procesie rekrutacyjno-doradczym, obejmującym między innymi rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane przez

doradców zawodowych z Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach, Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku – Kamiennej, Powiatowego Urzędu Pracy w Busku – Zdroju oraz Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach. Rozmowy prowadzone były w oparciu o model rekrutacji i dokumenty przygotowane przez Eksperta odpowiedzialnego za przygotowanie poradnika dla Doradców Zawodowych.

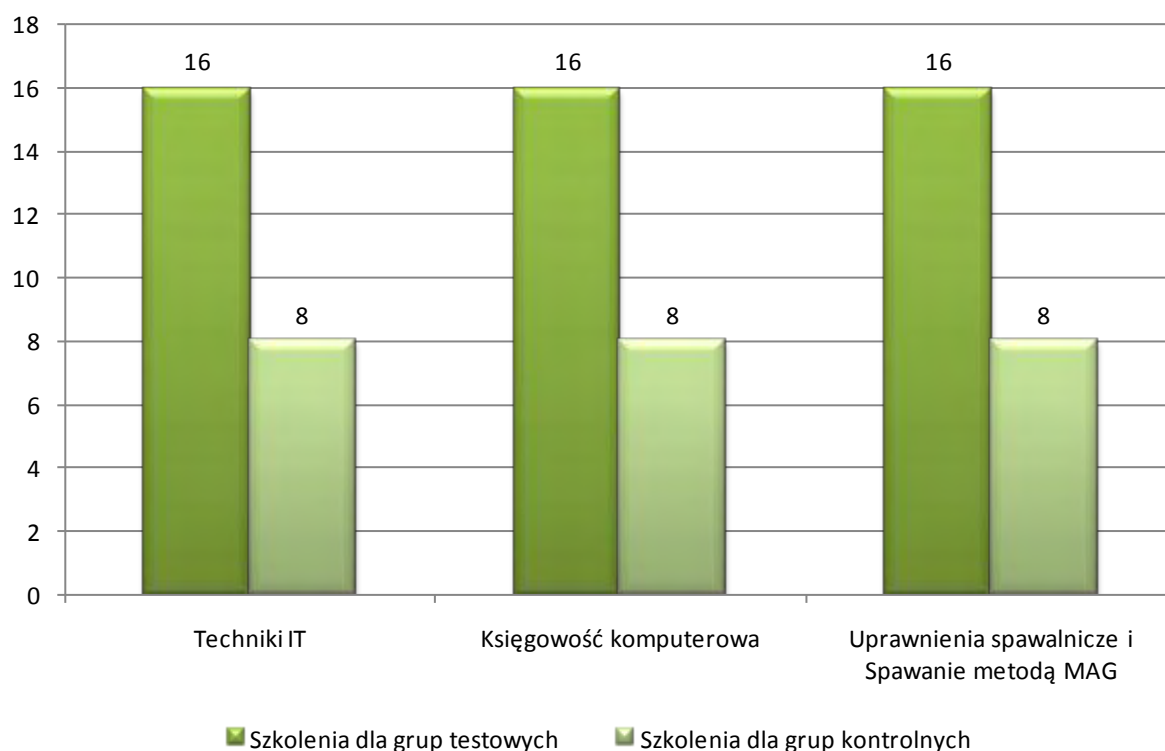
W trakcie procesu rekrutacji osoby, które były zainteresowane udziałem w szkoleniach z zakresu spawania przeszły kompleksowe badania lekarskie, które miały na celu ustalenie braku przeciwwskazań do udziału w szkoleniu i wykonywania zawodu spawacza – badania przeprowadzone zostały w okresie od 04.11 do 22.11.2013 r. w Skarżysku – Kamiennej. W badaniach tych wzięło udział 8 mężczyzn (spośród nich 2 osoby nie uzyskały pozytywnego wyniku badań) oraz w Kielcach w okresie od 04.11 do 27.11.2013 r. – z badań skorzystało 25 mężczyzn (5 osób nie uzyskało pozytywnego wyniku).

„Wartością dodaną” była dla Realizatora informacja – wniosek, że badań lekarskich może w przypadku tego szkolenia nie przejść 20% osób zainteresowanych udziałem w szkoleniu. Dodatkowo powyższa sytuacja spowodowała konieczność przedłużenia procesu rekrutacji.

Bardzo dużym powodzeniem cieszyło się szkolenie z zakresu obsługi komputera – w przypadku tego szkolenia nabór zakończył się w listopadzie.

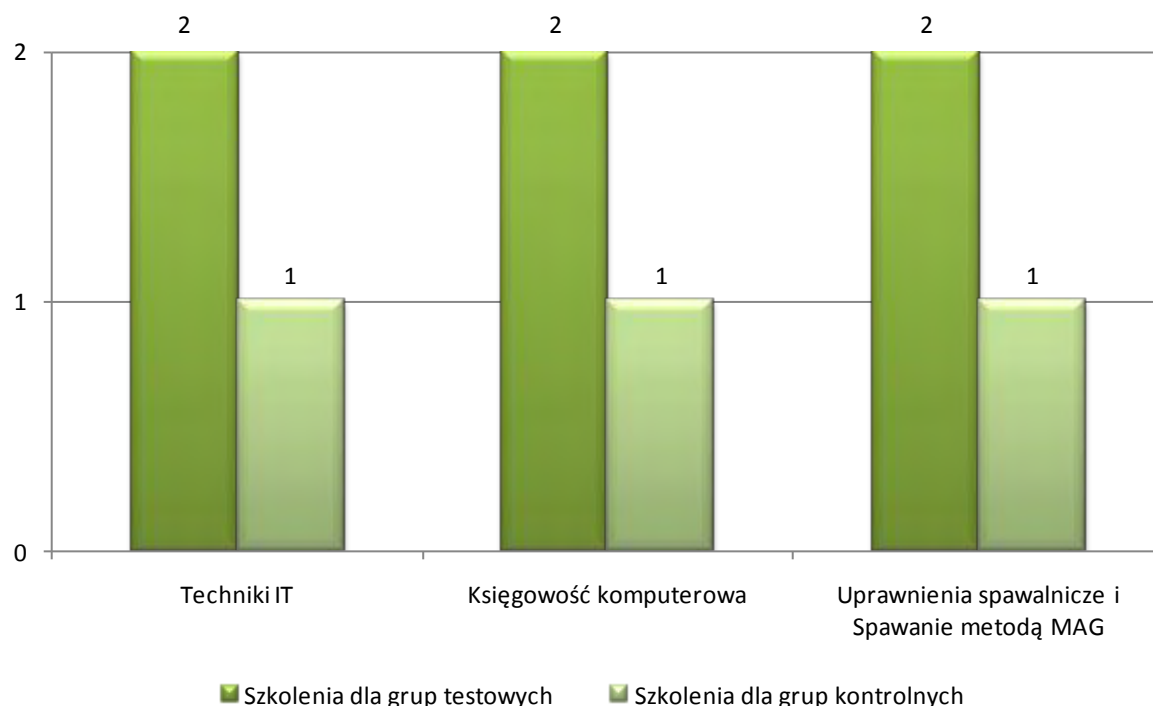
Zainteresowanie szkoleniami było zaskakująco duże. Pomocą w zakresie rekrutacji służyły PUP Skarżysko Kamienna i PUP Busko Zdrój. Jeśli chodzi o osoby bezrobotne z terenu miasta Kielce i powiatu kieleckiego to „zgłaszały się” one do projektu z własnej inicjatywy (bez pośrednictwa „swoich” urzędów pracy).

W efekcie szkolenia zawodowe rozpoczęły 72 osoby bezrobotne. Każda z grup szkoleniowych liczyła 8 osób.



Wykres 4. Liczba osób przeszkolonych w ramach danych obszarów tematycznych z uwzględnieniem grup testowych oraz kontrolnych.

Zgodnie z założeniami projektu zorganizowano 9 grup szkoleniowych – po 2 testowe (program innowacyjny) i 1 kontrolną (program tradycyjny) z zakresu Księgowości komputerowej, Technik IT oraz Spawania w oparciu o tradycyjną (MAG) oraz innowacyjną metodę szkolenia.



Wykres 5. Liczba szkoleń przeprowadzonych w poszczególnych obszarach tematycznych dla grup testowych i grup kontrolnych.

Szkolenie dla grupy kontrolnej dotyczące **NAUKI OBSŁUGI KOMPUTERA** („Technik IT”) trwało 12 dni (99 godzin), natomiast szkolenia dla grup testowych trwały finalnie 18 dni (140 godzin).

Zmiany w zakresie liczby godzin i zakresu merytorycznego szkoleń (pakietów edukacyjnych) z zakresu nauki obsługi komputera prezentuje **Tabela nr 1 – załącznik** do niniejszego raportu. Pierwotnie szkolenie to w wersji „innovacyjnej” zostało zaplanowane na 129 godzin (16 dni). Jednak w wyniku konsultacji z instytucjami szkoleniowymi zostało wydłużone do 132 godzin (17 dni), a następnie rozbudowane o kolejne godziny potrzebne na przeprowadzenie testów badających wiedzę i egzaminu końcowego oraz dodatkowe godziny przeznaczone na część merytoryczną (na „wniosek” Trenerów oraz Uczestników) – w sumie o 8 godzin (a więc wyżej wskazane 140 godzin/18 dni).

Niezależnie od zmiany ilościowej podkreślić należy, iż pakiet edukacyjny dotyczący tego szkolenia został zmieniony, poszerzony oraz uszczegółowiony w porównaniu do materiałów opracowanych w pierwszej fazie projektu.

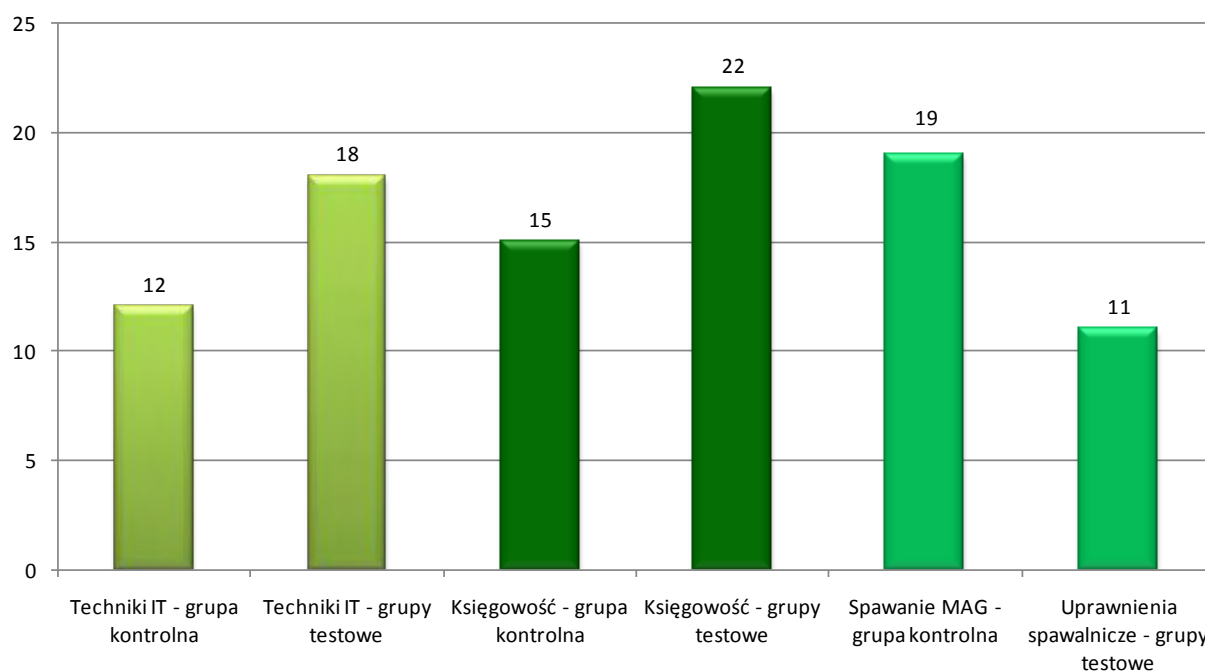
Szkolenie w zakresie KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ dla grupy kontrolnej trwało 15 dni (123 godziny), natomiast szkolenia dla grup testowych 22 dni (175 godzin).

Zmiany w zakresie liczby godzin i zakresu merytorycznego szkoleń (pakietów edukacyjnych) z zakresu księgowości komputerowej prezentuje **Tabela nr 2** – załącznik do niniejszego raportu. Pierwotnie szkolenie to w wersji „innowacyjnej” zostało zaplanowane na 137 godzin. Jednak w wyniku konsultacji z instytucjami szkoleniowymi zostało wydłużone do 162 godzin, a następnie rozbudowane o kolejne godziny potrzebne na przeprowadzenie testów badających wiedzę i egzaminu końcowego oraz dodatkowe godziny przeznaczone na część merytoryczną (na „wniosek” Trenerów oraz Uczestników) – w sumie o 13 godzin (a więc wyżej wskazane 175 godzin). Niezależnie od zmiany ilościowej podkreślić należy, iż pakiet edukacyjny dotyczący tego szkolenia został zmieniony, poszerzony oraz uszczegółowiony w porównaniu do materiałów opracowanych w pierwszej fazie projektu.

Z kolei szkolenie ze **spawania metodą MAG** realizowane dla grupy kontrolnej trwało 19 dni (148 godzin), a dla grup testowych szkolenia pod nazwą „Uprawnienia spawalnicze” (dotyczące różnych metod spawania) trwały 11 dni (88 godzin).

Również w przypadku szkolenia „Uprawnienia spawalnicze” podjęto decyzję o jego realizacji w **maksymalnym wymiarze 11 dni**, przy czym egzamin państwowy został przeprowadzony w 12 dniu.

Zakres zmian dotyczących modelu szkoleń innowacyjnych z zakresu „Uprawnień spawalniczych” prezentuje **Tabela nr 3** – karta szkoleń z fazy testowania oraz **Tabela nr 4** – karta szkoleń przekazywanych do walidacji.



Wykres 6. Liczba dni szkoleniowych w ramach poszczególnych obszarów szkoleniowych z uwzględnieniem grup testowych oraz kontrolnych.

Także i w przypadku produktu, jakim było **opracowanie programu szkolenia z zakresu nabywania uprawnień spawalniczych** – po fazie testowej firma SANNORT dokonała gruntownej zmiany. W miejsce programu opracowanego na potrzeby fazy testowania, powstał kompleksowy pakiet edukacyjny w skład którego weszły:

1. Konspekt szkolenia:

- harmonogram i program szkolenia,

- ćwiczenia i zadania, rekomendowane do przeprowadzenia w trakcie zajęć,
- dodatkowe informacje, związane ze specyfiką prowadzenia szkolenia,
- KARTA KWALIFIKACJI WSTĘPNEJ dla osób zainteresowanych udziałem w szkoleniu (narzędzie wspierające proces rekrutacji),
- test badający wiedzę przed i po szkoleniu,
- scenariusz egzaminu końcowego wewnętrznego,
- wykaz literatury uzupełniającej.

2. Materiały dla Uczestników:

- skrypt „Spawanie w pigułce”, autor A. Skorupa (opracowanie autorskie SANNORT powstałe w ramach projektu „Zrozumieć seniora”),
- „Materiał dydaktyczny do szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”, autorzy: K. Goldman, W. Kawalec, W. Rymkiewicz, G. Orankiewicz, wydawnictwo SANNORT.

Warto odnotować fakt, iż wszystkie osoby które rozpoczęły udział w szkoleniach, zakończyły je oraz uzyskały pozytywną ocenę z egzaminu końcowego, a w przypadku szkoleń z zakresu spawalnictwa zdały egzamin państwowy i uzyskały uprawnienia zawodowe.

Inne działania jakie zostały zrealizowane w ramach Zadania 2 to:

- a. Analiza rzeczywistych efektów testowania produktów – uwzględnienie wyników ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej oraz wyniki konsultacji z interesariuszami.
- b. Wewnętrzne działania ewaluacyjne.

Analiza i wewnętrzne działania ewaluacyjne były prowadzona na bieżąco/ on-going. Przedmiotem analizy były przede wszystkim programy i sam przebieg

szkoleń. Za bieżącą ewaluację odpowiedzialny był Specjalista ds. Ewaluacji Wewnętrznej, który pozostawał w stałym kontakcie z Koordynatorem Merytorycznym.

Wszystkie informacje zbierane w sposób formalny (wywiady, ankiety) jak i pozaformalny (rozmowy z Uczestnikami szkoleń i trenerami oraz przedstawicielami instytucji szkoleniowych) były na bieżąco analizowane, dyskutowane, a rekomendowane zmiany – w miarę możliwości na bieżąco wdrażane.

Jak już to zostało wyżej opisane programy szkoleń podlegały bieżącej zmianie i dostosowaniu, zarówno w zakresie godzinowym jak i merytorycznym. Podobnej zmianie – w wyniku rekomendacji Komitetu Sterującego uległ program szkolenia certyfikującego dla Trenerów. Weryfikacji uległy zasady rekrutacji na szkolenie dla Trenerów – proces rekrutacji został znacznie uproszczony i skrócony.

Spotkania z przedstawicielami interesariuszy – 4 spotkania.

W ramach realizacji fazy testującej zorganizowane zostały, zaplanowane wcześniej, spotkania z interesariuszami. W trakcie spotkania konsultacyjnego z doradcami zawodowymi i specjalistami ds. rozwoju zawodowego (25.09.2013) przeanalizowano zasady rekrutacji oraz ustalono model rekrutacji i działań związanych z doradztwem.

W trakcie **I spotkania konsultacyjnego**, w którym wzięli udział Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, a które poprzedzało rekrutację osób w wieku 50+ na szkolenia, jednoznacznie stwierdzono, że bardziej racjonalne i uzasadnione będzie finansowanie i wypłata stypendiów dla uczestników szkoleń, zamiast

finansowania zwrotów kosztów przejazdów oraz wyżywienia w trakcie zajęć. Wstępnie we wniosku o dofinansowanie projektu założono bowiem, że Uczestnicy projektu biorący udział w szkoleniach zawodowych otrzymają wyżywienie oraz zwrot kosztów za dojazd na szkolenie.

Ustalono, że osobom uczestniczącym w szkoleniach przysługiwać będzie stypendium w wysokości nie większej 120 % zasiłku pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia lub kursu wyniesie nie mniej niż 150 godzin miesięcznie – w przypadku niższego wymiaru godzin w miesiącu, wysokość stypendium zostanie ustalana proporcjonalnie. Wysokość stypendium wypłacana uczestnikowi projektu nie będzie pomniejszana o składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz składki społeczne, które w całości finansować będzie Realizator ze środków projektu.

Zaproponowane rozwiązanie zapewniło osobom bezrobotnym biorącym udział w szkoleniach na takich samych warunkach finansowych, jak w przypadku innych szkoleń organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, **co w przypadku testowania rozwiązania, które miało być później stosowane na szerszą skalę w realnych warunkach było szczególnie istotne.** Zmiana ta uzyskała akceptację Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach. W trakcie spotkania konsultowano także zakres i model doradztwa zawodowego dla osób zainteresowanych udziałem w szkoleniach. Ustalono zakres minimalny oraz „fakultatywny” (rozszerzony) doradztwa.

W II spotkaniu konsultacyjnym (17.12.2013) wzięło udział 17 trenerów, którzy prowadzili szkolenia kontrolne oraz testujące w projekcie z zakresu księgowości komputerowej oraz technik IT.

W trakcie moderowanej, trwającej 3 godziny dyskusji poruszono praktycznie wszystkie problemy z jakimi trenerzy zetknęli się w trakcie szkoleń. Zebrano bardzo szeroki materiał ewaluacyjny (spotkanie zostało nagrane, a nagranie poddane transkrypcji). Efektem spotkania było podjęcie decyzji o dekonstrukcji pakietów edukacyjnych.

W III spotkaniu konsultacyjnym (25.01.2014), które zostało zorganizowane po zakończeniu szkoleń z zakresu spawania, wzięli udział Trenerzy prowadzący zajęcia w ramach szkoleń realizowanych „metodą innowacyjną”. Efektem tego spotkania była decyzja o rozszerzeniu zakresu współpracy z firmą SANNORT – odpowiedzialną do tej pory wyłącznie za opracowanie innowacyjnego programu spawania. W efekcie opracowany został **obszerny i kompleksowy pakiet edukacyjny.**

W IV spotkaniu konsultacyjnym (22.03.2014), wzięli udział Specjaliści i Eksperci: z zakresu doradztwa zawodowego, księgowości, informatyki oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Przedmiotem spotkania była dyskusja nad udostępnionymi wcześniej Uczestnikom spotkania produktami projektu, takimi jak: poradniki oraz programy szkoleń z zakresu księgowości komputerowej i technik IT. W efekcie spotkania uzyskano szereg uwag, opinii i rekomendacji dotyczących zarówno strony formalnej jak i merytorycznej opracowań. Rezultatem konsultacji była także decyzja o przekazaniu poradników i programów szkoleń zawodowych do formalnej recenzji Ekspertom i Specjalistom.

Opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych i przedstawienie ich do walidacji.

W fazie testowej Realizator podjął decyzję o zmianie autorów: podręcznika dla doradców zawodowych, podręcznika dla instytucji szkoleniowych, pakietu edukacyjnego dotyczącego szkolenia certyfikującego dla trenerów, a także autorów pakietów edukacyjnych szkoleń z zakresu księgowości komputerowej i obsługi komputera.

W opinii Ewaluatora zewnętrznego, już pobieżna analiza zmienionych produktów pozwala na stwierdzenie, że zmiana ta była uzasadniona i przyniosła spodziewane efekty w postaci uzyskania produktów o wysokich walorach jakościowych, **co potwierdzają zewnętrzne recenzje produktów.**

Twardymi rezultatami projektu jest przygotowanie innowacyjnych szkoleń – pakietów edukacyjnych.

Pakiet edukacyjny szkolenia „Księgowość komputerowa” dla osób w wieku +50, tworzą:

1. Konspekt szkolenia:

- harmonogram i program szkolenia,
- ćwiczenia i zadania, rekomendowane do przeprowadzenia w trakcie zajęć,
- dodatkowe informacje, związane ze specyfiką prowadzenia szkolenia,
- test badający wiedzę przed, w trakcie i po szkoleniu,
- scenariusz egzaminu końcowego.

2. Materiały dla Uczestników w postaci skryptu.

Jak zapisano w przedmiotowym konspekcie, celem szkoleń jest praktyczne przygotowanie jego uczestników do pracy na stanowiskach w księgowości, zarówno w przedsiębiorstwach komercyjnych jak i w jednostkach administracji publicznej, a w szczególności:

1. Przekazanie wiedzy o aktualnych zasadach prowadzenia księgowości i obowiązujących przepisach w tym zakresie.
2. Nabycie praktycznych umiejętności księgowania, prowadzenia rozliczeń pracowniczych oraz rozliczeń z Urzędem Skarbowym i ZUS.
3. Nabycie umiejętności posługiwania się specjalistycznymi programami komputerowymi.

Szkolenie innowacyjne w tym obszarze obejmuje 170 godzin i trwać będzie 25 dni.

Opracowane szkolenie to przede wszystkim duża liczba godzin zajęć praktycznych. Po wstępie teoretycznym w programie przewidziane zostało do wykonania ćwiczenie lub zadanie, którego celem jest powiązanie nowo nabytej wiedzy z zastosowaniem jej w praktyce lub nabycie konkretnej umiejętności. Pod koniec każdego dnia szkoleniowego, zaplanowany został także czas na powtórzenie wcześniej opanowanego zakresu materiału (z dnia bieżącego lub dni poprzednich). Szkolenie opiera się na znacząco zwiększonej – w porównaniu z „typowymi” szkoleniami z tego zakresu – liczbie ćwiczeń oraz na płynnym przechodzeniu od przekazywanej wiedzy do praktyki jej stosowania.

Takie rozwiązanie znacząco odbiega od typowych programów zajęć zakresu księgowości komputerowej.

W trakcie fazy testowania pojawiły się bardzo liczne opinie uczestników, wskazujące na to, że nadmierne obciążenie wiedzą „teoretyczną” na początku szkolenia jest mało efektywne. Wiedza ta w dużym stopniu „dezaktualizuje się” i w momencie przejścia do jej praktycznego zastosowania, musi być przez prowadzącego przekazywana od nowa.

Biorąc pod uwagę takie opinie, a także specyfikę wiekową Uczestników 50+ postanowiono – nie rezygnując z niezbędnej „podbudowy teoretycznej” – silniej powiązać część teoretyczną z częścią empiryczną szkolenia.

Takie zaplanowanie zajęć pozwoli uczestnikom nabyć praktyczne umiejętności i podstawowe „nawyki zawodowe”, szczególnie niezbędne przy posługiwaniu się programami komputerowymi przeznaczonymi do księgowania.

Praktycznie każdy z dni szkoleniowych podzielony został na 3 części:

- wstęp teoretyczny – wiedza i zagadnienia związane z księgowością,
-

- ćwiczenia i zadania,
- powtórzenie i utrwalenie nowej wiedzy i umiejętności.

Takie podejście pozwoli skutecznie powiązać nową wiedzę z umiejętnościami oraz umożliwi ich utrwalenie. Pozwoli także Trenerowi dostosować strukturę zajęć, szczególnie w trakcie pierwszych dni szkolenia, do poziomu zaawansowania danej grupy szkoleniowej – a nawet poszczególnych Uczestników.

Ponadto – mniej więcej w połowie szkolenia – zaplanowany został cały dzień, który poświęcony będzie na „powtórzenie materiału” lub – w zależności od potrzeb Uczestników – powrót do zagadnień, które sprawiają największe trudności.

Program szkolenia został przetestowany w ramach Projektu w okresie od listopada do grudnia 2013 roku. Szkolenia były prowadzone przez specjalnie do tego przygotowanych Trenerów oraz podlegały wnikliwej ewaluacji. Ewaluacja objęła: obszerne ankiety przed, w trakcie i na zakończenie szkolenia, przeprowadzenie wywiadów z Uczestnikami szkoleń oraz spotkanie i wywiady z Trenerami. Wywiady były nagrywane, a następnie poddano je transkrypcji. Dzięki temu uzyskano bardzo szczegółową informację zwrotną, dotyczącą przebiegu szkoleń testujących oraz zakresu koniecznych do wprowadzenia zmian.

Istotnym jest fakt, iż autorka zarówno konspektu szkolenia jak i materiałów dla uczestników to trenerka, która prowadziła zajęcia w ramach szkolenia testującego – sama niejako „doświadczyła” problemów w zakresie realizacji szkolenia według poprzedniego programu.

Efektem przeprowadzonej ewaluacji jest wprowadzenie istotnych zmian w zakresie programu szkolenia. Zmiany, jakie zostały wprowadzone w niniejszej wersji programu dotyczą między innymi: ograniczenia zakresu programu szkolenia, skrócenia dziennego wymiaru zajęć, przeznaczenia dodatkowego czasu na powtórzenie materiału i ćwiczenie umiejętności oraz „powrót” do zagadnień, które sprawiają Uczestnikom najwięcej kłopotów. Zmiany w zakresie programu zostały zebrane w Tabeli nr 2.

Zajęcia szkoleniowe prowadzone mają być w grupach maksymalnie 8-osobowych. Mała liczba Uczestników i wyrównany wiek (w szkoleniu z założenia wezmą udział wyłącznie osoby w wieku 50+), zdecydowanie sprzyjają efektywności szkolenia. Warto podkreślić, że Uczestnicy szkolenia powinni mieć wpływ na przebieg szkolenia zarówno pod względem organizacyjnym (np. przerwy) jak i merytorycznym (poszerzanie lub zawężanie wybranych tematów i zagadnień) – to uczyni ich „współodpowiedzialnymi” za realizację szkolenia.

Szczególnie w zakresie planowania przerw Trener powinien wziąć pod uwagę wiek Uczestników i związane z nim ograniczenia w zakresie czasu pracy przy komputerze (kłopoty ze wzrokiem) oraz w wymuszonej pozycji.

Jak zostało to zapisane w ostatecznej wersji konspektu dla trenerów, w trakcie prowadzenia szkolenia należy zwrócić szczególną uwagę na następujące zasady:

1. Nieprzekraczanie liczby 7 godzin zajęć dziennie.
 2. Elastyczne podejście do zajęć – dostosowanie tematyki i dynamiki zajęć do oczekiwań i możliwości grupy.
-

3. Rozpoznanie oczekiwań Uczestników i wzięcie ich pod uwagę przy planowaniu zajęć.
 4. Wzięcie pod uwagę, iż udział w szkoleniu dla części Uczestników może być pierwszym doświadczeniem szkoleniowym w ogóle w życiu lub pierwszym doświadczeniem edukacyjnym od kilkudziesięciu lat – Trener powinien mieć świadomość stresu, jaki może w związku z tym towarzyszyć Uczestnikom.
 5. Rozważne zaplanowanie zajęć – szczególnie w trakcie pierwszego dnia czy dni szkoleniowych – tak, aby program nie został „przeładowany” – i powstrzymanie chęci mechanicznej „realizacji programu”.
 6. Trener może stosować własne ćwiczenia i zadania zamiast proponowanych – ważne jest, aby wprowadzać jak najwięcej zajęć praktycznych i aktywizujących grupę, a w przypadku zajęć dotyczących nowych wiadomości stosować jak najwięcej technik szkoleniowych angażujących Uczestników (takich jak na przykład moderacja, „burza mózgów”, pogadanka) oraz korzystać nie tylko z rzutnika i prezentacji multimedialnych, ale także flipcharta.
 7. „Obowiązkowym” punktem każdego dnia szkolenia jest przeprowadzenie powtórki materiału – do decyzji Trenera pozostawiamy czy powtórka dotyczyć będzie danego dnia szkolenia, czy też będzie to np. „odświeżenie” wiedzy przekazanej w poprzednich dniach.
 8. Do dyspozycji Uczestników szkolenia oddane będą materiały szkoleniowe w postaci skryptu, który stanowi syntezę treści nauczania. Opracowany skrypt pozwala na ograniczenie konieczności prowadzenie notatek przez Uczestnika w osobnym notatniku – nie tylko poprzez syntetyczną zawartość, ale także dzięki układowi graficznemu, który umożliwia dopisywanie własnych treści przy poszczególnych tematach i zagadnieniach. Rekomendujemy, aby Trener
-

zachęcał Uczestników do zapoznania się z daną partią materiału przed lub po danym dniu szkolenia. Ułatwi to w sposób znaczny przyswojenie lub utrwalenie kolejnej partii materiału.

9. W trakcie realizacji ćwiczeń należy zwrócić szczególną uwagę na zachowanie w grupie „wspólnego tempa” – to jest przechodzenie do realizacji następnego etapu ćwiczenia po upewnieniu się, że wszyscy Uczestnicy wykonali poprawnie poprzednią jego część.
10. Z pewnością w grupie znajdą się osoby o mniejszym lub większym stopniu zaawansowania lub różnym tempie przyswajania wiadomości – „dobrą praktyką” z fazy szkoleń testujących jest „wykorzystanie” osób lepiej „radzących sobie” na szkoleniu do pomocy osobom, które mają większe trudności w opanowaniu wiedzy lub umiejętności.
11. Trener powinien być przygotowanym do prowadzenia tego rodzaju szkoleń dla osób 50+, na przykład poprzez wzięcie udziału w odpowiednim szkoleniu lub poprzez zapoznanie się z „Poradnikiem dla instytucji szkoleniowych”, który został opracowany w ramach tego Projektu.

Treści szkolenia zostały dostosowane do szerokiej grupy odbiorców, umożliwiając udział w szkoleniu osobom posiadającym różne kwalifikacje, wiedzę oraz doświadczenia zawodowe. Niemniej jednak Autorka przyjęła, że Uczestnicy szkolenia muszą posiadać minimalną wiedzę lub doświadczenie w zakresie księgowości (np. średnie lub wyższe wykształcenie ekonomiczne, jakiegokolwiek staż w księgowości lub na zbliżonym stanowisku). Zwracamy również uwagę, na konieczność posiadania przez Uczestników szkolenia umiejętności obsługi komputera.

Pakiet edukacyjny szkolenia „Techniki IT (nauka obsługi komputera) dla osób w wieku +50” ma analogiczną strukturę jak pakiet szkolenia z zakresu księgowości – składa się z obszernej części „metodologicznej” adresowanej do Trenerów oraz skryptu dla Uczestników.

Celem tego szkolenia jest praktyczne przygotowanie jego Uczestników do posługiwania się komputerem, jako narzędziem przydatnym w codziennym życiu, poszukiwaniu zatrudnienia oraz w pracy zawodowej, a w szczególności:

1. pokazanie możliwości współczesnej technologii informatycznej, głównie w zakresie przetwarzania informacji i komunikowania się oraz korzyści z tego wynikających,
2. przełamanie niechęci i uprzedzeń do korzystania z nowoczesnej technologii teleinformatycznej,
3. nabycie przez Uczestników umiejętności posługiwania się najczęściej używanymi programami i funkcjami komputera.

Szkolenie to przygotowuje uczestników do posługiwania się komputerem w najbardziej powszechnym zakresie, czyli do:

- pozyskiwania, przetwarzania i gromadzenia informacji,
- edytowania i przetwarzania tekstów,
- komunikowania się z innymi użytkownikami sieci Internet.

Również program tego szkolenia został przetestowany w ramach Projektu w okresie od listopada do grudnia 2013 roku. Szkolenia były prowadzone przez specjalnie do tego przygotowanych Trenerów oraz podlegały wnikliwej ewaluacji. Ewaluacja objęła: obszerne ankiety przed, w trakcie i na zakończenie szkolenia,

przeprowadzenie wywiadów z Uczestnikami szkoleń oraz spotkanie i wywiady z Trenerami. Wywiady były nagrywane, a następnie poddano je transkrypcji. Dzięki temu uzyskano bardzo szczegółową informację zwrotną, dotyczącą przebiegu szkoleń testujących oraz zakresu koniecznych do wprowadzenia zmian.

Zmiany jakie zostały wprowadzone w niniejszej wersji programu dotyczą między innymi: ograniczenia zakresu programu szkolenia, skrócenia dziennego wymiaru zajęć, przeznaczenia dodatkowego czasu na powtórzenie materiału i ćwiczenie umiejętności oraz „powrót” do zagadnień, które sprawiają Uczestnikom najwięcej kłopotów. Zmiany w zakresie tematyki opisane są w Tabeli nr 1.

W szkoleniu pominięto takie programy jak Excel, czy Power Point, które pomimo swej popularności są rzadziej wykorzystywane na co dzień, częściej zaś w pracy zawodowej. Ponadto uznano, że osoby, które opanują obsługę komputera w proponowanym zakresie, nie będą miały większych problemów z opanowaniem wspomnianych programów – czy to w ramach odrębnego szkolenia, czy też poprzez samokształcenie się. Dodatkowym argumentem jest czas szkolenia – kurs ten trwa 168 godzin. Rozszerzenie go o kolejne programy komputerowe spowodowałoby nadmierne wydłużenie kursu. Należy zwrócić uwagę, iż szkolenia dla grup testowych realizowane były w wymiarze 132 godzin, jednak doświadczenia płynące z ich przeprowadzenia sprawiły, iż zdecydowano się wydłużyć ten zakres o dodatkowe 36 godzin.

Dłuższy, niż przeciętnie czas szkolenia jest związany z dużą liczbą godzin zajęć praktycznych. Intencją autorów jest zapewnienie uczestnikom optymalnej ilości czasu, koniecznej do dobrego i pewnego „poruszania się w komputerze” i

wyrobień „nawyków”, które sprawiają, że korzystanie z komputera stanie się przyjemnością.

Szkolenie zostało tak skonstruowane, że składa się przede wszystkim z dużej liczby godzin zajęć praktycznych. Po krótkim wstępie „teoretycznym” następuje ćwiczenie konkretnej umiejętności, a pod koniec każdego dnia szkoleniowego – czas na powtórzenie wcześniej opanowanego materiału (z dnia bieżącego, lub dni poprzednich). Układ taki pozwala na dobre opanowanie najważniejszych umiejętności oraz równoważy nową wiedzę z umiejętnością jej zastosowania w praktyce.

Każdy z dni szkolenia składa się z 3 części:

1. Wstęp teoretyczny – niezbędne informacje i wiedza,
2. Ćwiczenia i zadania,
3. Powtórzenie i utrwalanie nowej wiedzy i umiejętności.

Ponadto mniej więcej w połowie szkolenia zaplanowany został cały dzień, który poświęcony jest na „powtórzenie materiału” lub – w zależności od potrzeb uczestników – powrót do zagadnień, które sprawiają największe trudności.

Zajęcia szkoleniowe są prowadzone w grupach maksymalnie 8-osobowych. Mała liczba uczestników i wyrównany wiek (w szkoleniu wezmą udział wyłącznie osoby w wieku 50+), zdecydowanie sprzyjają efektywności szkolenia. Uczestnicy szkolenia mają wpływ na przebieg szkolenia zarówno pod względem organizacyjnym (np. przerwy) jak i merytorycznym (poszerzanie lub zawężanie wybranych tematów i zagadnień).

Jak zostało to zapisane w konspekcie dla trenerów, szczególnie w zakresie planowania przerw trenerzy powinni wziąć pod uwagę wiek uczestników i

związane z nim ograniczenia w zakresie czasu pracy przy komputerze (kłopoty ze wzrokiem) oraz w wymuszonej pozycji.

W trakcie prowadzenia szkolenia należy zwrócić szczególną uwagę na następujące zasady:

1. Nieprzekraczanie liczby 7 godzin zajęć dziennie,
 2. Elastyczne podejście do zajęć – dostosowanie tematyki i dynamiki zajęć do oczekiwań i możliwości grupy,
 3. Rozpoznanie oczekiwań Uczestników i wzięcie ich pod uwagę przy planowaniu zajęć,
 4. Wzięcie pod uwagę, iż udział w szkoleniu dla części Uczestników może być pierwszym doświadczeniem szkoleniowym w ogóle w życiu lub pierwszym doświadczeniem edukacyjnym od kilkudziesięciu lat,
 5. Dla części Uczestników problemem może być zrozumienie nazw czy określeń w języku angielskim (przykład: „nazwy” klawiszy na klawiaturze czy pojęcie „interfejsu”),
 6. Trener może stosować własne ćwiczenia i zadania zamiast proponowanych – ważne jest, aby wprowadzać jak najwięcej zajęć praktycznych i aktywizujących grupę, a w przypadku części zajęć dotyczących nowych wiadomości stosować jak najwięcej technik szkoleniowych angażujących Uczestników (takich jak na przykład moderacja, „burza mózgów”, pogadanka) oraz korzystać nie tylko z rzutnika i prezentacji multimedialnych ale także flipcharta.
 7. O ile jest to możliwe dobrą praktyką jest wprowadzenie „zadań domowych” – oczywiście w sytuacji, gdy Uczestnicy mają w domu komputer.
-

8. Do dyspozycji Uczestników szkolenia oddane są materiały szkoleniowe w postaci skryptu, który stanowi syntezę treści nauczania. Opracowany skrypt pozwala na ograniczenie konieczności prowadzenie notatek przez Uczestnika w osobnym notatniku – nie tylko poprzez syntetyczną zawartość, ale także dzięki układowi graficznemu, który umożliwia dopisywanie własnych treści przy poszczególnych tematach i zagadnieniach. Rekomendujemy, aby Trener zachęcał Uczestników do zapoznania się z daną partią materiału przed lub po danym dniu szkolenia. Ułatwi to w sposób znaczny przyswojenie lub utrwalenie kolejnej partii materiału.
9. Trener powinien być przygotowanym do prowadzenia tego rodzaju szkoleń dla osób 50+, na przykład poprzez wzięcie udziału w odpowiednim szkoleniu lub poprzez zapoznanie się z „Poradnikiem dla instytucji szkoleniowych”, który został opracowany w ramach tego Projektu.

Jedną z cech charakterystycznych proponowanego szkolenia jest grupa szkoleniowa nieprzekraczająca liczby 8 uczestników. Przyjęta niska liczebność grupy, umożliwia zwiększenie zakresu indywidualnej pracy z osobami szkolonymi, co jest szczególnie ważne – zwłaszcza w początkowym etapie procesu „oswajania komputera” przez osoby dorosłe. Bardzo dużo czasu przewidziano na ćwiczenia. Pozwoli to wypracować praktyczne umiejętności, ale przede wszystkim podstawowe „nawyki” związane z obsługą komputera.

Warto także zwrócić uwagę, iż opanowanie wiedzy z zakresu IT i „oswojenie” osób 50+ z komputerem, niesie ze sobą także bardzo cenną wartość dodaną jaką jest: istotne podniesienie samooceny, zwiększenie poczucia własnej

wartości i wiary we własne możliwości, a także powstanie lub podniesienie motywacji do podjęcia innych wyzwań edukacyjnych i zawodowych.

Analogiczne rezultaty twarde w postaci produktów innowacyjnych, takich jak: konspekt szkolenia oraz skrypt dla uczestników, powstały również w ramach obszaru „**Nabycie uprawnień spawalniczych**”. Niemniej jednak zaznaczyć należy, iż **program szkolenia z zakresu spawania** uległ największej rozbudowie i zmianie w efekcie szkoleń testujących.

Celem tego szkolenia jest praktyczne przygotowanie jego Uczestników do pracy na różnorodnych stanowiskach, wymagających posiadania uprawnień spawalniczych. Po ukończeniu szkolenia uczestnik będzie potrafił wykonać złącze egzaminacyjne zgodnie z zakresem nabywanych uprawnień.

Przyjęto następujące sposoby oceniania uczestników szkolenia:

- egzamin wewnętrzny – jego pozytywne zaliczenie jest warunkiem dopuszczenia uczestnika do egzaminu końcowego (państwowego),
- egzamin państwowy: polega na wykonaniu poleceń egzaminatora dotyczących: przygotowania urządzenia spawalniczego do pracy, przygotowania materiału spawalniczego do wykonania próbki egzaminacyjnej oraz na wykonaniu próbki egzaminacyjnej zgodnej z zakresem uprawnień wg normy PN-EN 287-1 lub PN-EN ISO 9606-1 w obecności uprawnionego egzaminatora.

Po uzyskaniu pozytywnej oceny z egzaminu państwowego, uczestnik szkolenia otrzyma świadectwo egzaminu spawacza, nadające uprawnienia państwowe do wykonywania zawodu spawacza, zgodne z zakresem szkolenia. Zajęcia

szkoleniowe prowadzone będą w grupach maksymalnie 8-osobowych. Mała liczba uczestników i wyrównany wiek (w szkoleniu wezmą udział wyłącznie osoby w wieku 50+), zdecydowanie sprzyjają efektywności szkolenia. Warto podkreślić, że uczestnicy naszego szkolenia otrzymują wpływ na przebieg szkolenia zarówno pod względem organizacyjnym (np. przerwy) jak i merytorycznym (poszerzanie lub zawężanie wybranych tematów i zagadnień).

Zdaniem autorów – takie założenie pozwoli osiągnąć zamierzony efekt edukacyjny przy uzyskaniu pełnego zadowolenia oraz zaangażowania w proces edukacyjny uczestników, zwiększając prawdopodobieństwo wykorzystania w praktyce nabytych uprawnień, poprzez podjęcie pracy na stanowisku związanym ze spawalnictwem.

Cechami, które wyróżniają proponowane szkolenie spośród innych dostępnych na rynku, oprócz tego, że jest ono adresowane wyłącznie do osób w wieku powyżej 50 roku życia i małych 8 – osobowych grupach, są:

1. Elastyczne podejście do zajęć – dostosowanie tematyki i dynamiki zajęć do oczekiwań i możliwości grupy – zdajemy sobie sprawę z faktu, iż część Uczestników w wieku 50+ może mieć problemy związane ze wzrokiem lub na przykład odczuwać dyskomfort związany z pracą w wymuszonej pozycji.
 2. Rozpoznanie oczekiwań Uczestników i wzięcie ich pod uwagę przy planowaniu zajęć.
 3. Przeprowadzenie na początku szkolenia sprawdzianu, mającego na celu ustalenie poziomu posiadanych przez Uczestników szkolenia kwalifikacji (wiedzy i umiejętności z zakresu spawania). Sprawdzian pomoże Trenerowi w optymalnym zaprojektowaniu zajęć, uwzględniających nie tylko
-

oczekiwania Uczestników, ale także poziom ich wiedzy, umiejętności oraz możliwości.

4. Uwzględnienie, iż udział w szkoleniu dla części Uczestników może być pierwszym doświadczeniem szkoleniowym w ogóle w życiu lub pierwszym doświadczeniem edukacyjnym od kilkudziesięciu lat – Trener ma świadomość stresu, jaki może w związku z tym towarzyszyć Uczestnikom szkolenia.
5. „Obowiązkowym” punktem każdego dnia szkolenia jest przeprowadzenie powtórki materiału – do decyzji Trenera i Uczestników pozostawiamy czy powtórka dotyczyć będzie danego dnia szkolenia, czy też będzie to np. „odświeżenie” wiedzy i/lub umiejętności przekazanych i nabytych w poprzednich dniach.
6. Do dyspozycji Uczestników szkolenia oddane będą materiały szkoleniowe w postaci skryptu „Spawanie w pigułce”, który stanowi syntezę treści nauczania. Opracowany skrypt pozwala na ograniczenie konieczności prowadzenie notatek przez Uczestnika w osobnym notatniku – nie tylko poprzez syntetyczną zawartość, ale także dzięki układowi graficznemu, który umożliwia dopisywanie własnych treści przy poszczególnych tematach i zagadnieniach.
7. W trakcie realizacji ćwiczeń Trener będzie zwracał szczególną uwagę na zachowanie w grupie „wspólnego tempa” – to jest przechodzenie do realizacji następnego etapu ćwiczenia po upewnieniu się, że wszyscy Uczestnicy wykonali poprawnie poprzednią jego część.
8. Trener jest przygotowany do prowadzenia tego rodzaju szkoleń dla osób 50+.

Program szkolenia „Nabycie uprawnień spawalniczych” dla osób 50+ został dostosowany do szerokiej grupy odbiorców, umożliwiając udział w szkoleniu osobom posiadającym różne kwalifikacje, wiedzę oraz doświadczenia zawodowe.

Niemniej jednak autorzy przyjęli, że uczestnicy szkolenia muszą posiadać minimalną wiedzę lub doświadczenie w zakresie spawania (np. ukończona szkoła o takim kierunku, praca na stanowisku związanym ze spawalnictwem, pozaformalne doświadczenie zawodowe lub/i praktyczne).

Program obejmuje trzy jednostki (zestawy) szkoleniowe, które można przeprowadzić w dowolnym układzie, zarówno w zakresie merytorycznym (treści szkoleniowe) jak również czasowym (długości trwania szkolenia) w zależności od początkowego poziomu umiejętności uczestników, szybkości przyswajania nowej wiedzy i umiejętności oraz ich oczekiwań.

Jednostki (zestawy) szkoleniowe, kształtują się następująco:

- ZESTAW SZKOLENIOWY NR – 1: „Nabycie uprawnień spawalniczych w zakresie spawania blach – spoina pachwinowa.” Czas trwania: 82 godziny (11 dni).
- ZESTAW SZKOLENIOWY NR – 2: „Nabycie uprawnień spawalniczych w zakresie spawania blach – spoina czołowa.” Czas trwania: 98 godzin (13 dni).
- ZESTAW SZKOLENIOWY NR – 3: „Nabycie uprawnień spawalniczych w zakresie spawania rur.” Czas trwania: 114 godzin (15 dni).

Pakiet edukacyjny tego szkolenia jest szerszy niż w przypadku pozostałych szkoleń i składają się na niego:

1. Konspekt szkolenia:

- harmonogram i program szkolenia,
 - ćwiczenia i zadania, rekomendowane do przeprowadzenia w trakcie zajęć,
-

- dodatkowe informacje, związane ze specyfiką prowadzenia szkolenia,
- KARTA KWALIFIKACJI WSTĘPNEJ dla osób zainteresowanych udziałem w szkoleniu (narzędzie wspomagające rekrutację),
- test badający wiedzę przed i po szkoleniu,
- scenariusz egzaminu końcowego wewnętrznego,
- wykaz literatury uzupełniającej.

2. Materiały dla Uczestników:

- skrypt „Spawanie w pigułce”, autor A. Skorupa (opracowanie autorskie SANNORT stworzone specjalnie w ramach projektu „Zrozumieć seniora”),
- „Materiał dydaktyczny do szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Program szkolenia został przetestowany w ramach projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” w okresie od listopada 2013 do stycznia 2013 r. Szkolenia były prowadzone przez specjalnie do tego przygotowanych Trenerów oraz podlegały wnikliwej ewaluacji. Ewaluacja objęła: obszerne ankiety przed, w trakcie i na zakończenie szkolenia, przeprowadzenie wywiadów z uczestnikami szkoleń oraz spotkanie i wywiady z trenerami. Wywiady były nagrywane, a następnie poddano je transkrypcji. Dzięki temu uzyskano bardzo szczegółową informację zwrotną, dotyczącą przebiegu szkoleń testujących oraz zakresu koniecznych do wprowadzenia zmian.

Istotnym jest fakt, iż autorzy zarówno konspektu szkolenia jak i materiałów dla uczestników to trenerzy, którzy prowadzili zajęcia w ramach szkolenia

testującego – sami niejako „doświadczając” problemów w zakresie realizacji szkolenia według poprzedniego programu.

Efektem przeprowadzonej ewaluacji jest wprowadzenie istotnych zmian w zakresie programu szkolenia. Zmiany, jakie zostały wprowadzone w niniejszej wersji programu dotyczą między innymi: ograniczenia zakresu programu szkolenia, przeznaczenia dodatkowego czasu na powtórzenie materiału i ćwiczenie umiejętności oraz „powrót” do zagadnień, które sprawiają uczestnikom najwięcej kłopotów. W zakresie merytorycznym, między innymi: wprowadzenie szkolenia BHP oraz rysunku technicznego.

Na dzień zamknięcia niniejszego Raportu program szkolenia z zakresu nabywania uprawnień spawalniczych **był poddawany procedurze certyfikacji i kwalifikacji w TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o.**

Certyfikowani spawacze zapewniają najwyższą jakość i profesjonalizm prac spawalniczych. Termin "kwalifikowanie" oznacza, że spawacz lub operator spełnił wymagania **normy EN 287-1** i posiada kwalifikacje do wykonywania połączeń spawanych w zakresach określonych w tej normie.

Otrzymanie certyfikacji oznaczać będzie, że egzaminy państwowe przeprowadzane będą po szkoleniach przez ekspertów TÜV Rheinland – doświadczonych inżynierów spawalniczych, posiadających kwalifikacje wydawane wg wytycznych Europejskiej i/lub Międzynarodowej Federacji Spawalniczej.

Kolejnym produktami opracowanymi w wersji finalnej w ramach projektu są:

- „
-

- **„Metodyka nauczania 50+. Poradnik adresowany do instytucji szkoleniowych”.**

Opracowanie składa się z następujących rozdziałów:

Rozdział 1: Oczekiwania, bariery i potrzeby edukacyjne osób 50+.

Podrozdział 1: Charakterystyka psychologiczna i społeczna osób dojrzałych – tzw. Pokolenia 50+.

Podrozdział 2: Bariery edukacyjne osób 50+.

Podrozdział 3: Oczekiwania i potrzeby osób 50+.

Rozdział 2: Uczenie się przez całe życie, jako jeden z priorytetów polityki Unii Europejskiej.

Rozdział 3: Wybrane aspekty metodyki nauczania i uczenia się osób 50+.

Podrozdział 1: Kompetencje, emocje, postawy, osobowości i inne czynniki warunkujące udział w szkoleniach osób 50+;

Podrozdział 2: Szkolenia i inne formy rozwoju potencjału osób dorosłych i dojrzałych;

Podrozdział 3: Metody i rodzaje szkoleń oraz ich techniki;

Podrozdział 4: Specyfikacja nauczania osób 50+ i wybrane aspekty organizacji szkoleń.

W wersji ostatecznej poradnika zostały dodane dwa nowe rozdziały:

Rozdział 4: Zalecenia Rady Unii Europejskiej w zakresie polityki uczenia się przez całe życie, w kontekście Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego;

Rozdział 5: Problematyka uczenia się przez całe życie a założenia Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Zakres zmian w zakresie do wersji poprzedniej wskazano w Tabeli nr 5.

- **Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla doradców zawodowych”**

Opracowanie zatytułowane „Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla doradców zawodowych” składa się z 5 następujących rozdziałów:

Rozdział I. Profil społeczno – psychologiczny osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia.

Rozdział II. Poradnictwo indywidualne dla osób powyżej 50. roku życia.

Rozdział III. Poradnictwo grupowe dla osób powyżej 50. roku życia.

Rozdział IV. Problemy i bariery w pracy z osobami 50+ – sposoby ich pokonywania.

Rozdział V. Instytucje wspomagające osoby 50+.

Dodatkowo podręcznik zawiera spis załączników, bibliografię, spis wykorzystywanych stron WWW, a także słownik pojęć oraz materiały dodatkowe. Wykaz zmian w porównaniu do wersji testowej poradnika opisano w **Tabeli nr 6**.

Jak wynika z przeprowadzonych konsultacji, zdaniem ekspertów zaangażowanych w projekt, niniejszy podręcznik warto byłoby „uzupełnić” o suplement związany z problematyką wieku w aspekcie psychologicznym i zdrowotnym (a zwłaszcza o zagadnienia związane ze specyfiką percepcji i ergonomii w tym wieku).

W naszej opinii uzupełnienie może zostać przeprowadzone po walidacji produktu – bez ingerencji w aktualną, podlegającą walidacji treść.

Warto dodać, iż w przypadku obu wymienionych wyżej pozycji w fazie testowej podjęto decyzję o rozpoczęciu współpracy z nowymi autorami.

Pozostałymi produktami projektu są:

- **Zasady certyfikowania trenerów**, to jest otrzymania „Certyfikatu Trenera osób 50+” wraz z pakietem edukacyjnym szkolenia certyfikującego, na który składają się: program szkolenia, konspekt szkolenia wraz ze scenariuszami ćwiczeń w postaci manuala, materiały szkoleniowe i hand-outy dla uczestników szkolenia oraz narzędzia ewaluacji szkolenia. **Zasady**
-

certyfikowania trenerów uległy modyfikacji stosownie do wniosków wyciągniętych z rekrutacji na szkolenie testujące, a także dyskusji prowadzonych w trakcie spotkań Komitetu Sterującego projektu w kwietniu i grudniu 2014 r. Także w zakresie opracowania **pakietu edukacyjnego, dotyczącego szkolenia certyfikującego dla trenerów** rozpoczęto współpracę z nowym Autorem. Pakiet edukacyjny tego szkolenia uległ rozbudowaniu o zmieniony 2-modułowy program szkolenia, szczegółowy konspekt szkolenia, scenariusze ćwiczeń w postaci manuala, a także obszerne Materiały szkoleniowe dla Uczestników i materiały dodatkowe w postaci hand-outów.

- „Efektywne szkolenia 50+ a zarządzanie wiekiem. Poradnik dla przedsiębiorców”.

Powyższe opracowanie składa się z następujących rozdziałów:

1. Postrzeganie osób po 50. roku życia – zjawiska, zmiany, rynek pracy.
2. Kompetencje, wiedza i doświadczenie osób dojrzałych, jako czynnik rozwoju przedsiębiorstw i gospodarki opartej na wiedzy.
3. Edukacja osób starszych a podtrzymanie aktywności zawodowej w grupie 50+.
4. Funkcjonowanie pracowników 50+ w wybranych obszarach zawodowych.
5. Słabe i mocne strony bezrobotnych i pracowników powyżej 50. roku życia.
6. Funkcjonowanie osób dorosłych w sytuacji utraty pracy.
7. Szkolenia pracowników a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach.
8. Metody, techniki i narzędzia wspierające i motywujące do szkoleń i rozwoju.

Wykaz zmian wprowadzonych do wersji testowej poradnika opisano w **Tabeli nr 7**.

W ramach pozostałych działań jakie zostały zrealizowane w fazie testowania wymienić należy jeszcze zaprojektowanie internetowej platformy

wymiany informacji, a w ramach działań upowszechniających obszerny wywiad z Kierownikiem projektu, zamieszczony w biuletynie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.

Pozostałe działania upowszechniające zostały zaplanowane, a realizowane będą w maju i czerwcu 2014 roku.

Ze względu na skuteczność realizacji działań projektowych, dotychczasowy przebieg projektu innowacyjnego uznać należy zatem za co najmniej satysfakcjonujący. Można domniemywać, iż w ramach etapu upowszechniania i włączenia produktu finalnego do głównego nurtu polityki, osiągnięte zostaną docelowe wartości wskaźników planowanych w trakcie wnioskowania o przyznanie dofinansowania niniejszego projektu.

3.2. Poprawność metodologiczna oceny produktu testowanego

Projekt zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grupy użytkowników do ich stosowania, opracowany został na podstawie analizy różnorodnych źródeł danych.

Na etapie wnioskowania o dofinansowanie projektu, oparto się na:

- analizie danych wtórnych (desk research) w postaci:
 - a. dokumentów o charakterze strategicznym, jak Strategia Lizbońska, czy zapisy programu rządowego „Solidarność pokoleń”,
 - b. opracowań danych Głównego Urzędu Statystycznego,
 - c. opracowań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach,
- analizie danych pochodzących z wywiadów telefonicznych przeprowadzonych przez GDP oraz CDS z przedstawicielami instytucji szkoleniowych, przed przystąpieniem do projektu.

Zgromadzone dane stanowią uzasadnienie realizacji projektu innowacyjnego w przyjętym kształcie. W ocenie ewaluatora na moment aplikowania o środki unijne, wnioskodawca uwzględnił wszystkie dostępne źródła danych, dotyczące diagnozy stanu wejściowego.

Na etapie przygotowywania projektu, w jego wstępnej fazie przeprowadzono badanie, którego celem było określenie potrzeb osób bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia, pracodawców i instytucji rynku pracy w zakresie zwiększania efektywności metod nauczania osób 50+. Badanie zrealizowała firma Centrum Doradztwa Strategicznego Sp. z o.o., a raport z jego

realizacji opublikowany został w styczniu 2013 r. Badanie to opierało się o analizę danych wtórnych (desk research), ankietę audytoryjną skierowaną do osób bezrobotnych w wieku 50+ z terenu województwa świętokrzyskiego, komputerowo wspomagane wywiady telefoniczne (CATI) z przedsiębiorcami z terenu tego województwa, indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z kadrami trenerską oraz doradcami zawodowymi z Powiatowych Urzędów Pracy województwa świętokrzyskiego, zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z doradcami zawodowymi. Warto zwrócić uwagę na kompleksowość przeprowadzonych badań, w ramach których zastosowano komplementarne metody i techniki, zarówno o charakterze jakościowym, jak i ilościowym. Dane zgromadzone dzięki realizacji badań wywołanych, uzupełnione zostały o bardzo szczegółową analizę danych wtórnych (desk research) w postaci dostępnych opracowań, statystyk. Analiza ta była punktem wyjścia do przygotowania narzędzi badawczych oraz stanowiła podstawę do sformułowania wniosków i rekomendacji. W ramach analizy danych wtórnych wykorzystano następujące materiały:

- dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach – analiza zjawiska bezrobocia, w tym wśród osób w wieku 50+;
 - dane Głównego Urzędu Statystycznego – analiza struktury wiekowej mieszkańców województwa świętokrzyskiego oraz aktywności zawodowej osób w wieku 50+;
 - „Bilans kapitału ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku” (PARP-UJ 2011) – analiza trendów demograficznych oraz sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy i rynku szkoleniowym;
-

- „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” (Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007) – analiza sytuacji osób 50+ na rynku pracy, podejście pracodawców do tej grupy wiekowej, omówienie stereotypów dotyczących osób 50+ na rynku pracy;
 - <http://www.rowniwpracy.gov.pl> – analiza sytuacji zawodowej osób w wieku 50+, w tym w kontekście zmian demograficznych i systemowych, związanych z wydłużeniem wieku emerytalnego;
 - „Raport o szkoleniach organizowanych w województwie świętokrzyskim z wykorzystaniem środków publicznych” (WUP Kielce, 2011) – analiza rynku szkoleniowego w województwie świętokrzyskim z uwzględnieniem analizy instytucji szkoleniowych, oferty szkoleniowej, źródła identyfikacji potrzeb szkoleniowych, tematyki szkoleń, efektywności szkoleniowej oraz dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń;
 - „Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Aspekt ekonomiczny” (Sobocka – Szczepa H. [red.]: IPISS w Warszawie, Łódź 2011) – analiza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w aspekcie porównawczym w Polsce i na tle krajów europejskich, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów dezaktywizacji zawodowej i związanych z tym konsekwencji społecznych, gospodarczych i ekonomicznych;
 - „Dożywotnio skazani na bezrobocie. Co czwarta osoba bez pracy skończyła 50 lat” (Dziennik Gazeta Prawna, 28.06.2012) – analiza sytuacji zawodowej osób 50+ na rynku pracy, stereotypy odnoszące się do osób 50+ na rynku pracy oraz kwestie wprowadzania elementów zarządzania wiekiem w organizacjach;
-

- „Nowe spojrzenie na pracowników 50+” (Manpower) – analiza wyników badania dotyczącego stosowania przez pracodawców elementów zarządzania wiekiem w swoich organizacjach w Polsce i na tle porównawczym;
 - „Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców. Mini przewodnik zarządzania wiekiem” (Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce) – analiza korzyści wynikających z wdrażania w organizacji elementów zarządzania wiekiem, instrumenty zarządzania wiekiem w organizacji;
 - „PI – Systemowe rozwiązania zwiększające udział w szkoleniach osób o niskim poziomie wykształcenia – raport z badań” (Grupa Doradcza Projekt, Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.; Kraków 2012) – analiza wyników badań odnoszących się do gotowości podnoszenia kwalifikacji przez osoby w wieku 50+ o niskich kwalifikacjach zawodowych;
 - Publikacja: Rożnowski B., „Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej”, Europerspektywa – uwarunkowania i specyfika potrzeb i możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
 - Publikacja: Brzezińska, A. (2000) (red.), „Społeczna psychologia rozwoju”, Wydawnictwo Naukowe Scholar – uwarunkowania i specyfika potrzeb i możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
 - Publikacja: Olejnik, M. (2000), „Średnia dorosłość – wiek średni”, w: Harwas – Napierała, B. Trempała, J. (red.) „Psychologia rozwoju człowieka”, t.2, rozdz. 7. – uwarunkowania i specyfika potrzeb oraz możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
-

- Publikacja: Bee, H. (2007), „Psychologia rozwoju człowieka”, Wydawnictwo Zys i S-ka – uwarunkowania i specyfika potrzeb i możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
 - Publikacja: Appelt, K. (2005) „Środkowy okres dorosłości, jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych”, w: Brzezińska, A., I. (red.) „Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa”, rozdz. 15. – uwarunkowania i specyfika potrzeb oraz możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
 - Publikacja: Trempała, J. (2002), „Rozwój poznawczy”, w: Harwas – Napierała, B. i Trempała, J. (red.) „Psychologia rozwoju człowieka”, t. 3. rozdz.1. – uwarunkowania i specyfika potrzeb oraz możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+;
 - Publikacja: Matlakiewicz, A. (2009), „Uczenie się w dorosłości – trudności i ich kompensacja, w: Rocznik andragogiczny”, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne – założenia andragogiki, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Raport: „Działania aktywizujące osoby w trudnej sytuacji na śląskim rynku pracy. Raport końcowy” (Centrum Doradztwa Strategicznego s.c., Kraków 2012) – założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Artykuł: Kaczmarek – Kurczak P. (2012), „Mistrzowie nawigacji. Jak odnaleźć się w pracy, gdy szefowie są coraz młodszy, a pracownicy coraz starsi”, „Poradnik Psychologiczny Polityki Tom 9., Szczęśliwie dorosnąć, dojrzeć i nabrać patyny” – założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
-

- Raport: Radzka B. (red.), „Czynniki determinujące postawy i zachowania osób w wieku 50+ na rynku pracy. Istota i sposoby mierzenia wykluczenia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+” (Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa 2010) – założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Dokument: Jakacka – Green B. (red.) (2010) „Strategia polityki społecznej województwa świętokrzyskiego na lata 2012–2020” – specyfika grupy wiekowej 50+;
 - Raport: Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+” (2012) Centrum Doradztwa Strategicznego s.c., Kraków 2012 – uwarunkowania i specyfika potrzeb oraz możliwości edukacyjnych osób w wieku 50+, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Publikacja: Wujek, T. (1996), Powstanie i rozwój refleksji andragogicznej, w: Wujek, T. (red.) Andragogika jako nauka o edukacji dorosłych. Warszawa, Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Eksploatacji – założenia andragogiki, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Publikacja: Aleksander, T. (2009), Andragogika. Podręcznik akademicki, Radom – Kraków, Biblioteka Pedagogiki Pracy – założenia andragogiki, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
 - Publikacja: Knowles M. S. (1970), Modern practice of adult education. From pedagogy to andragogy, Cambridge Adult Education – założenia andragogiki, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
-

- Publikacja: Knowles, M. S. Holton III, E. F., Swanson, T. A. (2009), „Edukacja dorosłych”. Warszawa – założenia andragogiki, założenia dla konstruowania usługi doradczo-szkoleniowej dla osób 50+;
- „Program Strategiczny Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy 2012–2020”, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012 – analiza planów z zakresie zarządzania wiekiem.

W wyniku analizy zgromadzonych w trakcie badań danych o charakterze ilościowym oraz jakościowym, jak i analizy danych zastanych, w styczniu 2013 roku przygotowano raport badawczy, który stał się podstawą do weryfikacji pierwotnej wersji założeń dotyczących kształtu innowacyjnego produktu testowanego. Badanie uznać przy tym należy za niezwykle wartościowe dla dalszego przebiegu niniejszego projektu. Przeprowadzono je w sposób rzetelny i poprawny z punktu widzenia metodologii realizacji badań społecznych. Przyjęte próby uznane zostały za reprezentatywne, a dzięki kombinacji różnorodnych technik i metod zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym, uzyskano wiarygodne wyniki.

Z informacji zawartych w opracowanym przez Centrum Doradztwa Strategicznego raporcie wynika, iż planowane we wniosku o dofinansowanie projektu szkolenie w temacie AutoCAD, nie zostało wymienione, ani jako szkolenie chętnie wybierane przez osoby bezrobotne w wieku +50, ani też nie było to szkolenie, które ze względu na zapotrzebowanie rynku pracy było organizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Na liście szkoleń znalazły się za to kursy, które umożliwiają nabycie konkretnych umiejętności i uprawnień związanych z określonym zawodem. Listę

tego typu szkoleń otwierał operator koparko-ładowarki oraz szkolenia z zakresu zawodowego prawa jazdy. Na trzecim miejscu wymieniany był spawacz.

A oto jedna z opinii zaprezentowanych przez autorów raportu badawczego:

„Sytuacja wygląda nieco inaczej w przypadku mężczyzn. Doradcy zawodowi przyznają, że najbardziej efektywnymi szkoleniami są te dla operatorów koparko-ładowarek, kierowców, czy też związane z zawodami technicznymi: typu spawacz, a więc szkolenia, które są najbardziej popularnymi wśród samych bezrobotnych.”

Po przeanalizowaniu danych dotyczących identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w województwie świętokrzyskim (w których operator koparko-ładowarki występował jako zawód w stanie równowagi) oraz możliwości finansowych projektu, a także czasu przeznaczonego na fazę zarówno testowania, jak i upowszechniania szkoleń (co uniemożliwiło branie pod uwagę bardzo kosztownych i długotrwałych szkoleń, związanych ze zdawaniem egzaminu na wyższe, zawodowe kategorie prawa jazdy), Realizator projektu jednoznacznie stwierdził, iż niecelowe będzie zlecenie do opracowania programu szkolenia z zakresu AutoCAD – skoro, ani osoby bezrobotne, ani Powiatowe Urzędy Pracy nie są (i prawdopodobnie nie będą) zainteresowane realizacją takiego szkolenia. Ponadto nie było celowym branie pod uwagę modyfikacji szkolenia dotyczącego obsługi koparko-ładowarek. Zawód znajduje się w grupie „zrównoważonej”, a najbliższe lata nie będą prawdopodobnie aż tak intensywne, jeśli chodzi o inwestycje infrastrukturalne, jak kończący się okres wydatkowania środków z Unii Europejskiej.

Trzecim w kolejności zawodem wymienianym na liście zarówno oczekiwań osób bezrobotnych, jak i potrzeb rynku pracy jest spawacz.

Dlatego też, 17 grudnia 2012 r. Grupa Doradcza Projekt zwróciła się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach o zgodę na rezygnację z opracowania zmodyfikowanego szkolenia z zakresu AutoCAD i zastąpienie go opracowaniem produktu, dotyczącego zmodyfikowania szkolenia z zakresu spawania różnymi metodami i dostosowania go do potrzeb osób 50+. Zgodę taką uzyskano, w konsekwencji czego do fazy testowania włączono szkolenia z zakresu spawania różnymi metodami, natomiast ustalono iż szkolenie kontrolne będzie dotyczyć metody MAG jako najbardziej popularnej.

Wprowadzona zmiana zdecydowanie świadczy o poprawności metodologicznej podejścia do testowania produktu innowacyjnego.

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego, przeformułowano i uszczegółowiono zatem uzasadnienie dla realizacji projektu, uwzględniając wnioski z I fazy projektu. W strategii zapisano, iż „ze względu na wstępne założenia projektu, bardzo istotną informacją uzyskaną w trakcie badań był wniosek, iż bardziej „użytecznym” szkoleniem z punktu widzenia profilu wykształcenia i potrzeb zawodowych bezrobotnych osób 50+ niż Auto CAD, będzie dostosowanie do potrzeb osób 50+ szkolenia z zakresu technik spawania”.

Dzięki temu przygotowany produkt finalny uwzględnił wszystkie ustalenia, poczynione w pierwszej fazie projektu.

W miarę testowania produktu okazało się także, że konieczne będzie wprowadzenie następnych istotnych zmian, rzutujących na kształt pierwotnej wersji projektu – przede wszystkim w zakresie jego budżetu.

W trakcie spotkania konsultacyjnego przeprowadzonego we wrześniu 2013 r., w którym wzięli udział Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, a które poprzedzało rekrutację osób w wieku 50+ na szkolenia, jednoznacznie stwierdzono, że bardziej racjonalne i uzasadnione będzie finansowanie i wypłata stypendiów dla uczestników szkoleń, zamiast finansowania zwrotów kosztów przejazdów oraz wyżywienia w trakcie zajęć. Wstępnie we wniosku o dofinansowanie projektu założono bowiem, że Uczestnicy projektu biorący udział w szkoleniach zawodowych otrzymają wyżywienie oraz zwrot kosztów za dojazd na szkolenie.

Zaproponowane rozwiązanie zapewniło osobom bezrobotnym biorącym udział w szkoleniach na takich samych warunkach finansowych, jak w przypadku innych szkoleń organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, co w przypadku testowania rozwiązania, które miało być później stosowane na szerszą skalę w realnych warunkach było szczególnie istotne. Zmiana ta uzyskała akceptację Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.

Wprowadzona – wyżej opisana zmiana – jest kolejnym dowodem poprawności metodologicznej podejścia do testowania produktu innowacyjnego.

Równocześnie Grupa Doradcza Projekt wystąpiła do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach o zgodę (która została udzielona) na finansowanie kosztów badań lekarskich osób zainteresowanych udziałem w szkoleniach dotyczących spawania. Badania takie były niezbędne do stwierdzenia, czy osoba

zainteresowana udziałem w szkoleniu z tego zakresu dysponuje wymaganym stanem zdrowia. Uzasadniono, iż badania takie powinny być przeprowadzane na etapie rekrutacji – jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji o skierowaniu uczestnika na szkolenie. W przypadku brania pod uwagę predyspozycji zdrowotnych oraz możliwości przyszłego zatrudnienia w zawodzie spawacza kandydatów na szkolenie w wieku 50 + zakres badań lekarskich obejmował:

- ocenę okulistyczną (określenie prawdopodobieństwa wystąpienia: zaćmy, zapalenia rogówki i zapalenia nerwu wzrokowego),
- spirometrię,
- zdjęcie klatki piersiowej,
- ocenę kardiologiczną (EKG i próbę wysiłkową),
- ocenę układu kostno – szkieletowego z poszerzeniem diagnostyki o badanie obrazowe,
- określenie poziomu cholesterolu we krwi.

W trakcie procesu rekrutacji osoby, które były zainteresowane udziałem w szkoleniach z zakresu spawania przeszły kompleksowe badania lekarskie, które miały na celu ustalenie braku przeciwwskazań do udziału w szkoleniu i wykonywania zawodu spawacza – badania przeprowadzone zostały w okresie od 04.11 do 22.11.2013 r. w Skarżysku – Kamiennej w badaniach tych wzięło udział 8 mężczyzn (spośród nich 2 osoby nie uzyskały pozytywnego wyniku badań) oraz w Kielcach w okresie od 04.11 do 27.11.2013 r. – z badań skorzystało 25 mężczyzn (5 osób nie uzyskało pozytywnego wyniku).

„Wartością dodaną” fazy testowej jest więc informacja – wniosek, że badań lekarskich może w przypadku tego szkolenia nie przejść 20% osób

zainteresowanych udziałem w szkoleniu. To z kolei biorąc pod uwagę kolejną fazę projektu i jej „masowość”, musi pociągnąć za sobą zmiany w budżecie, uwzględniające koszty badań lekarskich oraz założenie, że liczba osób kierowanych na badania powinna być o 30% większa niż liczba osób, które powinny skorzystać ze szkoleń dla spawaczy. Dodatkowo powyższa sytuacja może spowodować konieczność przedłużenia procesu rekrutacji, którą to okoliczność należy wziąć pod uwagę także w kolejnej fazie projektu.

Rozpatrując poprawność podejścia metodologicznego do oceny produktu projektu innowacyjnego, należy skupić się na fazie testowania produktu, która determinuje zdefiniowanie finalnej wersji produktu oraz jego upowszechnienie i wprowadzenie do głównego nurtu polityki. Kluczowym działaniem badawczym w ramach etapu testowania było zbieranie i analizowanie informacji na temat rzeczywistych efektów jakie przynosi proponowane rozwiązanie. Informacje te zbierane były za pomocą zróżnicowanych metod:

- ankiet ewaluacyjnych (mid – term oraz ex – post) realizowanych wśród uczestników szkoleń osób 50+ (zarówno w ramach grup testowych, jak i grup kontrolnych) oraz uczestników szkoleń dla trenerów, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego,
 - ankiet walidacyjnych wypełnianych przez Trenerów (prowadzących zajęcia) po szkoleniach testujących,
 - pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) z uczestnikami wszystkich rodzajów szkoleń,
-

- wywiadów grupowych z trenerami prowadzącymi szkolenia zarówno dla grup testowych jak i grup kontrolnych,
- spotkań konsultacyjnych z interesariuszami,
- recenzji opracowań i programów,
- opinii Ekspertów zasiadających w Komitecie Sterującym.

Uzyskane w ten sposób wnioski, informacje i opinie agregowane były następnie przez Specjalistę ds. ewaluacji wewnętrznej w postaci miesięcznych raportów ewaluacyjnych, przedstawianych do zaopiniowania Koordynatorowi Merytorycznemu, odpowiedzialnemu za weryfikowanie prawidłowości realizacji procesu testowania mechanizmu i przedstawienie ewentualnych rekomendacji dotyczących bieżących modyfikacji (np. w zakresie stosowanych dokumentów formalnych oraz metod i narzędzi zbierania informacji zwrotnych). Rekomendacje dotyczące ewentualnych modyfikacji przygotowane przez Koordynatora Merytorycznego, opracowane zostały na podstawie opinii z raportów Specjalisty ds. ewaluacji i przedstawiane były Kierownikowi projektu do akceptacji lub do poddanie ich pod obrady Komitetu Sterującego.

Świadczy to o wysokim stopniu wyczulenia na indywidualne opinie poszczególnych respondentów oraz interesariuszy.

W naszej ocenie, zastosowana metodyka testowania produktu projektu innowacyjnego pozwalała oczekiwać potwierdzenia przydatności tego produktu i akceptacji jego ostatecznej formy przez interesariuszy. Zwieńczeniem całego procesu testowania produktu było przygotowanie wersji ostatecznej produktów, która uwzględniła wyniki przeprowadzonych testów i zebranych opinii.

3.3. Rzetelność realizacji projektu

Wszelkie działania, które zostały do tej pory zrealizowane w ramach projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, przeprowadzone zostały zgodnie z zaakceptowaną strategią wdrażania projektu.

Pierwszym z istotnych elementów rzutujących na rzetelność realizacji projektu jest sposób konstruowania grup szkoleniowych i rekrutacji poszczególnych użytkowników projektu. **Rekrutacja do fazy testowania odbywała się według kryteriów określonych w fazie przygotowania projektu – chyba, że realna sytuacja (warunki rzeczywiste) wymuszała wprowadzanie pragmatycznych zmian.**

Stwierdzamy, że zaproponowany dobór zarówno grupy użytkowników, jak i odbiorców do fazy testowania, zapewnił maksymalne odwzorowanie grup docelowych (zarówno w odniesieniu do grup testowych, jak i kontrolnych). Grupy te miały jednakową charakterystykę. **Ponadto testowanie odbywało się w warunkach modelowo zbliżonych do warunków rzeczywistych.**

Obie te przesłanki wpłynęły korzystnie na uzyskanie wiarygodnej i rzetelnej informacji zwrotnej na temat testowanego mechanizmu – natomiast z pewnością nie ułatwiły realizacji projektu – wymuszając wprowadzanie bieżących zmian i modyfikacji.

Sam proces rekrutacji do udziału w projekcie uznać należy za przeprowadzony sprawnie i rzetelnie. Rekrutacja obejmowała:

- **użytkowników:** 18 trenerów z 3 instytucji szkoleniowych (jedna grupa szkoleniowa) oraz 8 doradców zawodowych i 4 Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego z Powiatowych Urzędów Pracy (jedna grupa szkoleniowa) województwa świętokrzyskiego,
- **odbiorcy:** 72 osoby bezrobotne 50+, zarejestrowane w wybranych PUP województwa świętokrzyskiego – łącznie 9 grup szkoleniowych (3 grupy kontrolne, 6 grup testowych).

W fazie przygotowawczej nawiązano bliską współpracę z wiodącymi świętokrzyskimi instytucjami szkoleniowymi (Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Kielcach, Izbą Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach, SANNORT Spółka z o.o.), cieszącymi się doskonałą opinią, dysponującymi bogatym doświadczeniem w zakresie organizacji szkoleń (w tym w tematyce trzech szkoleń przewidzianych w projekcie – wskazane ośrodki szkoleniowe realizowały już szkolenia dedykowane grupie 50+), posiadającymi doskonałe zespoły trenerów oraz Powiatowymi Urzędami Pracy (Powiatowym Urzędem Pracy w Kielcach, Miejskim Urzędem Pracy w Kielcach – oba urzędy ze względu na największą liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych, Powiatowym Urzędem Pracy w Busku Zdroju – ze względu na najniższą stopę bezrobocia oraz Powiatowym Urzędem Pracy w Skarżysku Kamiennej – ze względu na najwyższą stopę bezrobocia w regionie). Jest to dowodem trafnego i rzetelnego podejścia do realizacji projektu o takiej tematyce i grupie docelowej.

Po przedstawieniu harmonogramu oraz programu szkoleń uzyskano zapewnienia wyżej wymienionych instytucji dotyczące współpracy i udzielenia wszelkiej pomocy w zakresie skierowania na szkolenie odpowiednich

pracowników, jak również udzielenia wsparcia w zakresie przeprowadzenia rekrutacji osób bezrobotnych 50+.

Szczegółowe kryteria doboru Trenerów, biorących udział w szkoleniu (w testowaniu procesu certyfikacji), wynikały z wymagań, jakie muszą spełnić osoby ubiegające się o uzyskanie „Certyfikatu Trenera osób 50+”.

W strategii założono, iż do testowania procesu certyfikacji mógł przystąpić trener – wykładowca posiadający:

- wykształcenie wyższe minimum II stopnia (mgr, mgr inż., lek. med.) oraz ukończony 25 rok życia,
 - doświadczenie zawodowe, polegające na:
 - 1) przeprowadzeniu, co najmniej 600 godz. szkoleń zawodowych lub minimum 100 dni szkoleniowych po minimum 6 godzin dziennie (szkolenia doskonalące, uzupełniające itp.) dla osób dorosłych w ciągu ostatnich 5 lat;
 - 2) przeprowadzeniu, co najmniej 5 szkoleń zawodowych minimum 2-dniowych (po minimum 6 godz. dziennie) lub zajęć w wymiarze minimum 60 godzin, w których uczestniczyły osoby 50+. Przy czym proporcja osób w wieku 50+ do osób młodszych w tych grupach szkoleniowych nie mogła być mniejsza niż 20%.
 - ugruntowaną wiedzę i dobrą znajomość problematyki w wybranej dziedzinie mogącej być przedmiotem szkolenia,
 - predyspozycje umożliwiające pracę z grupą szkoleniową, umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych oraz umiejętności językowe i artykulacyjne.
-

Powyżej wymienione spectrum wymagań w trakcie procesu rekrutacji na szkolenie testujące uległo jednak modyfikacji – dostosowaniu do warunków rzeczywistych.

Po pierwsze problematyczne okazało się zgromadzenie informacji związanych z podaną liczbą godzin szkoleń i/lub strukturą wiekową grup szkoleniowych – taki „problem” wystąpił po stronie osób–Trenerów ubiegających się o udział w szkoleniu testującym. Tego typu informacje zwyczajnie przez Trenerów nie są gromadzone. Po stronie zaś osób odpowiedzialnych za rekrutację (nadmiernie) szczegółowe warunki stworzyły problem analizy podawanych przez kandydatów informacji i weryfikacji prawdziwości tych informacji oraz zasad potwierdzania spójności podawanych informacji z przedstawianymi dokumentami np. referencjami.

Drugi problem wynikał z postawionego warunku posiadania określonego wykształcenia – w przypadku części kandydatów na szkolenie – specjalistów w zakresie spawania, osoby prowadzące szkolenia to często wybitni praktycy, którzy nie posiadają jednak wyższego wykształcenia. Dlatego też podjęta została decyzja o odejściu w uzasadnionych przypadkach od tego typu wymagań.

Efektem powyższych doświadczeń było znaczne uproszczenie procesu rekrutacji oraz – oczywiście – wzięcie ich pod uwagę przy modyfikacji zasad certyfikacji trenerów – to jest opracowaniu wersji ostatecznej tego produktu.

Tym niemniej należy podkreślić, że przyjęte „uproszczone” kryteria spełniły postawione przez nimi wymagania – to jest wyłączyły z ubiegania się o udział w szkoleniu osoby, nieposiadające odpowiedniego doświadczenia w zakresie

prowadzenia zajęć oraz adekwatnego (tematycznego) doświadczenia specjalistycznego.

Wszyscy uczestnicy szkolenia testowego byli trenerami o bardzo bogatym doświadczeniu zawodowym, związanym z prowadzeniem szkoleń dla osób dorosłych, w tym osób starszych.

W ten sposób już w fazie testowania zapewniono udział w projekcie „opiniotwórczych praktyków”, którzy byli realnie zainteresowani uzyskaniem dodatkowych uprawnień oraz zagwarantowali, iż dalszy proces testowania (to jest przeprowadzenie przez nich szkoleń dla osób 50+ z wykorzystaniem innowacyjnych programów) przebiegał w sposób optymalny i spełniał wymóg reprezentatywności. Dla przykładu 100% trenerów prowadzących zajęcia z zakresu technik IT oraz spawania byli to trenerzy, którzy wzięli udział w testowanym szkoleniu certyfikującym. W przypadku szkolenia z zakresu księgowości komputerowej na 5 trenerów prowadzących zajęcia 3 było uczestnikami szkolenia testującego.

Program i przebieg szkolenia testującego dla trenerów był przedmiotem szczegółowej analizy i ewaluacji.

Odnosząc się do kryterium rzetelności realizacji tego fragmentu projektu podkreślić należy przede wszystkim bardzo wysokie oceny jakie szkolenie oraz prowadzący je Trenerzy otrzymali od – *nota bene* – Trenerów – Uczestników szkolenia – co dokumentują ankiety ewaluacyjne szkolenia.

Ewaluacja obejmowała przede wszystkim badania ankietowe mid-term i ex-post, ale również rodzaj superwizji – obserwacji przebiegu szkolenia, prowadzonej przez Specjalistę ds. Ewaluacji Wewnętrznej.

Refleksje, opinie oraz rekomendacje Trenerów prowadzących szkolenie, stały się punktem wyjścia do podjęcia decyzji o zmianie autora odpowiedzialnego za przygotowanie pakietu szkolenia certyfikującego, a w efekcie także znacznej modyfikacji programu, harmonogramu (między innymi dotyczącej podziału na 2 moduły po 2 dni) i materiałów dla Uczestników.

Szczegółowe zasady, według których prowadzony będzie proces certyfikacji oraz program szkolenia, które jest zasadniczym etapem uzyskania „Certyfikatu Trenera osoby 50+” zostały przedstawione w **„Zasadach certyfikowania trenerów – wykładowców (osób prowadzących szkolenia, zajęcia edukacyjne) dla osób w wieku 50+”**.

Kryteria rekrutacji Doradców Zawodowych i Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego biorących udział w szkoleniu „Aktywizacja kwalifikacji – zasady wprowadzania zintegrowanego modelu usług doradczo – szkoleniowych dla osób po 50 r. życia”, wyznaczone zostały przez standardy kwalifikacyjne (dotyczące zarówno wykształcenia jak i doświadczenia zawodowego) określone dla tych stanowisk w Ustawie o promocji zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy w artykułach (odpowiednio): art. 94 ust. 1 pkt. 2 i art. 96 ust. 1 pkt. 2. Standardy te są obowiązujące dla wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy, co samo przez się gwarantowało reprezentatywność grupy testowej.

Natomiast kryteria te niestety tylko częściowo zagwarantowały – założony w projekcie – dalszy udział Uczestników powyższego szkolenia w procesie

testowania (to jest udział w rekrutacji osób 50+ do udziału w szkoleniach oraz testowaniu zintegrowanego modelu „aktywizacji kwalifikacji”).

Szkolenie „**Aktywizacja kwalifikacji – zasady wprowadzania zintegrowanego modelu usług doradczo – szkoleniowych dla osób po 50 r. życia**” zostało w fazie testowej zaplanowane na 16 godzin edukacyjnych (2 dni szkolenia). Jego celem było przygotowanie Doradców Zawodowych i Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego do wprowadzenia w urządzie pracy zintegrowanego modelu doradztwa i szkoleń przeznaczonych dla osób 50+, w tym zasad zlecenia szkoleń certyfikowanym jednostkom.

Przedmiotem testowania był program szkolenia (z którego w fazie upowszechniania mają skorzystać wszystkie PUP z woj. świętokrzyskiego). Opinie na temat programu szkolenia (w tym jego przydatności, sposobu prowadzenia zajęć) zostały zbierane w specjalnie przygotowanej ankiecie ewaluacyjnej.

Program samego szkolenia nie uległ zmianie.

Zgodnie z założeniami zawartymi w strategii, pracownicy PUP, którzy wzięli udział w szkoleniu, powinni byli zaangażować się w proces rekrutacji i doradztwa, dla osób bezrobotnych 50+.

Realia okazały się niestety inne – z informacji uzyskanych od Kierownika projektu wynika, iż osoby, które zostały skierowane do udziału w szkoleniu np. z Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach – z przyczyn losowych – nie brały udziału w rekrutacji i rozmowach doradczych – tak, więc w tym przypadku ciężko jest mówić, że informacje ze szkolenia zostały „przetestowane” w trakcie rekrutacji.

Drugi rodzaj problemów dotyczących testowania „procesu doradczego” był związany z dość niejasną kwestią relacji pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a Grupą Doradczą Projekt. PUP-y nie są Partnerami projektu, w związku z czym pojawił się problem uzgodnienia zasad współpracy i roli oraz formuły wykonywania przez Doradców zawodowych zadań związanych z rekrutacją (w godzinach pracy urzędu – de facto „na rzecz” Grupy Doradczej Projekt) oraz długości trwania procesu doradztwa.

Jeszcze inny problem to czas jaki Doradcy zawodowi mogą poświęcić na „proces doradczy” związany z rekrutacją. Na etapie testowania konieczne stało się dość drastyczne ograniczenie „procesu doradczego” do *de facto* jednego spotkania, w trakcie którego wypełniany był formularz rozmowy kwalifikacyjnej. Pozostałe narzędzia Doradcy mogli wykorzystywać fakultatywnie. Kwestia długości trwania i formuły procesu doradczego (angażowania doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego, a także być może pracowników innych stanowisk) realizowanego w kolejnej fazie projektu wymaga dogłębnej analizy oraz konsultacji z Doradcami zawodowymi, ale przede wszystkim Kierownictwem poszczególnych powiatowych urzędów pracy.

Kwestia ta w naszej opinii – biorąc pod uwagę skalę rekrutacji w kolejnej fazie projektu, wymaga bardziej dokładnej analizy i być może wprowadzenia zmian zarówno w projekcie jak i budżecie projektu.

W naszej opinii konsultowanie zasad współpracy może zostać przeprowadzone po przeprowadzonej walidacji projektu. Tym bardziej, że – słuszna wydaje się być idąca w tym kierunku opinia Kierownika projektu – może

dojść do sytuacji, gdy zasady takiej współpracy będą diametralnie inne dla każdego z Powiatowych Urzędów Pracy.

Tego typu wniosek jest w pełni uprawniony biorąc pod uwagę, iż w przypadku każdego z 4 Powiatowych Urzędów Pracy, biorących udział w projekcie w fazie testowania „współpraca” rozumiana była skrajnie różnie (za: informacje zawarte w zagadnieniach do przeglądu okresowego projektu).

Drugą „niewiadomą” związaną z tą częścią projektu, jest sytuacja zmiany z jaką mamy obecnie do czynienia w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia – chodzi o rewolucyjne zmiany w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzające między innymi „doradcę klienta”.

W naszej opinii proponowanie przy tak dużej liczbie „zmiennych” jakiegoś konkretnego modelu realizacji omawianego szkolenia oraz zasad współpracy jest mało pragmatyczne, by nie rzec „sztuką dla sztuki”.

Biorąc pod uwagę, iż Realizator projektu planuje organizację dość dużej liczby spotkań upowszechniających i informujących – mogą one w naszej opinii posłużyć do wypracowania optymalnego „modelu” współpracy oraz formuły omawianego szkolenia.

W przypadku Odbiorców – czyli osób bezrobotnych w wieku 50+ w Strategii przewidziano, że rekrutacja na szkolenia musi objąć **znacząco większą liczbę kandydatów, niż liczba dostępnych na szkoleniach miejsc.**

Założono, iż „lista rezerwowa” osób 50+ będzie obejmować nie mniej niż 25% osób z listy podstawowej (72), czyli 18 osób. Z dotychczasowych

doświadczeń w realizacji projektów dla osób 50+ wynikało bowiem, iż pomimo wstępnie deklarowanej gotowości i wysokiej motywacji do udziału w szkoleniu, osoby te dość często rezygnują ze szkoleń.

Dokumenty rekrutacyjne złożyło **115 bezrobotnych osób w wieku 50+**. Spośród 115 osób, które zgłosiły chęć udziału w projekcie **102 osoby, które dostarczyły komplety dokumentów zostały skierowane do udziału w procesie rekrutacyjno-doradczym**, obejmującym między innymi rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzane przez doradców zawodowych z Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach, Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku – Kamiennej, Powiatowego Urzędu Pracy w Busku – Zdroju oraz Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach.

Zadaniem testowania nie było tylko i wyłącznie odnotowanie progresu, który może wynikać zarówno z zastosowanego podejścia, jak i samego faktu zainteresowania się specyficzną sytuacją grupy docelowej (jeśli wcześniej na takie zainteresowanie nie mogła ona liczyć). W testowaniu musiano mieć pewność, że odnotowana różnica wynika z opracowanej i zastosowanej przez nas metody.

Dlatego też przyjęto metodologię testowania nowego rozwiązania z zastosowaniem tzw. **grupy kontrolnej**. Każde ze szkoleń zostało przeprowadzone w oparciu o tradycyjny program szkolenia (1 grupa kontrolna) oraz w oparciu o zmodyfikowany i dostosowany do potrzeb osób 50+ program szkolenia (dwie grupy testowe). Tak więc łącznie w fazie testowania zostało zorganizowanych 9 grup szkoleniowych. Założono, iż zarówno grupa kontrolna, jak i grupy testowe będą liczyć po 8 osób. Tak też się stało. W ten sposób wyeliminowano wpływ „czynnika wielkości grupy” (która zwykle przy szkoleniach tradycyjnych liczy około 16 osób) na wynik testowania.

Aby badanie się powiodło (testowanie dostarczyło reprezentatywnych wyników), wszystkie 3 grupy Uczestników w ramach danego tematu szkolenia musiały być (i były) do siebie podobne pod kątem podstawowej charakterystyki uczestników. Pozwoliło to na lepsze kontrolowanie zmiennych związanych z innowacją i wyeliminowanie szeregu zależności pozornych. Minimalna charakterystyka grup, którą zapewniono, dotyczyła: rozkładu wieku, rozkładu płci, okresu jaki upłynął od ostatniego zatrudnienia oraz poziomu wykształcenia, a także w przypadku szkoleń z zakresu spawania: dotychczasowego doświadczenia.

Takie podejście pozwoliło:

- uniknąć sztywnego określania najbardziej pożądanego profilu grupy odbiorców,
- na bieżąco dobierać z rekrutowanej szerokiej grupy (w praktyce 3 różnych grup, bo zrealizowano 3 kierunki szkoleń) uczestników grup testowych i kontrolnej o maksymalnie zbliżonej charakterystyce.

Założono także, że osoby składające dokumenty aplikacyjne zostaną poinformowane o tym, że nie mogą decydować w jakiej – „tradycyjnej” czy „innowacyjnej” grupie szkoleniowej znajdą się.

Samo przeprowadzenie (logistyka) szkoleń, zarówno tradycyjnych (grupa kontrolna) jak i zmienionych w wyniku zastosowania innowacji (testowych) nie nastręczyła istotnych problemów. W ramach procedury konkurencyjności szkolenia realizowane były przez następujące instytucje szkoleniowe:

- Niepubliczny Ośrodek Kształcenia Ustawicznego "EDUKACJA" s. c.,
-

- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach,
- Sannort Sp. z o.o.

Realizacja szkoleń podlegała także bieżącej ścisłej kontroli prowadzonej przez Specjalistę ds. szkoleń (i była uregulowana w umowach z instytucjami szkoleniowymi), tak, aby ewentualne zakłócenia organizacyjne nie wpływały na przebieg testowania. Szczegółnej kontroli podlegało zapewnienie wymaganej frekwencji uczestników. Każdy przypadek nieobecności był wyjaśniany.

Drugim (oprócz rekrutacji) kluczowym momentem fazy testowania było zbieranie i analiza informacji na temat rzeczywistych efektów, jakie przynosiło proponowane rozwiązanie. Informacje zbierane były z wykorzystaniem zróżnicowanych metod.

Z założenia uczestnicy szkoleń nie byli informowani, do jakiej grupy zostali zakwalifikowani, a sama kwalifikacja miała charakter losowy (tzn. z 3 osób o tej samej charakterystyce na wejściu, jedna została wylosowana do grupy kontrolnej, a pozostałe dwie do grup testowych). Również kwalifikujący do udziału w projekcie doradcy zawodowi lub specjaliści ds. rozwoju zawodowego nie wiedzieli, aż do zakończenia testów, w której grupie znaleźli się ich klienci.

Wszyscy uczestnicy przechodzili przez identyczny trójstopniowy proces badania wiedzy i umiejętności: przed szkoleniem, w trakcie szkolenia oraz po zakończeniu szkolenia (ankieta audytoryjna dla badania opinii, test wiedzy, zestaw zadań praktycznych do wykonania).

Równolegle trenerzy (osoby prowadzące szkolenia) wypełniali kwestionariusz standaryzowany, dotyczący postaw wobec szkolenia, grupy

i stosowanych metod oraz przebiegu szkolenia. Oprócz tego trenerzy proszeni byli kilkakrotnie o wskazanie szczególnie istotnych (z ich punktu widzenia) kwestii dotyczących implementacji innowacji, w tym również o odniesienie się do różnic w stosunku do wcześniejszej praktyki. Bardzo dużo cennych informacji, uwag i opinii pochodzących od Trenerów, zostało zebranych w trakcie grupowych spotkań konsultacyjnych.

W obrębie każdego tematu uruchamiano – zgodnie z wcześniejszymi założeniami – dwie grupy w tym samym czasie (kontrolną i testową).

Tak jak już zostało to wcześniej w raporcie podkreślone na uwagę zasługuje metoda bieżącego modyfikowania testu – to jest wprowadzania zmian w programach szkoleń już w trakcie ich realizacji.

Osobą odpowiedzialną za analizę danych oraz opracowanie kolejnych raportów (w tym raportu końcowego z testów) był Specjalista ds. ewaluacji wewnętrznej.

Rzetelna realizacja szkoleń i analiza uzyskanych wyników dostarczyły podstaw do przygotowania ostatecznych wersji produktów finalnych.

Najważniejsze wyniki z analiz cząstkowych, a także wyniki z analizy końcowej były konsultowane z interesariuszami projektu – to jest instytucjami szkoleniowymi, trenerami, specjalistami w zakresie doradztwa zawodowego oraz ekspertami „branżowymi” (np. z zakresu księgowości, IT, spawania).

Wszystkie podejmowane aktywności dokumentowane były w sposób pozwalający na weryfikację osiąganych produktów, w tym na podstawie: prowadzonych procedur badawczych, ostatecznych wersji produktów finalnych,

list obecności, zaświadczeń ze szkoleń, programów szkoleń, protokołów i notatek ze spotkań, korespondencji z interesariuszami, czy też kopii publikacji.

Wszystkie opisane wyżej działania podjęte na etapie projektowania, rekrutacji oraz realizacji szkoleń są dowodem rzetelności prowadzonych procesów w ramach niniejszego projektu.

Jak wspomniano we wcześniejszym rozdziale niniejszego opracowania, po przeprowadzeniu etapu przygotowawczego, w ramach którego zrealizowano badania, wprowadzono istotne zmiany dotyczące pierwotnych założeń mechanizmu zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grupy użytkowników do ich stosowania. Również taka reakcja na zmieniające się okoliczności, świadczy o wysokim stopniu rzetelności realizacji projektu.

Zmiany dotyczyły nie tylko samego kształtu projektu, gdzie w miejsce szkoleń z AutoCAD wprowadzono szkolenia w zakresie spawania, ale również czasu trwania poszczególnych kursów (liczby dni, godzin szkoleń, zakresu merytorycznego), proporcji pomiędzy kobietami a mężczyznami uczestniczącymi w projekcie, finansowania stypendiów szkoleniowych oraz zmian w zakresie autorów publikacji, w przypadku których intencją było uzyskanie produktów jak najwyższej jakości.

Testowanie produktu odbyło się zgodnie z przyjętą metodyką. Co więcej, nie wystąpiły żadne odstępstwa od przyjętej metodyki. Zmiany dokonywane w mechanizmie funkcjonowania produktu, są naturalną konsekwencją procesu testowania i nie były związane z jakąkolwiek zmianą przyjętej metodyki postępowania. W trakcie fazy testowania, wszystkie dane cząstkowe, gromadzone

były w prawidłowy sposób, a sposób ich gromadzenia i późniejszej interpretacji wyników nie miał negatywnego wpływu na rezultat w postaci wypracowanych produktów oraz rekomendacji związanych z ich wdrożeniem. Dzięki realizacji działań związanych z ewaluacją wewnętrzną, w tym ciągłemu monitoringowi rezultatów i wyciąganiu na bieżąco wniosków, przyczyniających się do wprowadzania niezbędnych korekt, proces zarządzania projektem uznać należy za prowadzony racjonalnie, pragmatycznie, sprawnie, rzetelnie i zgodnie z przyjętymi praktykami w tym zakresie.

3.4. Logiczna zgodność uzyskanych wyników projektu

W wyniku testowania produktu, otrzymano szereg danych o charakterze ilościowym i jakościowym, które poddane zostały interpretacji, celem udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy wdrożenie produktów testowych oraz włączenie ich do głównego nurtu polityki dotyczącego doskonalenia kompetencji osób bezrobotnych w wieku 50+ jest celowe. Uzyskane w procesie testowania wyniki potwierdzają zasadność dalszej pracy nad wdrożeniem innowacji, o czym świadczą m. in. opinie wyrażane przez uczestników szkoleń oraz trenerów, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, a także Ekspertów i Specjalistów, którzy odpowiedzialni byli za opracowanie recenzji produktów. Argumenty świadczące o celowości oraz zasadności wdrożenia i upowszechnienia innowacyjnych produktów, opisane zostały w innych rozdziałach niniejszego opracowania, w szczególności zaś w rozdziale dotyczącym użyteczności projektu.

Sam sposób generowania wyników testowania produktów, przeprowadzony został w sposób niebudzący jakichkolwiek zastrzeżeń, zgodny z metodologią badawczą oraz przyjętymi dobrymi praktykami w tym zakresie. Interpretacja wyników wszelkich działań badawczych podejmowanych w ramach realizacji projektu, jak również danych empirycznych z prowadzonych szkoleń, przeprowadzona została prawidłowo. Inna interpretacja zgromadzonych wyników badań byłaby niepoprawna i nieuprawniona.

Warto wskazać, iż rzeczywistymi źródłami zmian wprowadzanych w kształcie produktów finalnych były opinie użytkowników tych produktów (osób

bezrobotnych w wieku 50+, trenerów, doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego), jak również ekspertów merytorycznych zaangażowanych w pracę nad tymi produktami.

Programy szkoleń zostały przetestowane w ramach projektu w okresie od listopada 2013 do stycznia 2014 roku. Szkolenia były prowadzone przez specjalnie do tego przygotowanych trenerów oraz podlegały wnikliwej ewaluacji. Ewaluacja objęła: obszerne ankiety w trakcie i na zakończenie danego szkolenia, przeprowadzenie wywiadów z uczestnikami szkoleń oraz spotkania i wywiady z trenerami. Część spotkań została nagrana, a następnie poddana transkrypcji. Dzięki temu uzyskano bardzo szczegółową informację zwrotną, dotyczącą przebiegu szkoleń testujących oraz zakresu koniecznych do wprowadzenia zmian.

Przesłanki, którymi uzasadniono poszczególne zmiany w produktach finalnych, rzeczywiście mogą stanowić obiektywne uzasadnienie. Efektem przeprowadzonej ewaluacji było wprowadzenie istotnych zmian w zakresie programów poszczególnych szkoleń oraz innych produktów. Zmiany, jakie zostały wprowadzone w ostatecznych wersjach programów dotyczą między innymi: ograniczenia zakresu programów szkoleniowych, skrócenia dziennych wymiarów zajęć, przeznaczenia dodatkowego czasu na powtórzenie materiału i ćwiczenie umiejętności oraz „powrót” do zagadnień, które sprawiają uczestnikom najwięcej kłopotów. W zakresie merytoryki w miarę możliwości uwzględniono większość opinii Uczestników, dotyczących usunięcia elementów mało praktycznych oraz dodania zagadnień, zwiększających użyteczność zawodową szkoleń (jak na

przykład w przypadku szkoleń z zakresu spawania, do których „dodano” moduły związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz rysunkiem technicznym).

Biorąc pod uwagę poprawność metodologiczną podejścia do testowania produktów, jak również należytą staranność w całym procesie badawczym, wychwycone przez badanie różnice w wynikach grup testowych i grupy kontrolnej nie mogą mieć innego wytłumaczenia.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wszelkie zmiany, jakie wprowadzono do mechanizmu funkcjonowania produktu testowego, jak również poszczególnych etapów realizacji całego projektu, wynikają wprost z opinii Użytkowników projektu. Źródłem dotychczasowych zmian w produkcji są zatem sami Użytkownicy, którzy dzięki własnym doświadczeniom, spostrzeżeniom i wnioskom wywarli bardzo istotny wpływ na ostateczny kształt produktu finalnego.

Niezwykle istotne są również wnioski z badań przeprowadzonych we wstępnej fazie realizacji projektu przez Centrum Doradztwa Strategicznego w Krakowie oraz opinie ekspertów, których spotkania odbywają się regularnie w całym okresie wdrażania projektu.

3.5. Użyteczność projektu

Użyteczność projektu rozumiana jest z jednej strony, jako odniesienie zdiagnozowanych potrzeb Użytkowników do osiągniętych w ramach projektu rezultatów. A zatem użyteczność jest swoistym porównaniem tego, co zostało zdiagnozowane na etapie analizy potrzeb realizacji projektu, do tego co w rzeczywistości zostało zrealizowane (uwzględniając również wnioski, jakie płyną z testowania produktu innowacyjnego). Z drugiej strony użyteczność projektu odnosi się do jego przydatności w rzeczywistości zawodowej osób, które ukończyły projekt. Chodzi tu o użyteczność wiedzy i umiejętności ocenianą z perspektywy samych uczestników szkoleń w wieku 50+ oraz kadry trenerskiej, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, a także specjalistów i ekspertów w danej dziedzinie

Potrzeba realizacji projektu w określonym we wniosku projektowym kształcie wynikała z analizy, przeprowadzonej na etapie przygotowywania do złożenia tego wniosku.

Z analizy tej wynika, iż, rozwój konkurencyjnej gospodarki zależy obecnie głównie od właściwego wykorzystania zasobów ludzkich. Problem zbyt niskiej aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia (dalej 50+) został dostrzeżony w Strategii Lizbońskiej, która zakładała zwiększenie do 50% wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do 2010 roku. W Polsce celem programu rządowego „Solidarność pokoleń” jest osiągnięcie takiego wskaźnika zatrudnienia do 2020 roku.

W Polsce w IV kwartale 2009, w grupie 12961 tys. 50+ tylko 4126 tys. osób było aktywnych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 31,8%. Aktywnych zawodowo mężczyzn (M) było 2343 tys., zaś kobiet (K) – 1783 tys. Oznacza to, że współczynnik aktywności zawodowej kobiet (24,4%) był znacznie niższy od mężczyzn (41,5%). Pomimo, iż w województwie świętokrzyskim współczynnik aktywności zawodowej jest wyższy i wynosi 33% (41,8%: M i 26,1%: K), to nadal jest niższy od współczynnika aktywności zawodowej dla UE (wynosi on 34,2% – z tego: 42,1%: M i 27,6%: K) (źródło: Opracowanie GUS – „Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy”, Warszawa – Bydgoszcz 2011 – dalej opracowanie GUS).

Udział ludności w wieku poprodukcyjnym w liczbie ludności systematycznie wzrasta (2004: 24,1%, w 2009: 25,6% – źródło: opracowanie GUS). Niekorzystne zmiany w strukturze demograficznej w przyszłości spowodują zmniejszenie się zasobów pracy, a w konsekwencji pogorszenie podaży siły roboczej na rynku pracy w Polsce. Dlatego tak ważne jest, aby osoby 50+, a więc jeszcze w wieku produkcyjnym nie wypadały z rynku pracy, a jeśli to już nastąpi – miały możliwość szybkiego i skutecznego powrotu.

Jak zapisano w uzasadnieniu realizacji projektu – metody aktywizacji osób bezrobotnych 50+ nie są wystarczająco skuteczne. Zwłaszcza dotyczy to szkoleń, tak zawodowych, jak i podnoszących kompetencje miękkie. Ogólnie osoby 50+ niechętnie uczestniczą w szkoleniach, gdyż są przekonane o ich bezcelowości oraz swoich ograniczonych możliwościach percepcji i przyswajania wiedzy. Jednocześnie osoby te posiadają istotne braki w zakresie niezbędnych na rynku pracy umiejętności stosowania IT, co znacznie obniża ich atrakcyjność dla

pracodawców i powoduje wykluczenie informatyczne, mające aktualnie charakter wykluczenia społecznego. Przewyciężenie tych barier zwiększy w znacznym stopniu konkurencyjność 50+ na rynku pracy i pomoże uzyskać zatrudnienie. Konieczność dostosowywania form wsparcia do specyficznych potrzeb 50+ jest coraz częściej zauważana przez decydentów – np. poprzez formułowanie takiego wymogu w konkursach POKL. Jednak analiza działania instytucji szkoleniowych – (dokonana w oparciu o desk – research i ankietę telefoniczną przeprowadzoną przez GDP i CDS przed przygotowaniem projektu) wyraźnie wskazuje na brak odpowiednich: programów szkoleniowych, kwalifikacji trenerów, podręczników, wskazówek metodycznych. Najczęściej „dostosowanie” jest czysto deklaratywne i ograniczone do ogólnej informacji, iż „wsparcie zostanie dostosowane do specyficznych potrzeb 50+”. Zwykle nie wiadomo jednak, co kryje się pod stwierdzeniem „specyficzne potrzeby”. Trenerom brakuje wiedzy na temat oczekiwań, barier i potrzeb osób zaawansowanych wiekowo. Analiza dotychczasowych (często przypadkowych) działań na rzecz 50+ wyraźnie wskazuje na brak systemowego rozwiązania w tym zakresie.

Potrzebę poszukiwania innowacyjnych rozwiązań w zakresie wsparcia dla 50+ uzasadniają także statystyki. Na koniec VIII 2011 zarejestrowanych było 15731 bezrobotnych osób 50+ tj. – 20,0% ogółu, w tym 6252 kobiet (39,7% tej populacji). W porównaniu do VIII 2010 ta grupa bezrobotnych zwiększyła się o 303 osób (2,0%) (źródło: WUP Kielce). Pomimo, iż udział bezrobotnych kobiet w grupie 50+ jest niższy, nie oznacza to, że problem ten dotyczy ich w mniejszym stopniu, gdyż kobiety wcześniej osiągnąją wiek emerytalny.

Tak statystyka, jak i analiza sytuacji na rynku pracy 50+ uzasadniają potrzebę realizacji projektu i wskazują na konieczność zwiększenia ich aktywności zawodowej poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowania wszystkich grup użytkowników projektu do ich stosowania.

Zgodnie z uzasadnieniem realizacji projektu, jest on odpowiedzią na pojawiające się następujące problemy, które wymagają rozwiązania:

- zbyt niska skuteczność metod aktywizacji 50+,
- niska efektywność nauczania 50+, zwłaszcza w zakresie IT,
- brak metodyki nauczania 50+,
- brak trenerów posiadających umiejętność nauczania 50+,
- stereotypy na temat braku celowości podejmowania szkoleń przez 50+.

Zarówno wskazane problemy, jak i uzasadnienie dla zaplanowanych w projekcie rozwiązań pozostają rażąco aktualne, a wyniki badań przeprowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego (Partnera w projekcie) w I fazie projektu oraz analiza danych zastanych ujawniły, że problemy te są głębsze i bardziej powszechne, niż sądzono. Dodatkowo w niniejszym projekcie pozwoliły na uchwycenie skali zjawiska i jego obrazu w województwie świętokrzyskim.

W związku z tym, iż użyteczność projektu rozumiana jest jako odniesienie zdiagnozowanych potrzeb potencjalnych Użytkowników do rezultatów projektu, celem bezpośrednim zrealizowanych w ramach projektu badań (zarówno ilościowych, jak i jakościowych) było właśnie określenie potrzeb osób bezrobotnych 50+, pracodawców i instytucji rynku pracy z terenu woj. świętokrzyskiego w zakresie zwiększania efektywności metod nauczania osób

50+. Wyniki badań wywołanych uzupełniła analiza danych zastanych. Badaniami wywołanymi objęto następujące grupy respondentów z terenu woj. świętokrzyskiego:

- pracodawców, w tym zatrudniających osoby w wieku 50+ (technika wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego, liczba przedsiębiorstw objętych badaniem: 380);
- osoby bezrobotne w wieku 50+ (technika: ankieta audytoryjna, liczba osób biorących w badaniu: 370),
- doradców zawodowych, zatrudnionych w Powiatowych Urzędach Pracy/dalej: PUP, (technika indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz zogniskowanego wywiadu grupowego, liczba osób biorących w badaniu: 28);
- trenerów, posiadających doświadczenie w realizacji projektów dla grupy 50+ (technika indywidualnego wywiadu pogłębionego, liczba osób biorących udział w badaniu: 10).

W ramach badań wywołanych skoncentrowano się na takich zagadnieniach, jak: ocena szkoleń, w których uczestniczyły osoby 50+, gotowość pracodawców do kierowania takich osób na szkolenia, identyfikacja efektywnych metod pracy z grupą 50+. Celem analizy danych zastanych było przede wszystkim uchwycenie specyfiki procesów uczenia się 50+ oraz określenie polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

W woj. świętokrzyskim w czerwcu 2011 r. liczba mieszkańców w wieku powyżej 50 roku życia wyniosła 234 361 osób, co stanowiło ok. 1/5 ludności regionu (18%). Na przestrzeni lat 2007–2011 w populacji mieszkańców woj.

świętokrzyskiego o ponad 9 punktów procentowych wzrósł odsetek osób w wieku 55 – 59, o około 25 punktów procentowych w wieku 60–64 oraz o 1 punkt procentowy w wieku 65 – 69. Dane te są, więc zbliżone do tendencji wzrostowej występującej w kraju. Pracujący w wieku 50+ w woj. świętokrzyskim stanowili 33,9% ogółu zatrudnionych – co oznacza większy udział tej grupy wiekowej niż średnia krajowa (31,3%). Natomiast wskaźnik zatrudnienia dla osób 45+ w regionie świętokrzyskim osiągnął w 2011 r. 38% i był o około 2% wyższy niż średnia wartość w kraju.

Diagnostując potrzeby osób 50+, należy zwrócić również uwagę na to, jak wygląda sytuacja osób 50+ na świętokrzyskim rynku pracy. Z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach wynika, że na koniec czerwca 2012 r. ogólna liczba bezrobotnych w woj. świętokrzyskim wynosiła 80 425 osób (w tym 17 306 bezrobotnych 50+) i, w porównaniu do końca czerwca 2011 r., wzrosła o 1%. Co piąty (21,5%) bezrobotny w regionie ukończył 50. rok życia. Wśród osób starszych w regionie problem bezrobocia nasila się już w grupie wiekowej 45–54 lat (ponad 18% bezrobotnych). Niecałe 9% ogółu bezrobotnych to osoby w wieku 55–59 lat, zaś 2,4% to reprezentanci pokolenia 60+. Liczba bezrobotnych mieszkańców woj. świętokrzyskiego w wieku niemobilnym od 2009 r. sukcesywnie rośnie i w 2011 r. osiągnęła liczbę 16 739 osób, co stanowiło 20,1% ogółu bezrobotnych w regionie.

W analizie danych zastanych, uwagę zwraca niższa, niż przeciętna dla kraju efektywność zatrudnieniowa szkoleń organizowanych przez PUP w woj. świętokrzyskim, która wahała się w okolicach 30%, i była niższa od średniej krajowej o ok. 5% – 9%. Jest to wskaźnik z pewnością niesatysfakcjonujący.

Z badań przeprowadzonych w projekcie oraz z analizy danych zastanych wynika, iż działania urzędów pracy podejmowane wobec tej grupy bezrobotnych w żaden sposób nie różnią się od działań podejmowanych wobec innych grup bezrobotnych. Brak jest działań, które cechowałyby się podejściem dostrzegającym szczególne problemy grupy 50+, nieobecne w przypadku innych grup wiekowych lub przeciwnie: występujące z większym, niż w przypadku innych grup natężeniem. Problemy te, stanowiące główne źródło przyczyn niskiej efektywności działań z zakresu aktywizacji zawodowej podejmowanych wobec osób 50+ podzielono na: funkcjonujące stereotypy oraz brak podejścia respektującego specyficzne potrzeby tej grupy.

Przeprowadzone badania potwierdziły, że stereotypy dotyczące osób 50+ występują powszechnie, można je zidentyfikować zarówno po stronie: pracodawców, realizatorów wsparcia (doradców i trenerów), jak i samych 50+. To ostatnie zagadnienie stanowi poważny problem. **Stereotypowe myślenie o swoim wieku jest bowiem niejednokrotnie źródłem niskiej samooceny, która demotywuje do podejmowania nowych wysiłków aktywizacyjnych i negatywnie wpływa na efektywność tych już podjętych.** Badanie CDS z pierwszej fazy realizacji projektu wskazuje na żywotność takich stereotypów jak te, że osoby 50+:

- odbierają miejsca pracy innym grupom, szczególnie młodym,
 - są mniej wydajne i twórcze, niż osoby młode,
 - żywią tęsknotę za „rajem utraconym”, jakim jest emerytura,
 - są nastawione na zwrot wypracowanych składek po przepracowaniu 30–35 lat pracy,
-

- mają słabe zdrowie (okres menopauzy, andropauzy) i częściej podupadają na zdrowiu,
- mają niższe kompetencje (w tym przede wszystkim dotyczące technik IT i nowoczesnych technologii), co „automatycznie” wpływa na postrzeganie ich jako mniej atrakcyjnych pracowników,
- nie powinny być szkolone ze względu na krótką perspektywę zatrudnienia.

Istotnym zagadnieniem jakie ujawniło się w badaniach, było także występowanie stereotypowych opinii przedstawicieli PUP na temat braku celowości kierowania osób 50+ szkolenia. Opinie te skorelowane z faktem, że w ostatnich latach w szkoleniach organizowanych przez PUP w Polsce wzięło udział tylko 3% ogółu bezrobotnych w wieku 50+, skłoniły Projektodawcę do uznania, iż w projekcie szczególnie zintensyfikowane powinny być działania mające na celu promowanie idei *life long learning* wśród samych pracowników urzędów pracy.

Przeprowadzona analiza źródeł zastanych pokazuje, że specyfika uczenia się osób dorosłych jest dobrze rozeznana. Analiza objęła kilkadziesiąt pozycji – dokumentów, raportów z badań, książek i artykułów andragogicznych. Paradoksalnie jednak konkluzji tej towarzyszy inna, że pomimo dostępności wiedzy na temat specyfiki pracy doradczej i szkoleniowej z osobami w starszym wieku, nie zaproponowano dotychczas żadnego spójnego podejścia do aktywizacji tej grupy wiekowej.

Poniżej wskazano szereg cech, zidentyfikowanych w badaniu w fazie przygotowawczej, które wyróżniają osoby 50+:

- MOTYWY PODEJMOWANIA SZKOLEŃ – najczęstsze motywy podejmowania aktywności szkoleniowej w grupie 50+ to: chęć znalezienia pracy,
-

samorozwój, względy finansowe, potrzeba kontaktów społecznych – konkluzja: wielość motywów determinować powinna indywidualizację podejścia.

- **PRZYDATNOŚĆ POZYSKIWANEJ WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI** – 50+ chcą uczyć się rzeczy przydatnych, które uczynią je bardziej cenionymi fachowcami. Tymczasem oferowane szkolenia często nie spełniają tego kryterium. Mniej niż 60% badanych 50+, którzy uczestniczyli w szkoleniu deklaruje, że szkolenie spełniło ich oczekiwania oraz że uczono ich rzeczy, które będą przydatne w pracy (wśród kobiet tylko 54% uczestniczek szkoleń uznało je za przydatne). Wynika to ze złego rozeznania potrzeb i zbyt przeładowanych programów szkolenia. **Deklaracja 50+ dotyczącego tego, jakie szkolenie będzie dla nich przydatne, może być daleka od realiów rynku pracy i wynikać z braku rozeznania, z braku pomysłu na rozwój zawodowy lub obawy przed uczeniem się bardziej ambitnych treści.** Niestety PUP także nie konfrontują oczekiwań szkoleniowych osób bezrobotnych z potrzebami rynku pracy, czego przykładem jest niemalże masowe kierowanie bezrobotnych kobiet na szkolenie „florystka”, chociaż możliwość podjęcia pracy w tym zawodzie jest praktycznie zerowa,
 - **CZAS I TEMPO REALIZOWANEGO SZKOLENIA** – oferowane programy szkoleń są nie tylko przeładowane nieadekwatną treścią, ale również (choć może z tego właśnie powodu) przeznaczają się na ich realizację zbyt mało godzin. Aż trzech na dziesięciu badanych (29%) nie było zadowolonych z liczby godzin szkolenia, a 22% nie potwierdziło tezy, że tempo szkolenia było odpowiednie. Głównym zarzutem bezrobotnych niezadowolonych z tego aspektu szkolenia był brak czasu na praktyczne przećwiczenie nowych
-

umiejętności. Konkluzja: szkolenia dla 50+ muszą uwzględniać preferowane przez nich nieco wolniejsze tempo pracy i wydłużenie czasu potrzebnego na przyswojenie wiedzy,

- **POTENCJAŁ POZNAWCZY osób 50+ – aspekty POZYTYWNE:** to np. możliwość odwoływania się do doświadczenia jako źródła potencjału w procesie edukacyjnym. Z wiekiem rozwija się myślenie pragmatyczne oraz myślenie dialektyczne. Inną zidentyfikowaną, ważną cechą osób 50+ jako uczestników szkoleń, jest wnikliwość i dokładność. Potencjał poznawczy osób 50+ ma też swój aspekt NEGATYWNY, np. obniżenie wraz z wiekiem poziomu funkcji poznawczych, tempa przyswajania informacji. Możliwości poznawcze osób w wieku 50+ są w sposób ścisły związane z dotychczasową aktywnością intelektualną człowieka. **Niekorzystne zjawiska w tym obszarze mogą mieć swoje źródło zarówno w długiej przerwie w edukacji, jak i w zmianach fizjologicznych zachodzących w ludzkim organizmie, które wraz z wiekiem przekładają się na niższe tempo przetwarzania poznawczego oraz trudności w zapamiętywaniu.**
 - **ZALETY WIEKU** – osoby 50+ uczestniczące w szkoleniach często wyróżniają się zdyscyplinowaniem (trenerzy i doradcy zawodowi zwracają uwagę na: punktualność, sumienność, rzetelność) i zaangażowaniem, czemu sprzyja np. ustabilizowana sytuacja rodzinna. Zarówno w procesie uczenia się, jak i korzystania z usług doradczych, dużą zaletą 50+ w porównaniu z osobami młodszymi, są wysokie zdolności interpersonalne, takie jak: komunikatywność, otwartość, łatwość nawiązywania relacji, nastawienie na dialog. Ważną cechą niektórych 50+, sprzyjającą podniesieniu efektywności usług szkoleniowych i doradczych, jest odwaga robienia tego, na co się
-

zawsze miało ochotę (jako wynik bilansu dokonywanego w tym okresie życia), a co zostało „odłożone na później” z uwagi na obciążenie rolami rodzinnymi czy zawodowymi. Takie podejście przekłada się na otwartość w kwestii poszukiwania nowej drogi zawodowej, w oparciu o własne zainteresowania, hobby.

- SŁABE STRONY WIEKU – cechy obniżające efektywność uczenia się – należy do nich zaliczyć występujące częściej niż u młodszych osób:
 - obniżone poczucie własnej wartości jako pracownika,
 - brak wiary że szkolenie czy usługa doradcza może przynieść wymierny efekt w postaci zdobycia pracy lub jej zmiany,
 - wycofanie, niechęć do podejmowania nowych wyzwań – pełna rezygnacji akceptacja stanu obecnego,
 - brak gotowości do wzięcia współodpowiedzialności za efekty szkolenia – postawa roszczeniowa, skłonność do przerzucania odpowiedzialności za swój los na innych,
 - resentymenty – tęsknota za czasami, gdy nie trzeba było martwić się o pracę lub gdy praca nie wymagała stałego doskonalenia kompetencji i była „jedna na całe życie”,
 - kłopoty zdrowotne.

W opinii przedstawicieli świętokrzyskich urzędów pracy szansą na znalezienie pracy przez osoby w wieku 50+ **jest przede wszystkim ponadprzeciętny, adekwatny do potrzeb rynku pracy poziom kwalifikacji**. W przeciwnym wypadku szanse na powrót na rynek pracy są niewielkie. W wielu badaniach diagnozujących, jak również w opiniach doradców zawodowych i

samych osób 50+ dotyczących efektywności wsparcia szkoleniowego, podkreśla się, iż **oferowane szkolenia nie mogą być oderwane od całości procesu aktywizacji zawodowej**. Preferuje się podejście integralne, polegające na bardzo precyzyjnym powiązaniu szkoleń z rynkiem pracy. W takim podejściu konieczna jest identyfikacja potrzeb szkoleniowych osoby bezrobotnej, wybór odpowiedniego szkolenia powiązanego z możliwością uzyskania realnego zatrudnienia oraz wsparcie poszkoleniowe o charakterze doradczym. Efektywność zatrudnieniowa tak pojętych szkoleń może być wówczas zdecydowanie wyższa, na poziomie ok. 50 – 60%.

Jednym z głównych powodów zaproponowania w niniejszym projekcie określonego zestawu narzędzi i działań, form wsparcia dla osób 50+ jest konkluzja wynikająca z badań, że grupa ta wymaga respektowania swojej specyfiki.

Dlatego też w odpowiedzi na tak sformułowane potrzeby odbiorców i użytkowników projektu innowacyjnego, w okresie objętym badaniem ewaluacyjnym, udało się wypracować następujące rezultaty:

- opracowano raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego (styczeń 2013). Celem bezpośrednim zrealizowanych w ramach projektu badań (zarówno ilościowych, jak i jakościowych) było określenie potrzeb osób bezrobotnych w wieku powyżej 50. roku życia, pracodawców i instytucji rynku pracy w zakresie zwiększania efektywności metod nauczania osób 50+. Wyniki badań wywołanych uzupełniają wyniki analizy danych zastanych. Badaniami wywołanymi objęto następujące grupy respondentów z terenu województwa świętokrzyskiego:
-

- pracodawców (w tym pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50+);
- osoby bezrobotne w wieku 50+;
- doradców zawodowych, zatrudnionych w Powiatowych Urzędach Pracy;
- trenerów, posiadających doświadczenie w realizacji projektów dla grupy 50+.

W ramach badań wywołanych skoncentrowano się na takich zagadnieniach, jak ocena szkoleń, w których uczestniczyły osoby 50+, gotowość pracodawców do kierowania takich osób na szkolenia, identyfikacja efektywnych metod pracy z grupą 50+. Celem analizy danych zastanych było przede wszystkim uchwycenie specyfiki procesów uczenia się 50+ oraz określenie polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

- opracowano strategię wdrażania projektu innowacyjnego testującego oraz wstępną wersję produktu finalnego (styczeń 2013). W ramach strategii znalazły się takie elementy, jak: uzasadnienie realizacji projektu, cel wprowadzania innowacji, opis innowacji oraz produktu finalnego, sposób sprawdzenia, czy innowacja działa, strategia upowszechniania, strategia włączania do głównego nurtu polityki oraz kamienie milowe II etapu projektu i analiza ryzyka.
 - opracowano „Kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”, na które w wersji finalnej składają się:
 - „Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla doradców zawodowych”,
-

- „Metodyka nauczania 50+. Poradnik adresowany do instytucji szkoleniowych”,
 - Trzy pakiety edukacyjne dotyczące szkoleń zawodowych („Techniki IT – nauka obsługi komputera dla osób 50+”, „Księgowość komputerowa dla osób 50+”, „Nabycie uprawnień spawalniczych dla osób 50+”). Pakiety edukacyjne poszczególnych szkoleń aktualnie obejmują:
 - a. Konspekt szkolenia (materiały dla Trenera) obejmujący:
 - harmonogram i program szkolenia,
 - ćwiczenia i zadania, rekomendowane do przeprowadzenia w trakcie zajęć,
 - dodatkowe informacje, związane ze specyfiką prowadzenia szkolenia,
 - test badający wiedzę przed i po szkoleniu,
 - scenariusz egzaminu końcowego,
 - wykaz literatury uzupełniającej.
 - b. Materiały dla Uczestników (skrypty).
 - **Zasady certyfikowania trenerów**, to jest otrzymania „Certyfikatu Trenera osób 50+” **wraz z pakietem edukacyjnym szkolenia certyfikującego**, na który składają się: program szkolenia, konspekt szkolenia wraz ze scenariuszami ćwiczeń w postaci manuala, materiały szkoleniowe i hand-outy dla uczestników szkolenia oraz narzędzia ewaluacji szkolenia.
 - **Efektywne szkolenia 50+ a zarządzanie wiekiem. Poradnik dla przedsiębiorców**”.
-

- przeprowadzono szkolenia dla kadry trenerskiej (18 osób) oraz doradców zawodowych (8 osób) i specjalistów ds. rozwoju zawodowego (4 osoby),
 - przeprowadzono szkolenia dla 72 osób bezrobotnych w wieku + 50 w następujących zakresach tematycznych: Techniki IT, Księgowość komputerowa oraz spawanie różnymi metodami. W każdym temacie przeszkolono po 2 grupy testowe (według metodologii innowacyjnej) oraz po 1 grupie kontrolnej (według metodologii tradycyjnej).
 - zorganizowano konferencję upowszechniającą projekt i wypracowane w I fazie publikacje i opracowania. Konferencja odbyła się w Hotelu Qubus w Kielcach 17.04.2013 r. Wzięło w niej udział 66 osób reprezentujących: firmy szkoleniowe, instytucje edukacji, wiodące instytucje rynku pracy, stowarzyszenia i instytucje pozarządowe.
 - zorganizowano spotkania z interesariuszami, w tym: z przedstawicielami urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, pracodawców oraz osobami nieaktywnymi zawodowo 50+ w fazie przygotowawczej,
 - zorganizowano IV spotkania konsultacyjne z interesariuszami projektu w fazie testowej,
 - zamieszczono 5 artykułów w prasie lokalnej dotyczących informacji o projekcie oraz odbywającej się w jego ramach konferencji („Echo Dnia”),
 - przygotowano wywiad z Kierownikiem projektu, zamieszczony w biuletynie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach,
-

- zamieszczono również 6 ogłoszeń w prasie lokalnej dotyczących informacji na temat rekrutacji uczestników projektu (Moje Miasto Kielce)
- prowadzona jest strona internetowa projektu: www.zrozumiecseniora.pl, na której zamieszczono 70 artykułów związanych z edukacją i doradztwem dla osób starszych,
- opracowano internetową platformę wymiany informacji,
- prowadzono badania ankietowe w trakcie i po zakończeniu szkoleń z uczestnikami reprezentującymi grupę osób bezrobotnych + 50 oraz trenerami,
- przeprowadzono serię indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z osobami, które ukończyły udział w projekcie reprezentującymi grupę osób bezrobotnych + 50,
- przeprowadzono ewaluację wewnętrzną projektu.

Wszystkie powyższe działania są odpowiedzią na to, co zostało zidentyfikowane przed przystąpieniem do realizacji projektu oraz w pierwszej jego fazie. A zatem, jeśli chodzi o odniesienie zdiagnozowanych potrzeb realizacji projektu, do osiągniętych rezultatów w postaci podjętych działań, stwierdzono, iż są one w pełni zbieżne.

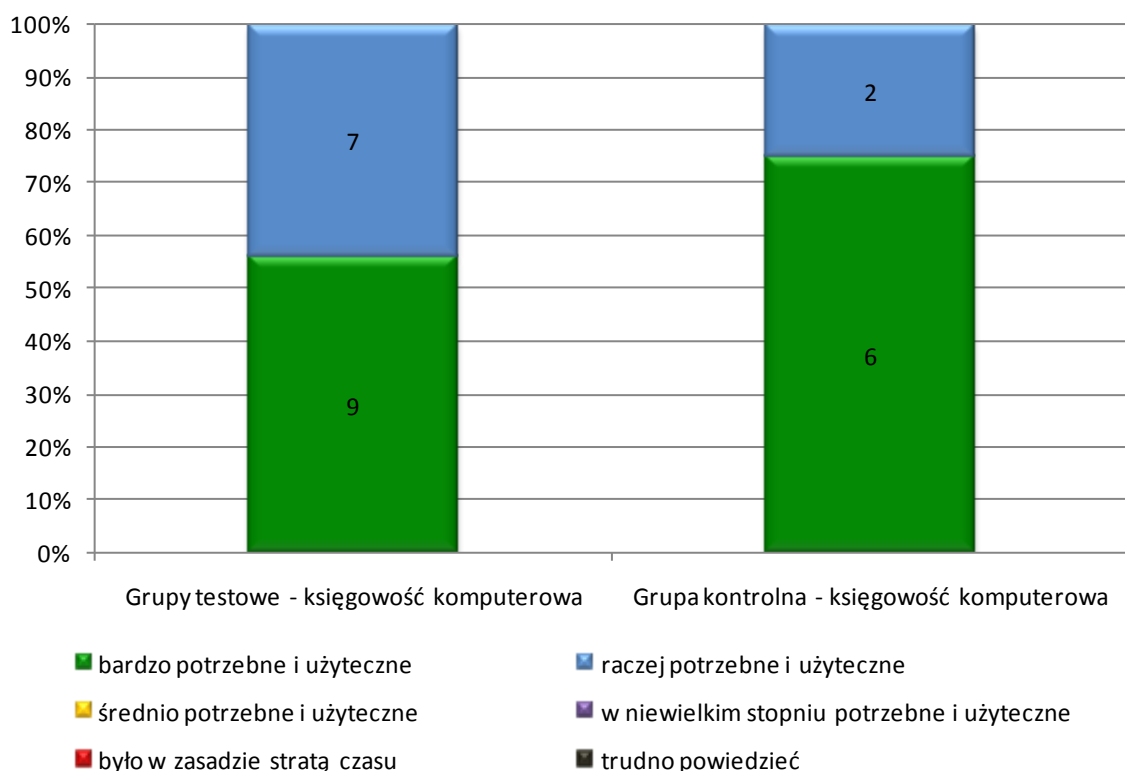
Rozpatrując natomiast użyteczność wiedzy i umiejętności doskonalonych w trakcie realizacji projektu, ocenianą z perspektywy samych bezrobotnych osób w wieku + 50, mieli oni okazję udzielić odpowiedzi na pytanie zadane w ankiecie

ewaluacyjnej ex – post o treści: „Czy uważa Pani/Pan, że szkolenie było (w odniesieniu do dalszego poszukiwania pracy/planów zawodowych)?”

Przy czym możliwymi odpowiedziami były:

bardzo potrzebne i użyteczne	raczej potrzebne i użyteczne	średnio potrzebne i użyteczne	w niewielkim stopniu potrzebne i użyteczne	było w zasadzie stratą czasu	trudno powiedzieć
------------------------------	------------------------------	-------------------------------	--	------------------------------	-------------------

Jeśli chodzi o szkolenia z zakresu księgowości komputerowej, w ramach obu grup testowych łącznie, za bardzo potrzebne i użyteczne uznało te szkolenia 9 spośród 16 osób, co stanowi 56,25%, z kolei za raczej potrzebne i użyteczne 7 osób, czyli pozostałe 43,75%. Innych wskazań nie odnotowano. Natomiast w przypadku grupy kontrolnej, jako bardzo potrzebne i użyteczne, oceniło szkolenia 6 spośród 8 osób (75% badanych), a jako raczej potrzebne i użyteczne 2 osoby (25%). Również i w tym przypadku nie odnotowano innych wskazań.



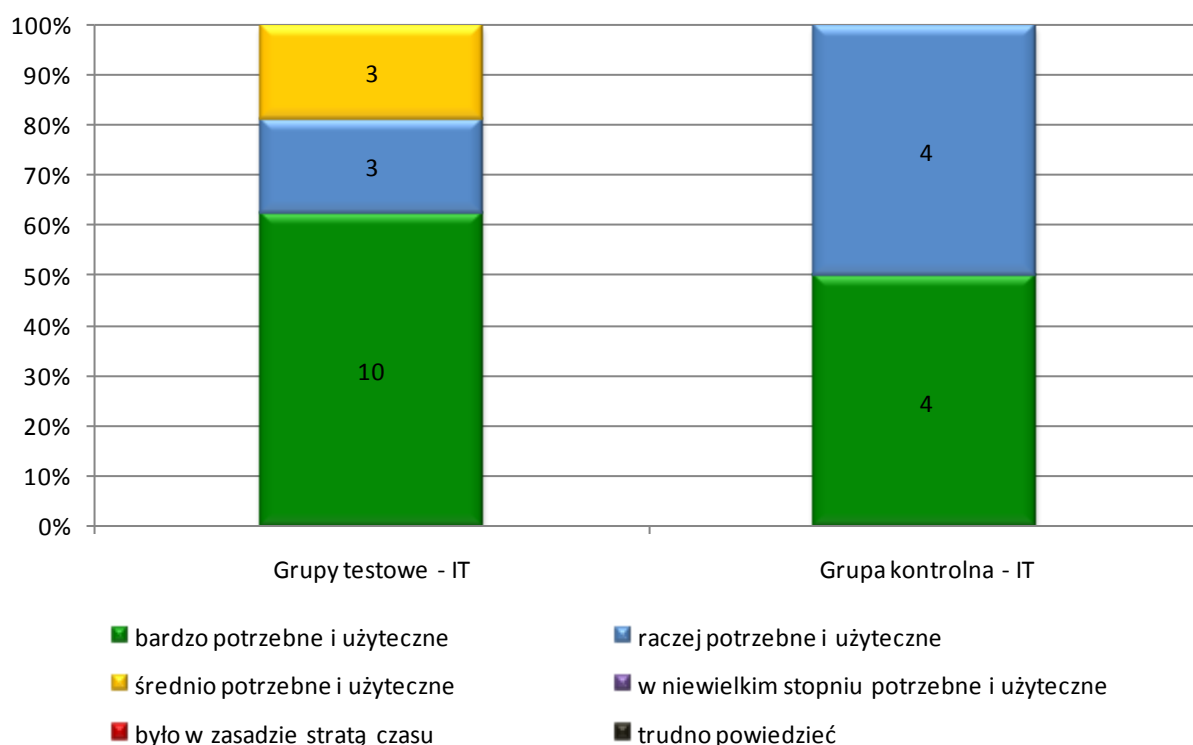
Wykres 7. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu księgowości komputerowej w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

Uczestnicy szkoleń w ramach grup testowych, za najbardziej użyteczne uznali: sporządzanie umów o pracę; księgowanie komputerowe; podstawy księgowości; zagadnienia z zakresu kadry – płace; rodzaj podatków; umiejętność rozliczania ZUS; obsługa programu Symfonia oraz Płatnik, naliczanie wynagrodzeń; poznane systemy finansowo-księgowe.

Z kolei osoby biorące udział w szkoleniu w ramach grupy kontrolnej, za najbardziej przydatne uznały niemal te same elementy, co w przypadku grup testowych, w szczególności zaś: przypomnienie wiadomości z księgowości; omówienie zagadnień podatkowych; praca na programie Symfonia oraz Płatnik, wiedzę teoretyczną z zakresu księgowości i kadr; Prawo Pracy; czy zasady ubezpieczeń społecznych.

Jeśli chodzi o ocenę użyteczności szkoleń realizowanych w temacie IT, 62,50% uczestników grup testowych (10 osób) oceniło szkolenia jako bardzo potrzebne i użyteczne, 18,75% (3 osoby) uznały je za raczej potrzebne i użyteczne. Tylko samo respondentów uznało szkolenia za średnio potrzebne i użyteczne. Innych wskazań nie odnotowano.

Natomiast jeśli chodzi o grupę kontrolną IT, 50% badanych, czyli 4 osoby oceniły szkolenia jako bardzo potrzebne i użyteczne, natomiast pozostałe 50% (4 osoby) za raczej potrzebne i użyteczne.



Wykres 8. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu IT w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

Uczestnicy szkoleń w ramach grup testowych w obszarze IT, za najbardziej użyteczne uznali: obsługę programów pocztowych; tworzenie dokumentów; folderów, możliwość zapisywania istotnych danych (baza); umiejętność pisania i edytowania tekstów; obsługa Excel; tworzenie folderów; korzystanie z Internetu; kopiowanie; pisanie e-maila; gadu-gadu; wyszukiwanie programów; założenie konta e-maila.

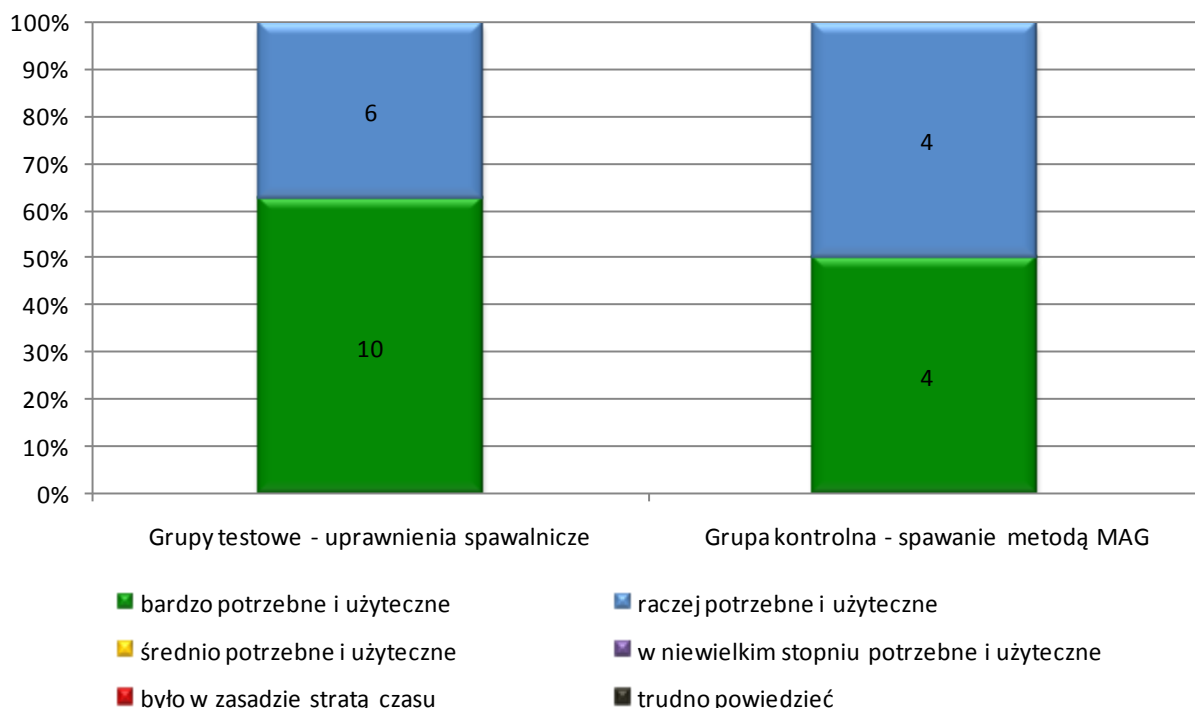
Z kolei jeżeli chodzi o grupę kontrolną, za najbardziej użyteczne uznano: formatowanie; korzystanie z Internetu; obsługę Excel oraz tworzenie tekstów.

Respondenci generalnie nie wiążą umiejętności obsługi komputera z zawodową przyszłością. Uważają oni, że komputer (Internet) jest dobrym

narzędziem do poszukiwania pracy, ale nie wierzą w to, że w ich wieku umiejętności z zakresu obsługi komputera w sposób praktyczny mogą zostać wykorzystane w pracy zawodowej. Równocześnie zdają sobie sprawę z faktu, jak ważna jest umiejętność obsługi komputera, gdyż przyznają, że często szukając pracy byli pytani o kompetencje w tym zakresie. Jednak ważne jest dla nich to, żeby nauczyć się obsługi komputera, na takim poziomie, aby swobodnie mogli korzystać z dobrodziejstw Internetu, aby poruszanie się np. po Google nie sprawiało im problemu i aby wiedzieli, jak z łatwością wyszukać interesujące dla nich informacje. Ważnym aspektem jest również podkreślany wielokrotnie, bardzo pozytywny wpływ szkolenia na wiarę w swoje możliwości i podwyższenie samooceny. Respondenci podkreślają, jak wielkie znaczenie ma dla nich to, że udało im się opanować pewne umiejętności i mają teraz taki komfort, że nie muszą prosić dzieci, czy współmałżonków o pomoc w zakresie obsługi komputera.

Biorąc pod uwagę użyteczność szkoleń w obszarze uprawnień spawalniczych, realizowanych wśród 2 grup testowych, stwierdzono, iż 62,50% uczestników, czyli 10 osób, oceniło je jako bardzo potrzebne i użyteczne, natomiast pozostałe 37,50% (4 osoby) oceniły te szkolenia, jako raczej potrzebne i użyteczne. Innych wskazań nie było.

W przypadku spawania metodą MAG, 50% uczestników grupy kontrolnej (4 osoby) oceniło szkolenia za bardzo potrzebne i użyteczne, zaś pozostałe 50% za raczej potrzebne i użyteczne.



Wykres 9. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu uprawnień spawalniczych i spawania metodą MAG w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

Uczestnicy szkoleń w grupach testowych za najbardziej przydatne uznali następujące zagadnienia: techniki spawania; przygotowanie elementu spawanego; zagadnienia dotyczące przepisów BHP; wszelkie zajęcia praktyczne oraz oznaczenie spoin.

Zaś osoby biorące udział w szkoleniu dla grupy kontrolnej, za najbardziej przydatne uznały: typy i rodzaje spoin; nowoczesne metody spawania; ćwiczenia w spawaniu rur; konkretną wiedzę dotyczącą stricte przyszłych uprawnień; normy; tabele; teorię i praktykę dotyczącą spawania metodą MAG.

A zatem, zarówno wyniki badań przeprowadzonych w projekcie, jak i wnioski z fazy testowania w pełni potwierdzają użyteczność projektu w

realizowanego w takiej formie w odniesieniu do problemów zidentyfikowanych na etapie opracowania wniosku o dofinansowanie.

3.6. Trafność projektu

Rozpatrując kolejne kryterium ewaluacyjne, jakim jest trafność projektu, zaznaczyć należy, iż rozumiana jest ona, jako odniesienie zgodności celów projektu do potrzeb Użytkowników oraz ich adekwatność w sytuacji zmiany tych potrzeb.

Jak zostało to opisane we wcześniejszych rozdziałach niniejszego opracowania, celem głównym projektu jest zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+, poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grupy użytkowników do ich stosowania w terminie do 31.05.2015 r.

W projekcie sformułowane zostały następujące cele szczegółowe, wprost przekładające się na realizację celu głównego:

- zwiększenie kompetencji doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego w zakresie obsługi klientów z grupy 50+ do 31.05.2015 r. Wskaźnikiem pomiaru jest liczba doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, którzy zwiększyli kompetencje w zakresie aktywizacji 50+, wartość docelowa: 54 osoby (44 kobiety, 10 mężczyzn). Wartość zakładana w fazie testowania: 12 osób. Źródłami weryfikacji są: listy obecności na szkoleniu oraz zaświadczenia o ukończeniu szkoleń przechowywane w siedzibie Projektodawcy oraz wyniki badania kompetencji przed, w trakcie i po szkoleniu. Za monitoring wskaźników odpowiada Specjalista ds. Ewaluacji Wewnętrznej w fazie testowania oraz Specjalista ds. Szkoleń w fazie upowszechniania.
-

- zwiększenie umiejętności trenerów w zakresie nauczania 50+ do 31.05.2015 r. Wskaźnikiem pomiaru jest liczba trenerów, którzy podnieśli umiejętności w zakresie nauczania 50+; Docelowo będzie to: 99 osób (50 kobiet, 49 mężczyzn), zaś w fazie testowania 18 osób. Źródłami weryfikacji są: listy obecności na szkoleniu, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, certyfikaty, wyniki badania kompetencji przed, w trakcie i po szkoleniu. Również w tym przypadku za monitoring wskaźników odpowiada Specjalista ds. Ewaluacji Wewnętrznej w fazie testowania oraz Specjalista ds. Szkoleń w fazie upowszechniania.
 - podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych z grupy 50+ w zakresie IT, spawania i księgowości komputerowej do 31.05.2015 r. – wskaźnik pomiaru: „Liczba osób 50+, które podniosły kwalifikacje zawodowe”; docelowo: 392 os. (196 kobiet, 196 mężczyzn); zaś w fazie testowania 72 osoby. Sposób pomiaru jest analogiczny jak w przypadku wskaźnika 1 celu głównego.
 - wypracowanie innowacyjnego „Kompendium doradztwa i edukacji +50” do 31.05.2014 r. i upowszechnienie go do 31.05.2015r. – wskaźniki pomiaru:
 - Opracowanie:
 - poradnika dla doradców zawodowych (sztuk 1),
 - poradnika dla instytucji szkoleniowych (sztuk 1) wraz z pakietami edukacyjnymi (sztuk 3),
 - programu szkolenia certyfikującego dla trenerów osób 50+ i zasad certyfikowania trenerów 50+ (sztuk 2),
-

- poradnika „Efektywne szkolenia dla 50+, a zarządzanie wiekiem” (sztuk 1);

Sposób pomiaru: analogiczny jak w przypadku wskaźnika 2 celu głównego.

- „Liczba organizacji, które otrzymają produkt finalny”, wartość docelowa: 4500.

Źródła weryfikacji: protokoły z konferencji i spotkań informacyjnych, listy wysyłkowe. Za monitoring odpowiada: Specjalista ds. upowszechniania i włączania.

Tak zdefiniowany cel jest w pełni zgodny ze zidentyfikowaną potrzebą realizacji projektu, który jest odpowiedzią na następujące problemy:

- zbyt niska skuteczność metod aktywizacji 50+,
- niska efektywność nauczania 50+, zwłaszcza w zakresie IT,
- brak metodyki nauczania 50+,
- brak trenerów z umiejętnością nauczania 50+,
- funkcjonujące stereotypy na temat braku celowości podejmowanych szkoleń przez 50+.

Świadczą o tym wnioski wynikające zarówno z doświadczeń zespołu ekspertów zaangażowanych w projekt, wyniki przeprowadzanych analiz i badań, jak i opinie osób bezrobotnych w wieku 50+. Uczestników projektu zapytano m. in.: czy właściwe lub trafne było dobranie do poszczególnych grup szkoleniowych, uczestników w podobnym wieku. Niezwykle symptomatyczne są w tym przypadku opinie wyrażane przez osoby biorące udział w szkoleniach komputerowych. Badani jednogłośnie potwierdzają, że fakt, iż grupa biorąca udział w szkoleniu

była grupą osób w tym samym wieku był dla nich dużym komfortem. Zwracają oni uwagę na to, że zdolności przyswajania wiedzy są silnie związane z wiekiem. Zdają sobie sprawę, że młodzi ludzie nieporównywalnie lepiej radzą sobie z zapamiętywaniem nowych informacji czy mechanizmów związanych z działaniem komputera. Jeśli grupa była by zróżnicowana wiekowo, część osób nudziłoby ponowne powtarzanie zakresu informacji które już opanowali. Respondenci podkreślają, jak duże znaczenie miało dla nich to, że każdy z nich zaczynał szkolenie na podobnym poziomie z zakresu obsługi komputera. W miarę równy start i podobny czas, jaki potrzebują, aby czegoś się nauczyć, sprawiło, że nikt nie czuł się gorzej od innego uczestnika szkolenia. **Podobny wiek, sprawił, że wzajemnie się rozumieli i łatwiej było im prosić o pomoc, osobę na stanowisku obok, jak również wzajemnie sobie pomagać i motywować.**

Szczegółowo zdefiniowane potrzeby, będące zaś uzasadnieniem do realizacji projektu w zakładanym kształcie, opisane zostały we wcześniejszych rozdziałach niniejszego opracowania.

Dla trafności projektu, niezwykle istotne jest jednak również odniesienie zgodności celów projektu do sytuacji zmiany potrzeb, zdefiniowanych na etapie opracowania projektu.

To właśnie owa elastyczność i umiejętność dopasowania do zmieniającej się rzeczywistości, sprawia, iż produkt finalny przybiera kształt, który uwzględniał będzie wnioski i doświadczenia płynące z badań oraz fazy testowania produktu.

We wniosku o dofinansowanie projektu, zaproponowane zostały produkty finalne, nieco odmienne od tych, które wdrażane były w rzeczywistości w ramach

poszczególnych grup testowych i kontrolnych. Te z kolei udoskonalone zostały dzięki opiniom i doświadczeniom uczestników, jak również trenerów i doradców zawodowych, płynącym z przeprowadzenia szkoleń i znalazły swoje odzwierciedlenie w wypracowanych produktach finalnych, jakimi są programy szkoleń, konspekty dla trenerów, jak również skrypty dla uczestników szkoleń w poszczególnych obszarach merytorycznych.

W odpowiedzi na zdiagnozowaną sytuację, przygotowano właśnie taki, a nie inny kształt produktu finalnego. Wychodząc z tego założenia, trafność zarówno samego produktu w postaci „Kompendium”, jak i całego projektu uznać należy za wysoką i odpowiadającą zarówno potrzebom rynku, zaleceniom Unii Europejskiej, jak i potrzebom powiększającej się wciąż grupy nieaktywnych zawodowo osób w wieku 50+.

3.7. Przewidywane konsekwencje wprowadzenia innowacji do głównego nurtu polityki

Jeśli chodzi o przewidywane konsekwencje wprowadzenia produktów finalnych w postaci innowacyjnych programów, konspektów szkoleń, skryptów dla uczestników (osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+) do głównego nurtu polityki, uznać należy, iż zasadniczym skutkiem takiego rozwiązania będzie wdrożenie nowego podejścia do aktywizacji – a ściślej: rozpoznania i realizacji szkoleń dla tej grupy osób oraz wypracowanie dobrych praktyk w tym obszarze, które dzięki przeszkolonym w tym zakresie trenerom, doradcom zawodowym i specjalistom ds. rozwoju zawodowego, będą mogły być upowszechniane na rynku szkoleniowym.

Jest to scenariusz optymistyczny, który jednocześnie jest bardzo prawdopodobny, gdyż konieczność wdrożenia innego, aniżeli tradycyjne podejścia do zagadnienia kształcenia zawodowego osób w wieku 50+, podnoszona jest już od dawna w środowisku osób zaangażowanych w procesy kształcenia osób dorosłych.

Natomiast za najważniejsze zagrożenia, będące ryzykami zdefiniowanymi w ramach samego projektu „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” – biorąc pod uwagę prawdopodobieństwo wystąpienia i wpływ na projekt (iloczyn obu ocen), uznano następujące sytuacje, jakie mogą pojawić się w kolejnych fazach realizacji:

- nadmierne obciążenie pracą, uniemożliwiające delegowanie pracowników (doradców, specjalistów ds. rozwoju, trenerów) na szkolenie,
-

- rezygnacja uczestników w trakcie każdej fazy projektu.

Ze wskazanych sytuacji, pierwsza wystąpiła w fazie testowania – druga, biorąc pod uwagę skalę rekrutacji może wystąpić w fazie upowszechniania projektu. Nie dotyczą one zatem okresu, który nastąpi po zakończeniu realizacji projektu, gdyż wówczas produkty finalne będą funkcjonowały już na rynku, a samo ich wykorzystanie będzie w dużej mierze uzależnione od woli oraz poziomu świadomości osób na co dzień zajmujących się rozwojem kompetencji osób w wieku 50+.

3.8. Trwałość rezultatów projektu

Trwałość rozumiana jest, jako określenie szans na stałość efektów projektu po zakończeniu jego współfinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Mowa tu o efektach rozumianych, jako osiągnięcia na poziomie produktów, rezultatów oraz oddziaływania projektu.

Dla projektodawcy, najistotniejszym efektem w założeniu będzie zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+, poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grup użytkowników do ich stosowania w terminie do 31.05.2015 r.

Założone rezultaty wynikały wprost z zaplanowanych działań. Wszystkie rezultaty charakteryzują się trwałością, kompleksowością, racjonalnością oraz wykonalnością.

W sytuacji, w której przeszkoleni trenerzy, doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego, rozpoczną użytkowanie innowacyjnych metod nauczania w swojej rzeczywistości zawodowej, korzystanie z wypracowanego mechanizmu stanie się codzienną praktyką. To właśnie korzyści płynące z wdrożenia takiego rozwiązania są kluczowym czynnikiem, świadczącym o bardzo wysokim prawdopodobieństwie trwałości rezultatów projektu.

Trwałymi rezultatami o charakterze pośrednim jest natomiast każdy pojedynczy certyfikat, czy zaświadczenie ukończenia danego szkolenia, potwierdzające fakt nabycia kwalifikacji/ udoskonalenia kompetencji przez osoby w wieku 50+, dla której udział w szkoleniu dość często był pierwszym doświadczeniem edukacyjnym od bardzo długiego czasu.

Warto nadmienić, iż dla samych uczestników szkoleń, rekrutujących się spośród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, niezmiernie istotnym elementem trwałości rezultatów projektu jest wzbudzenie aktywności zawodowej i zaangażowania, jak również podniesienie poziomu samooceny i uświadomienie sobie roli ciągłego udoskonalania własnych kompetencji i zdobywania kwalifikacji. W konsekwencji powyższych trwałym rezultatem dla tak określonej grupy adresatów projektu jest podniesienie wartości tych osób na trudnym i bardzo konkurencyjnym rynku pracy.

3.9. Efektywność procesów rozwojowych

3.9.1. Ocena reakcji na udział w projekcie

Pierwszy z poziomów oceny efektywności, wg przyjętej metodologii, a więc ocena reakcji uczestników na sam fakt wzięcia udziału w projekcie, dokonana została w oparciu o kwestionariusze badawcze mid – term oraz ex – post wypełniane w formie tradycyjnej przez bezrobotnych w wieku 50+, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, trenerów, którzy wzięli udział w szkoleniach testujących zorganizowanych w projekcie pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”.

Z punktu widzenia ewaluacji zewnętrznej projektu w obecnej jego fazie (po zakończeniu etapu testowania, a przed przystąpieniem do etapu upowszechniania), najistotniejsze znaczenie mają wyniki ankiet ewaluacyjnych wypełnianych z perspektywy ex – post. Pozwala to wziąć pod uwagę opinie respondentów ukształtowane pod wpływem całości przebiegu procesu szkoleniowego. Kwestionariusze te stanowią niezwykle cenne źródło informacji dotyczących oceny poszczególnych szkoleń (kompleksowych kursów) przez uczestników, pod kątem ich satysfakcji (zadowolenia) z udziału w nich.

Ocena wyrażana przez uczestników w kwestionariuszach ankietowych dotyczyła m. in.: długości trwania szkolenia (czasu) w odniesieniu do zrealizowanego programu szkolenia, zawartości merytorycznej programów szkoleniowych, sposobu i formy prowadzenia zajęć, pracy trenerów oraz organizacyjno – technicznych aspektów realizacji szkoleń.

Kwestionariusze ankiet zawierały zarówno pytania wymagające odpowiedzi o charakterze opisowym, jak i pytania wartościujące, wymagające udzielenia odpowiedzi z wykorzystaniem skali.

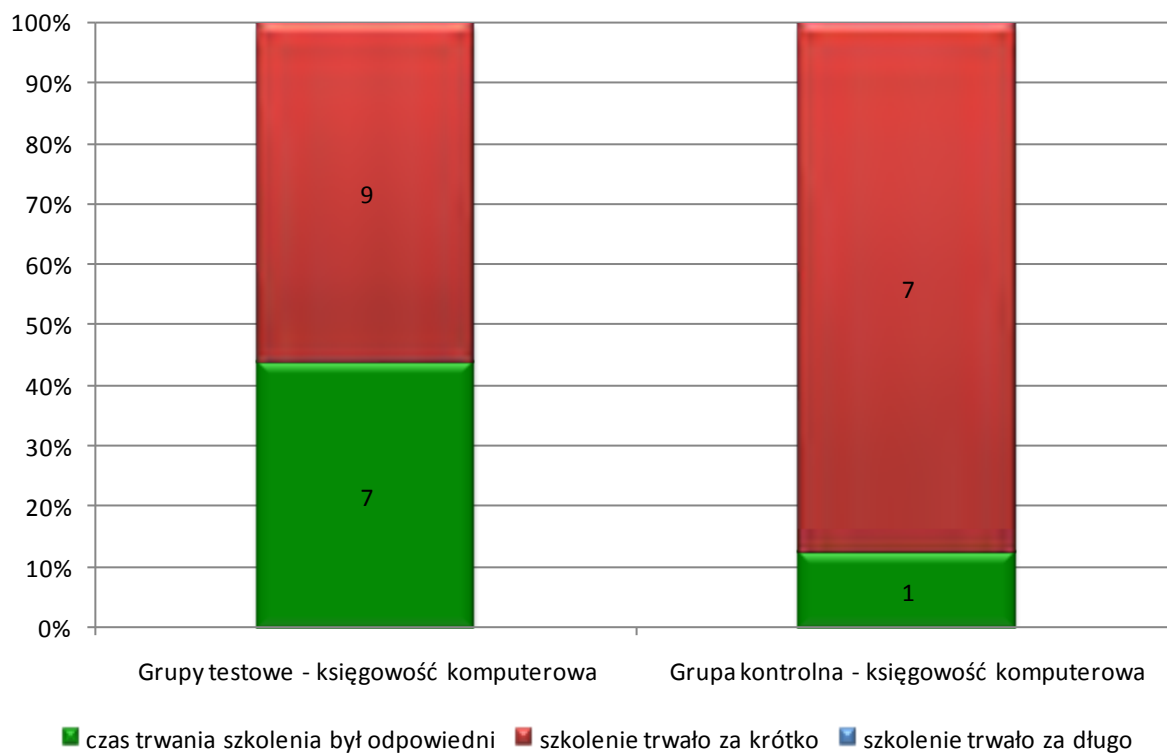
OCENA CZASU TRWANIA SZKOLEŃ

Pierwszym z elementów poddanych analizie jest ocena czasu trwania szkoleń. Aspekt ten rozpatrywać będziemy w rozbiciu na poszczególne obszary tematyczne szkoleń.

„KSIĘGOWOŚĆ KOMPUTEROWA”

Jak wynika z oceny czasu trwania szkoleń przez przedstawicieli grup testowych, dla 56,25% respondentów (9 osób), szkolenia te trwały zbyt krótko. Natomiast 43,75% badanych (7 osób) jest zdania, że czas trwania szkoleń był odpowiedni. W przypadku grupy kontrolnej dysproporcje te są o wiele większe, gdyż jedynie 1 osoba stwierdziła, że czas szkoleń był odpowiedni (12,5% badanych), natomiast aż 7 osób (87,50%) stwierdziło, że szkolenie trwało zbyt krótko.

Przypomnijmy, że szkolenie dla grupy kontrolnej w zakresie księgowości komputerowej trwało 15 dni (123 godziny), natomiast dla grup testowych 22 dni (175 godzin). Pierwotnie zaś planowano, że szkolenie dla grup testowych będzie trwało 21 dni (162 godziny).



Wykres 10. Ocena czasu trwania szkoleń pt. „Księgowość komputerowa”.

W ankiecie ewaluacyjnej, uczestnikom zadano następujące pytanie: „Jakie widzi Pani/Pan możliwości poprawy jakości szkolenia w zakresie realizacji: program/czas trwania?”

Osoby wchodzące w skład grup testowych stwierdziły, że powinno być więcej praktyki, a mniej teorii (8 osób jest takiego zdania), powinien zostać wydłużony czas trwania kursu, aby spokojnie przyswoić wiadomości; konieczna jest też wcześniejsza praca z komputerem.

Uzasadniały to następującymi przesłankami:

- bardziej utrwaliłby się prezentowany materiał;
- zwiększenie ilości dni oraz zmniejszenie ilości godzin dziennych umożliwiłoby po rozszerzeniu zakresu harmonogramu bardziej szczegółowe zrozumienie materiału;
- więcej pracy z komputerem i konieczne materiały odnośnie programu

Symfonia;

- zbyt duża ilość materiału do nauczania w tym czasie;
- sama księgowość i finanse to ogromna ilość wiedzy teoretycznej,
- wdrożenie i przyswojenie w minimalnym stopniu kompetencji komputerowych wymaga czasu zwłaszcza dla osób długotrwale bezrobotnych 50+;
- jest dużo informacji, które należałoby przyswoić, aby skutecznie poruszać się po programach księgowych.

Z kolei uczestnicy grupy kontrolnej są zdania, że czas trwania kursu był stanowczo za krótki na tak dużą ilość materiału; szkolenie powinno trwać przynajmniej 1 tydzień dłużej (zdaniem innych powinno trwać nawet m-c z

szerszym programem dla pracy przy komputerze); wskazywano też, że za mało czasu było poświęcone dla systemu Symfonia.

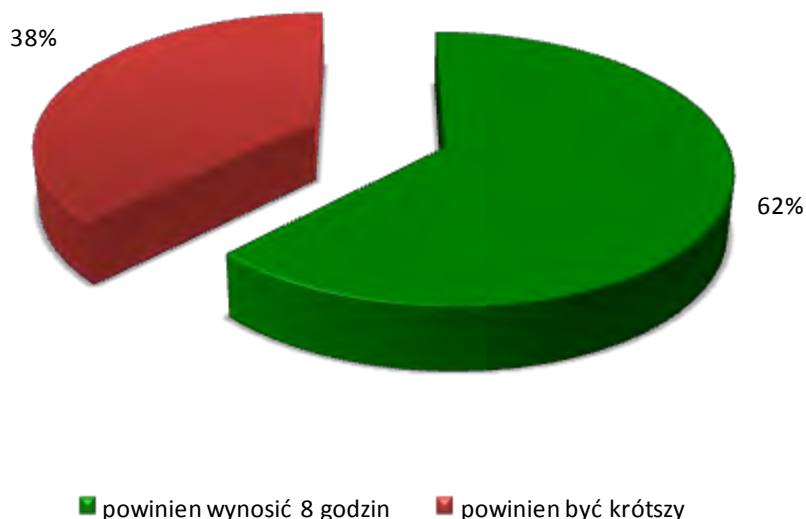
Poparte to zostało opiniami mówiącymi o tym, że w takim zakresie czasowym zbyt mało było godzin na zaznajomienie się z programem Symfonia. Zdaniem jednej z osób szkolenie powinno trwać minimum 1 tydzień dłużej, szczególnie, aby utrwalić i przećwiczyć program Symfonia, który jest bardzo rozbudowany. Ponadto, jak podkreślano, w wieku 50+ tak duży zakres materiału „nie wchodzi tak szybko do głowy”; dlatego powinno trwać dłużej, więcej powinno też być zajęć praktycznych; przekazywany był duży zakres wiedzy teoretycznej i niestety zbyt mało poświęcono czasu na praktykę księgową; dłuższy kurs pozwoliłby na poświęcenie większej ilości godzin dla ćwiczeń na komputerze. Jedna z osób stwierdziła natomiast, że nie ma zastrzeżeń co do długości trwania szkolenia i z jej perspektywy optymalny czas to 160–180 godz.

W przypadku uczestników obu rodzajów grup (testowych i kontrolnych) wskazywano bardzo rozbieżne proponowane długości trwania kursów (od 25 dni, aż do 2–3 m-cy), co świadczy o tym, że respondenci nie są w stanie obiektywnie dokonać takiej oceny, gdyż nie dysponują pełnym zestawem informacji na ten temat oraz nie posiadają kompetencji w zakresie metodologii projektowania kompleksowych kursów.

W kwestionariuszu ankiety ewaluacyjnej, zadano również pytanie: „Czy według Pani/Pana dzienny wymiar zajęć powinien wynosić 8 godzin, czy też powinien być krótszy?”

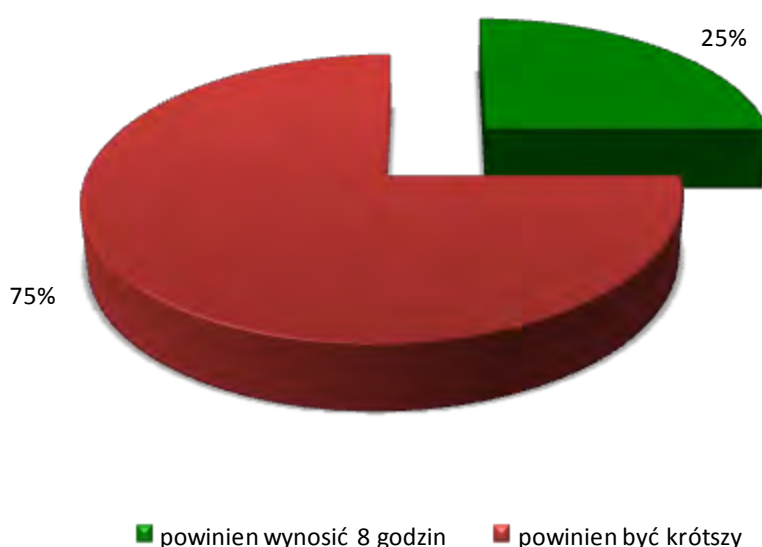
Jeśli chodzi o grupy testowe, 62% uczestników jest zdania, że czas trwania zajęć w ciągu dni powinien wynosić 8 godzin i jest to czas odpowiedni dla grupy

wiekowej 50+. Pozostałe 38% badanych stwierdziło, że czas ten powinien być krótszy i wynosić np. 6 godzin (przy założeniu, że kurs trwa 2 – 3 m –ce) lub 7 godzin maksymalnie, gdyż uczestnicy pod koniec zajęć odczuwali zmęczenie i ból oczu.



Wykres 11. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu księgowości komputerowej, dokonana z perspektywy uczestników grup testowych.

W przypadku przedstawicieli grupy kontrolnej, aż $\frac{3}{4}$ badanych jest zdania, że czas trwania zajęć powinien być krótszy i wynosić np. max. 6 godzin, gdyż dłuższy czas pracy przy komputerze powoduje zmęczenie, a tym samym obniża poziom reakcji; koncentracja uwagi znacznie się obniża; po sześciu godzinach zajęć nie można się skupić, zmęczenie organizmu na to nie pozwala.



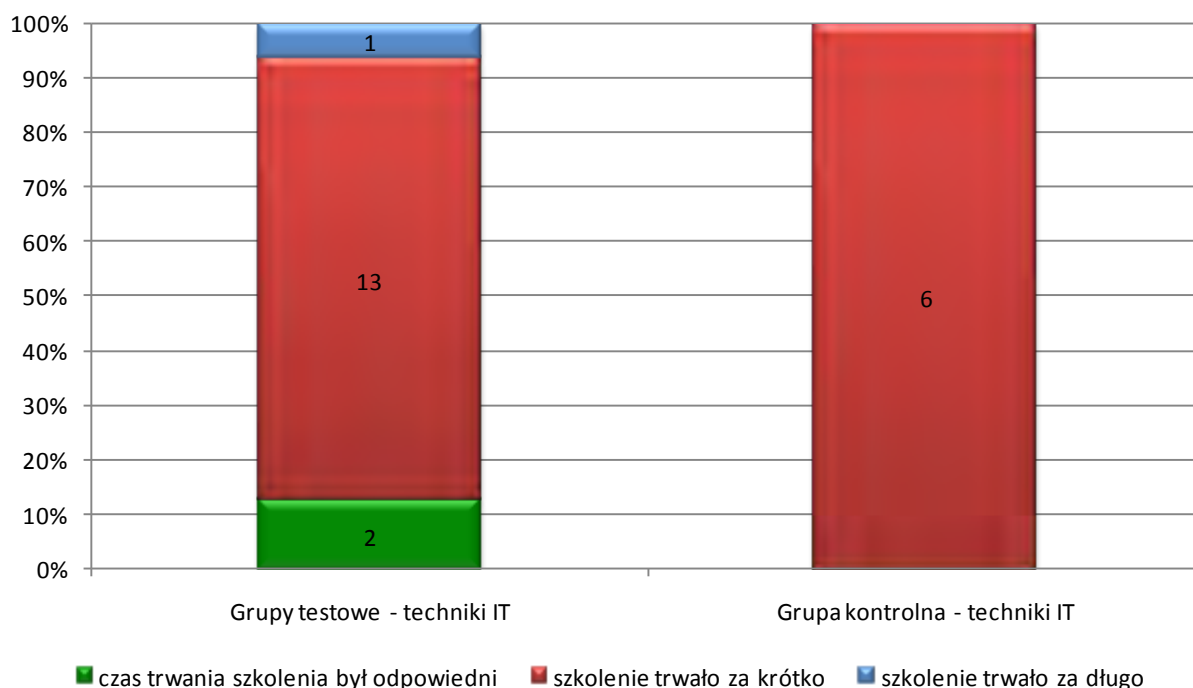
Wykres 12. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu księgowości komputerowej, dokonana z perspektywy uczestników grupy kontrolnej.

„TECHNIKI IT”

Jeśli chodzi o ocenę czasu trwania szkoleń „Techniki IT”, przez przedstawicieli grup testowych, zdecydowana większość bo aż 13 osób (co stanowi 81,25% badanych) stwierdziło, że szkolenie trwało zbyt krótko. Dla 2 osób (12,50% uczestników) czas trwania szkolenia z zakresu technik IT był odpowiedni, natomiast 1 osoba jest zdania, że kurs zajął zbyt dużo czasu.

W przypadku grupy kontrolnej 6 respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie jest zdania, że szkolenie trwało zbyt krótko.

Warto nadmienić, że jeśli chodzi o szkolenia w zakresie „Technik IT”, grupa kontrolna szkolona była przez 12 dni (99 godzin), natomiast szkolenia dla grup testowych trwały 18 dni (140 godzin), przy czym pierwotnie zakładano, że ich czas wynosił będzie 17 dni (132 godziny).



Wykres 13. Ocena czasu trwania szkoleń pt. „Techniki IT”.

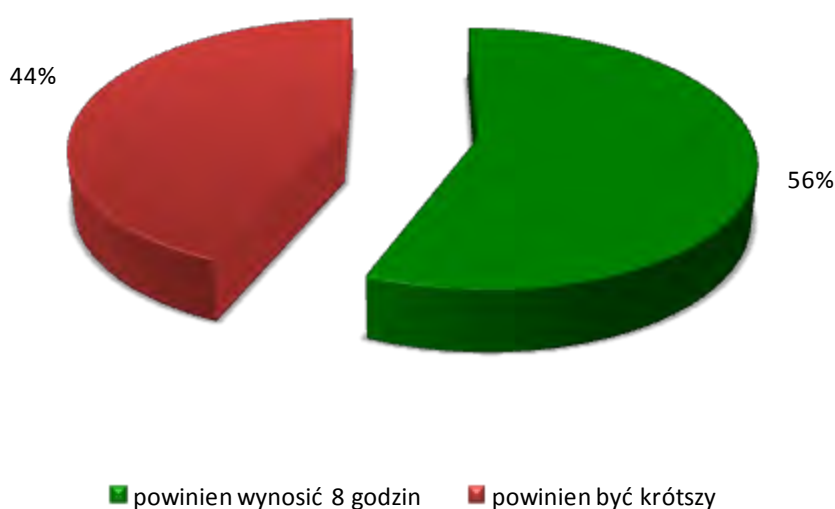
Przedstawiciele grup testowych, w odpowiedzi na pytanie: „Jakie widzi Pani/Pan możliwości poprawy jakości szkolenia w zakresie realizacji: program/czas trwania?” wskazywali, że szkolenie było za krótkie, powinno trwać 2 miesiące lub co najmniej o kilkanaście godzin dłużej, aby dobrze utrwalić tę wiedzę w takim zakresie. Inni podkreślali, że czas trwania programu dla osób w wieku +50 był zdecydowanie za krótki oraz że należy wydłużyć o czas pierwotny, czyli drugie tyle czasu; Jako wskazanie wymieniano także wykonywanie ćwiczeń praktycznych na komputerze w domu.

Dodawano przy tym różne uzasadnienia wydłużenia czasu trwania szkoleń. Zdaniem respondentów wydłużenie czasu, a co za tym idzie poszerzenie programu mogłoby objąć obsługę kont bankowych, zakupy przez Internet, poznanie portali społecznościowych. Zwracano też uwagę na fakt, że za dużo było teorii, a za mało praktyki; program szkoleniowy był przeładowany informacjami, których nie można było sobie przyswoić ze względu na za krótki czas pracy z komputerem. Wiedza z zakresu obsługi komputera jest mniej przyswajalna u osób +50, niż u młodego człowieka. Pojawiło się zdanie, iż komputer jest bardzo ciekawym urządzeniem i poznanie jego możliwości w prezentowanym zakresie, wymaga więcej czasu dla każdego indywidualnie. O konieczności wydłużenia kursu świadczy również fakt, że niektórzy sygnalizowali brak biegłości pisania na klawiaturze oraz, że nie posiadając komputer – nie nadążali za grupą.

Członkowie grupy testowej uważali jednogłośnie, że szkolenie trwało zbyt krótko i że konieczne są ćwiczenia, niezbędne aby ugruntować nabytą wiedzę.

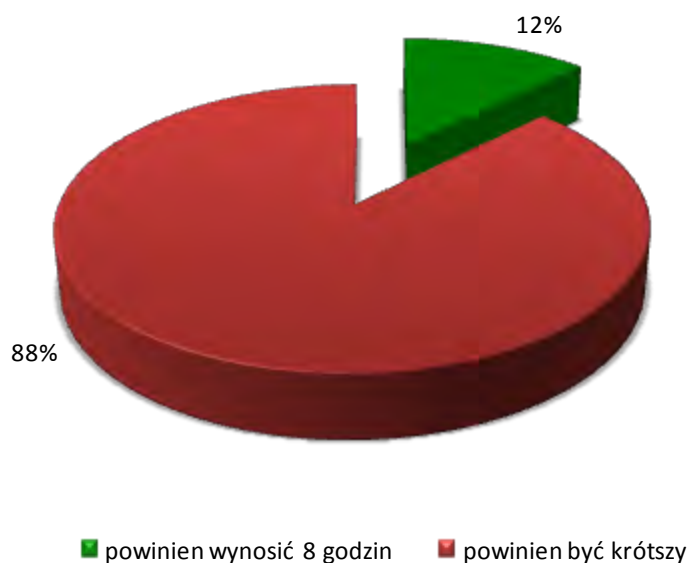
Jeśli chodzi o grupy testowe, 56% uczestników jest zdania, że czas trwania zajęć w ciągu dni powinien wynosić 8 godzin. Pozostałe 44% badanych

stwierdziło, że czas ten powinien być krótszy. W większości wskazywano, że optymalnie mogłoby to być 6 godzin dziennie, gdyż większa liczba godzin powoduje zmęczenie. Wyrażano opinie, że jeśli dziennie szkolenie ma trwać 8 godz., to powinien być zapewniony gorący posiłek. Pojawiły się też opinie, iż uczymy się w szkole 8 godzin i kurs powinien trwać 8 godzin dziennie; osiem godzin z przerwami ok. 15, 20 min.



Wykres 14. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu technik IT, dokonana z perspektywy uczestników grup testowych.

Biorąc natomiast pod uwagę ocenę dziennego wymiaru godzinowego zajęć przez uczestników grupy kontrolnej, aż 88% stwierdziło, że czas szkolenia powinien być krótszy, aniżeli 8 godzin (propozycje jakie padały to 4, 5 lub 6 godzin), natomiast 12% badanych zadeklarowało, iż ich zdaniem czas zajęć powinien wynosić dokładnie 8 godzin.

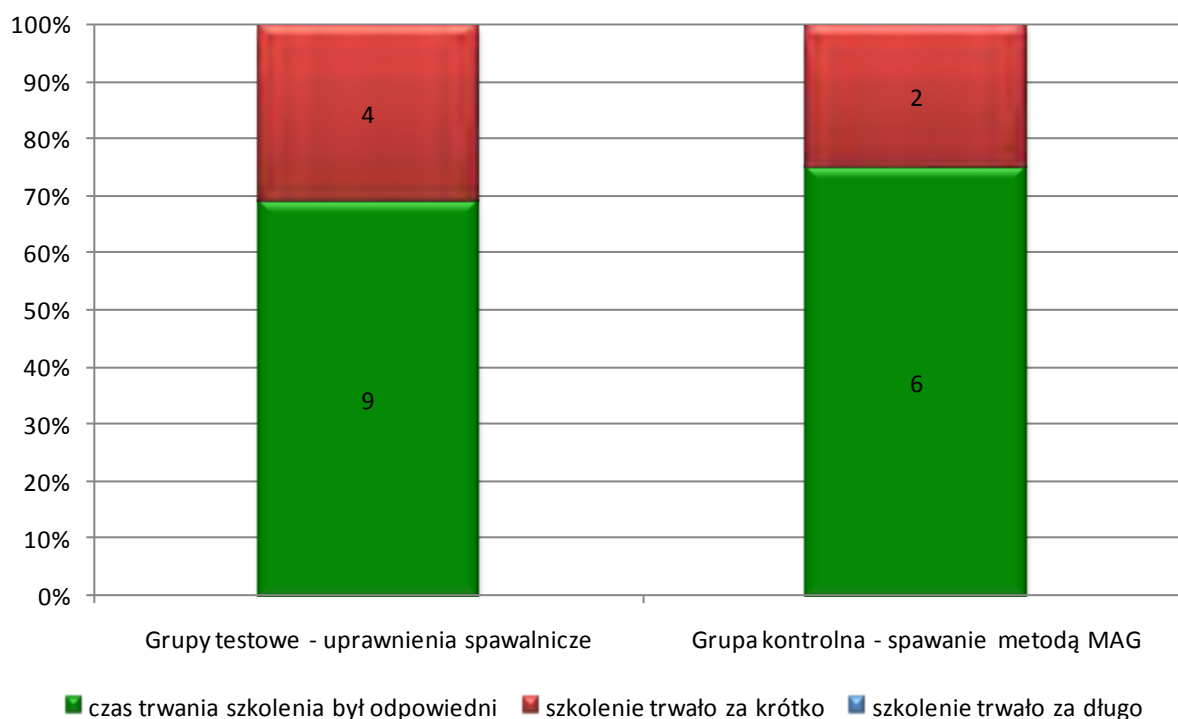


Wykres 15. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu technik IT, dokonana z perspektywy uczestników grupy kontrolnej.

„UPRAWNIENIA SPAWALNICZE ORAZ SPAWANIE METODĄ MAG”.

W przypadku szkoleń określanych, jako „Uprawnienia spawalnicze” (grupy testowe) oraz „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG 135” (grupa kontrolna), większość uczestników jest zdania, że ich czas był odpowiedni. Sądzi tak 69,23% przedstawicieli grup testowych (9 osób, które skutecznie udzieliło odpowiedzi) oraz 75% przedstawicieli grupy kontrolnej (6 osób).

Należy dodać, iż szkolenia ze spawania metodą MAG realizowane dla grupy kontrolnej trwały 19 dni (148 godzin), a dla grup testowych szkolenia pod nazwą „Uprawnienia spawalnicze” trwały 11 dni (88 godzin).



Wykres 16. Ocena czasu trwania szkoleń w zakresie uprawnień spawalniczych oraz spawania metodą MAG.

Na pytanie: „Jakie widzi Pani/Pan możliwości poprawy jakości szkolenia w zakresie realizacji: program/czas trwania?” – ze strony uczestników grup testowych padały następujące odpowiedzi:

- wystarczająca ilość godzin;
- przydałby się jeden dodatkowy dzień teorii;
- szkolenie było na dość wysokim poziomie, ponieważ instruktorzy, którzy prowadzili kurs byli profesjonalistami w swoim zawodzie, gdyż każdy z nich pracował przez wiele lat jako spawacz;
- realizacja programu była prawidłowa, czas trwania wystarczający; nie wprowadzałbym poprawek;
- czas trwania odpowiedni, realizacja programu dobra; nie ma potrzeby poprawy jakości szkolenia, jest wystarczające;
- brak nowszych automatów spawalniczych,
- codzienne szkolenie mogłoby składać się z dwóch części: teoretycznej i praktycznej oraz trwać minimum 3 tygodnie.
- dla tych którzy „praktykują” ilość godzin odpowiednia, a dla ludzi którzy spawali 10–15 lat temu za krótko;
- więcej praktyki; pozwoliłoby to dopracować technikę spawania.

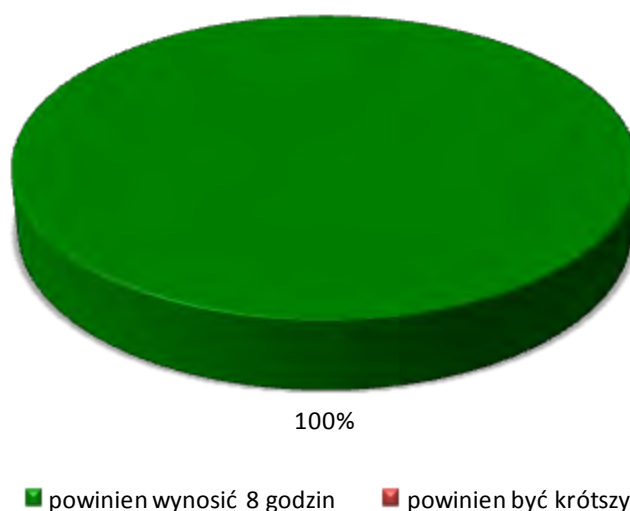
Natomiast osoby wchodzące w skład grupy kontrolnej stwierdziły, że:

- konieczne byłoby skupienie się na jednym typie spawania,
 - więcej praktyki;
 - dziennie powinno być 8 godzin zajęć – nie więcej;
 - za dużo było osób na stanowisku (potem się zmieniło i było w porządku);
 - realizacja programu, czas trwania zajęć był wystarczający;
-

- dla opanowania zadanych tematów przydałyby się jeszcze 2 dni praktyki,
- czas trwania szkolenia należy wydłużyć.

Wskazywano różne preferowane czasy trwania szkolenia, z czego najczęściej, że powinny to być 3 tygodnie i odpowiednio ok. 100 godzin.

Biorąc z kolei pod uwagę ocenę dziennego wymiaru godzinowego zajęć przez uczestników grup testowych, wszyscy byli zdania, że czas trwania szkoleń powinien wynosić 8 godzin dziennie.



Wykres 17. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu uprawnień spawalniczych, dokonana z perspektywy uczestników grup testowych.

W przypadku grupy kontrolnej, 75% respondentów jest zdania, że dzienny wymiar zajęć powinien wynosić 8 godzin, gdyż w ciągu ośmiu godzin mają możliwość większego zaznajomienia się z tematyką; a poza tym taki jest czas pracy spawacza. Natomiast pozostałe 25% badanych stwierdziło, że powinien być on krótszy ze względu na zmęczenie uczestników kursu.

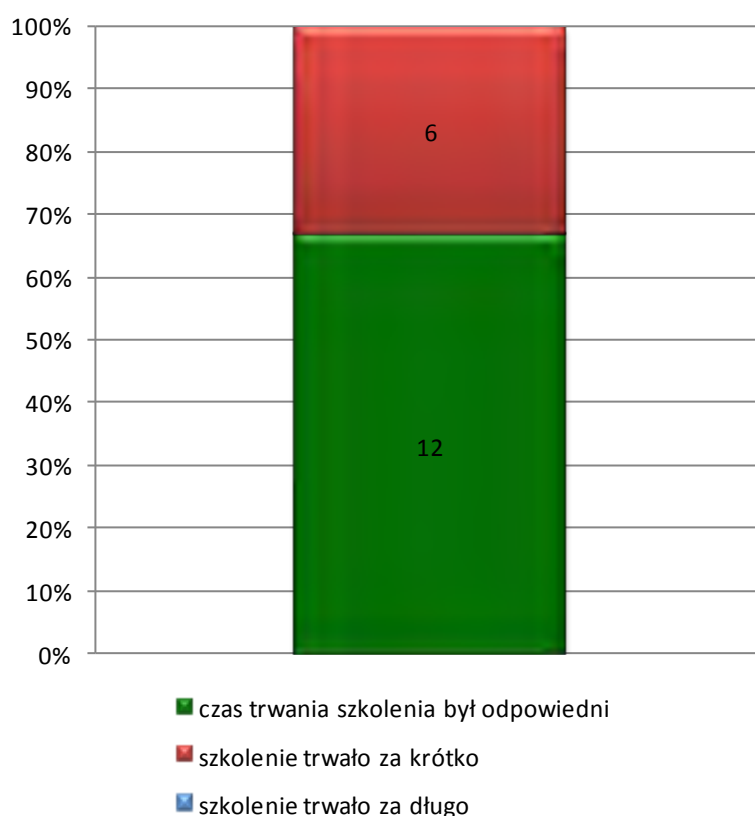


Wykres 18. Ocena dziennego wymiaru zajęć z zakresu spawania metodą MAG, dokonana z perspektywy uczestników grupy kontrolnej.

SZKOLENIE DLA TRENERÓW

Jeśli chodzi o szkolenie testujące, które realizowane było dla kadry trenerskiej, dla 66,66% badanych, czas trwania szkolenia był odpowiedni (takiego zdania było 12 osób), natomiast pozostałe 33,33% stwierdziło, że z ich perspektywy szkolenie trwało zbyt krótko.

Należy przypomnieć, iż szkolenie realizowane dla kadry trenerskiej, trwało 4 dni (32 godziny).



Wykres 19. Ocena czasu trwania szkoleń dla trenerów.

Z perspektywy osób, dla których szkolenie trwało zbyt krótko, wyrażano opinie, że szkolenie stało by się jeszcze bardziej wartościowe, gdyby zostało podzielone na dwie części. Według jednego z trenerów – każda specjalność

powinna być szkolona osobno. Niektóre ze spraw poruszanych na szkoleniu są niepotrzebne np. prowadzącym kurs z informatyki, czy księgowości – ze względu na specyfikę tych szkoleń – to nie są szkolenia dla menadżerów, tylko dla zwykłych ludzi. Akcentowano też, że było za mało czasu na pogłębienie niektórych tematów. Brak możliwości wymiany doświadczeń. Jeden dzień przynajmniej powinien być poświęcony tylko danemu typowi szkolenia (np. księgowi osobno, informatycy osobno).

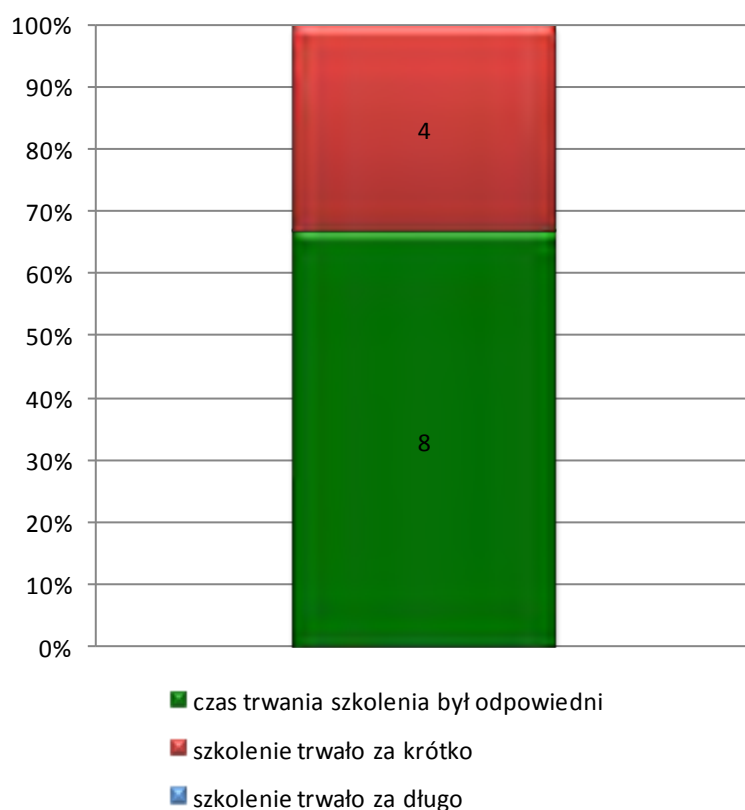
Pojawiło się zdanie, iż szkolenie zdecydowanie wymaga wydłużenia i rozbicia na 2 moduły. Wydłużenie ze względu na to, że poruszana tematyka jest bardzo obszerna i wymaga jednak szerszego omówienia, a przede wszystkim "rozłożenia na czynniki pierwsze" poprzez odpowiednie ćwiczenia – w tym przede wszystkim "studia przypadków" i przykłady z praktyki. Rozłożenie na dwa moduły zoptymalizuje natomiast przyswajanie wiedzy. Pomimo najlepszych chęci i bardzo dobrego prowadzenia III-go dnia szkolenia następuje spadek percepcji.

Kilka osób stwierdziło, że szkolenie było za krótkie, szczególnie w stosunku do programu. Zwłaszcza, że według niektórych powinny odbyć się dwie prezentacje przygotowane przez uczestników. Wskazywano także, że za mało poruszana była tematyka dotycząca uczestników szkoleń w podeszłym wieku – szkolenie dotyczyło osób dorosłych, ale za mało było tematów i problemów osób starszych.

Pojawiły się także opinie, że jeśli można by przedłużyć czas trwania szkolenia – powinno ono trwać co najmniej 5 – 6 dni, lub w opcji piątek – sobota – niedziela (3 zjazdy).

SZKOLENIE DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW DS. ROZWOJU ZAWODOWEGO.

W przypadku szkolenia adresowanego do doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego dla 66,66% badanych, czas trwania szkolenia był odpowiedni (takiego zdania było 8 osób), natomiast pozostałe 33,33% stwierdziło, że z ich perspektywy szkolenie trwało zbyt krótko. Proponowano rozszerzyć program o techniki wywierania wpływu na klienta „+50”, techniki radzenia sobie z manipulacją ze strony klienta i postulowano, aby szkolenie mogło trwać ok. 4 dni. Przypomnijmy, iż szkolenie dla doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego trwało 2 dni (16 godzin).



Wykres 20. Ocena czasu trwania szkoleń dla doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego.

ZAWARTOŚĆ MERYTORYCZNA PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH.

W ankiecie ewaluacyjnej padło pytanie o treści: „Gdyby poproszono Panią/Pana o opracowanie programu tego szkolenia: Co powinno zająć więcej czasu? Prosimy o podanie jakie zagadnienia powinny być szerzej omówione lub czego zabrakło w programie”

„KSIĘGOWOŚĆ KOMPUTEROWA”

Zgodnie z opiniami uczestników grup testowych w ramach szkolenia „Księgowość komputerowa” szerzej powinno być omówione wypełnianie PIT-ów; podatek PIT i VAT, obsługa programów Płatnik i Symfonia, od 1-go dnia powinna być prowadzona teoria połączona z ćwiczeniami oraz wydłużony czas szkolenia. Najliczniejsza grupa uczestników wskazywała na konieczność poświęcenia większej ilości czasu na zajęcia praktyczne z wykorzystaniem komputerów.

Niemal identyczne elementy wskazywane były przez uczestników grupy kontrolnej. W tym przypadku największy nacisk powinien być położony na obsługę programów Płatnik i Symfonia.

Wśród zagadnień, o które można skrócić szkolenie wskazywano jedynie niektóre elementy teoretyczne, prawo pracy (grupy testowe) oraz mniej zadań księgowych rozwiązywanych w zeszycie, a więcej księgowania w programach komputerowych (grupa kontrolna).

„TECHNIKI IT”

Osoby wchodzące w skład grup testowych w zakresie technik IT wśród elementów, o które poszerzony powinien być program szkoleń, które powinny zająć więcej czasu oraz tych, których zabrakło wskazywały: zastosowanie

możliwości Internetu w życiu codziennym; ćwiczenia w Internecie powinny być szerzej omówione np. logowanie się, wzajemna komunikacja; większa ilość godzin na ćwiczenia; nauka pisania dokumentów aplikacyjnych, CV itd. Więcej czasu powinno też zająć tworzenie folderów, korzystanie z arkuszy kalkulacyjnych; Microsoft Word. Generalnie wyrażano opinie, iż za mało było ćwiczeń i zajęć praktycznych z komputerem.

Z kolei uczestnicy grupy kontrolnej kładli akcent na to, aby więcej czasu poświęcić na pisanie CV, wklejanie zdjęcia i wydrukowanie dokumentu; jak również na obsługę programu Excel i Internetu.

Wśród zagadnień, o które można skrócić szkolenie lub które można pominąć grupy testowe wskazywały budowę komputera, obsługę gadu – gadu, tworzenie tabel i kopiowanie. Niemniej jednak większość osób była zdania, że wszystko może się przydać. Takiego zdania byli też reprezentanci grupy kontrolnej.

„UPRAWNIENIA SPAWALNICZE ORAZ SPAWANIE METODĄ MAG”

Uczestnicy szkoleń z zakresu uprawnień spawalniczych (grupy testowe) pośród elementów o które poszerzony powinien być program szkoleń, które powinny zająć więcej czasu oraz tych, których zabrakło, wskazywali: zagadnienia dotyczące technik spawania; przepisów BHP oraz praktykę z instruktorem. Większość badanych jednak nic nie zmianałaby w programie szkoleń, gdyż w ich opinii zakres merytoryczny był wystarczający.

Natomiast osoby biorące udział w szkoleniach pt. „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG 135” (grupa kontrolna) wyrażały opinie, iż trudne elementy zajęć praktycznych powinny trwać 1 lub 2 dni dłużej, więcej czasu powinno zająć omawianie tabel z uprawnieniami, „samo” spawanie rur oraz rur do blachy, a także więcej czasu należałoby poświęcić rodzajom uprawnień i wyjaśnieniu zależności między nimi.

Zdaniem uczestników grup testowych szkolenie może być skrócone tylko dla tych osób, które miały styczność ze spawaniem lub posiadają uprawnienia; można zrezygnować z prostych zasad czytania i analizowania rysunku technicznego. Jednak dla większości nic nie powinno zostać pominięte. Z kolei w przypadku grupy kontrolnej pominięte mogłoby być omawianie innego typu spawania; normy spawalnicze i inne tabele (należałoby powiedzieć gdzie ich szukać i jak korzystać); można skrócić zagadnienia czysto teoretyczne wybiegające poza program, w tym dotyczące konkretnej metody spawania; respondenci wskazywali np., że w trakcie szkolenia metodą MAG 135 nie ma potrzeby omawiania obsługi palników gazowych. Również w tym przypadku większość osób stwierdziła, że wszystkie wiadomości mogą być kiedyś przydatne.

SKOLENIE DLA TRENERÓW

Na pytanie o treści: „Co powinno zająć więcej czasu? Prosimy o podanie jakie kwestie powinny być szerzej omówione lub jakich kwestii zabrakło w programie”, padały następujące odpowiedzi kadry trenerskiej, biorącej udział w szkoleniu testującym:

- sprawy dotyczące uczenia się osób nie tyle dorosłych, co starszych – problemy zdrowotne, zapamiętywanie – jak sobie z tym radzić, jak motywować, jak przekonać do chodzenia na zajęcia,
- specyfika osób starszych, jako uczestników szkoleń. Jak mogą sobie radzić młodzi prowadzący, gdy mają na sali osoby dużo starsze. Może coś o gerontologii – mało się o tym wie,
- ergonomia – w znaczeniu specyficznych graniczeń „fizycznych” osób starszych, podobnie jak sprawy dotyczące specyfiki uczenia się lub zapamiętywania u osób w wieku np. 55 + itd.,
- komunikacja niewerbalna,
- mowa ciała,
- omówienie trudnych przykładów i sytuacji – jak nie dać się wyprowadzić z równowagi, jak "wymyślać" ćwiczenia, w jaki sposób ciekawie przekazywać wiedzę, gdy nie można obejść się bez wykładu,
- przygotowanie "swoich" wystąpień – było na to za mało czasu, omówienie prezentacji uczestników, radzenie sobie z trudnymi uczestnikami.

Z kolei uwagi elementami programu szkolenia, z których można by zdaniem części uczestników zrezygnować lub pominąć, były: prezentacje parami, teoria dotycząca andragogiki, niektóre tematy były zdaniem uczestników „przegadane” – zwłaszcza pierwszego dnia. Proszono także o krótsze filmiki i skrócenie czasu ich oglądania.

SZKOLENIE DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW DS. ROZWOJU ZAWODOWEGO

Grupie doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego zadano w ankiecie ewaluacyjnej pytanie: „Jak ocenia Pani/Pan stopień wyczerpania tematu (problematyka obsługi osób 50+, w tym w szczególności podnoszenia kwalifikacji osób starszych poprzez szkolenia)?”

Wszyscy, a zatem 12 osób, stwierdziło, że zagadnienia objęte tematyką szkolenia zostały przedstawione wyczerpująco. Wśród tematów, które powinny zostać rozwinięte podczas kolejnych szkoleń wskazywano: zagadnienia merytoryczno – techniczne związane ze szkoleniami, radzenie sobie z manipulacją i agresywnym zachowaniem klienta, zagadnienia związane z organizacją rekrutacji uczestników na szkolenia.

SPOSÓB I FORMA PROWADZENIA ZAJĘĆ

W ankiecie ewaluacyjnej zadano również pytanie: „Co najbardziej podobało się Pani/Panu w sposobie i formie prowadzenia zajęć?” oraz „Co nie podobało się Pani/Panu w sposobie i formie prowadzenia zajęć lub przeszkadzało w przyswajaniu wiedzy?”.

„KSIĘGOWOŚĆ KOMPUTEROWA”

Zgodnie z opiniami uczestników grup testowych w ramach szkolenia „Księgowość komputerowa” zajęcia były prowadzone w sposób jasny, zrozumiały; najbardziej podobała się praca na komputerze. Podkreślano wysokie kompetencje wykładowców; fachowość prowadzących; dużą wyrozumiałość, cierpliwość i zaangażowanie kadry trenerskiej. Z kolei elementami przeszkadzającymi w przyswajaniu wiedzy było szybkie tempo zajęć oraz zachowanie niektórych innych uczestników.

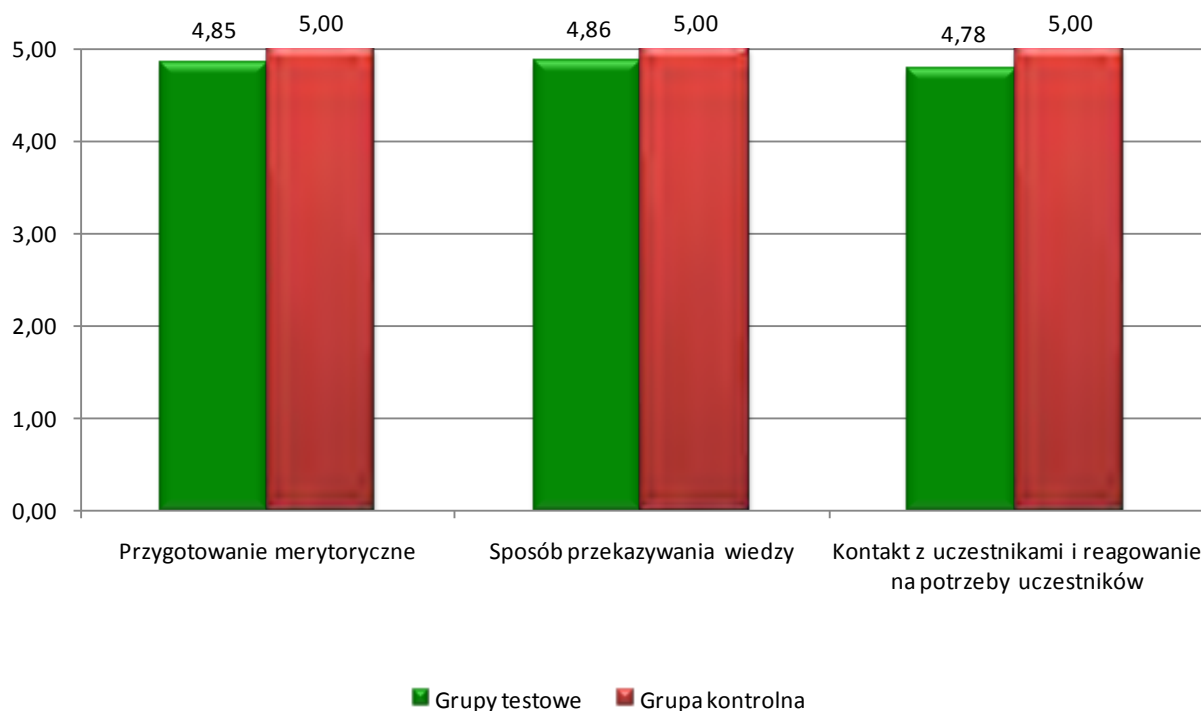
Jeśli chodzi o grupę kontrolną wśród tego, co najbardziej się podobało w sposobie i formie prowadzenia zajęć odnotowano: fakt, że szkolenia są prowadzone w małej grupie (8 osób), wysoki poziom wiedzy pani wykładowczyny oraz spokój i cierpliwość w stosunku do uczestników; opanowanie, umiejętność przekazania wiadomości; bardzo dobry kontakt z grupą. Natomiast tym co przeszkadzało były jedynie rozmowy telefoniczne koleżanek biorących udział w zajęciach.

Ocenie podlegały także szczegółowe aspekty pracy trenerskiej. W przypadku grupy kontrolnej wszystkie te elementy ocenione zostały maksymalnie (5 w skali 5 – stopniowej). Natomiast jeśli chodzi o grupy testowe, stosunkowo

najwyższe noty przyznano sposobowi przekazywania wiedzy, gdzie średnia ocen wyniosła 4,86 i przygotowaniu merytorycznemu trenerów, gdzie średnia ta = 4,85. Nieco niższe noty przyznano kontaktowi z uczestnikami i reagowaniu na potrzeby uczestników, gdzie średnia ukształtowała się na poziomie 4,78.

Warto przy tym zwrócić uwagę na to, iż w ramach grup testowych zajęcia prowadziło sześcioro różnych trenerów, natomiast jeśli chodzi o grupę kontrolną – szkolenie prowadzone było przez jedną trenerkę.

Porównanie ocen poszczególnych aspektów pracy trenerskiej, przyznanych przez reprezentantów grup testowych i grupy kontrolnej, zilustrowano na poniższym wykresie.



Wykres 21. Ocena pracy trenerskiej.

„TECHNIKI IT”.

Zgodnie z opiniami uczestników grup testowych w ramach szkolenia „Techniki IT” elementami, które najbardziej podobały się w sposobie i formie prowadzenia zajęć były: umiejętność dostosowania tempa do możliwości grupy, indywidualna praca z osobami, które potrzebowały więcej czasu, duża wiedza i umiejętność jej przekazania przez trenerów; punktowanie i zapisywanie najważniejszych zagadnień; przekazywanie wiadomości przez prowadzącego, jego cierpliwość i wyrozumiałość, wyświetlanie za pomocą projektora na ścianie,

obrazowe przedstawianie dojścia do celu zamierzonego; graficzna prezentacja zaproponowana przez prowadzącego; pokazywanie na wykresach jak wchodzić w programy i je zapisywać; praca na planszach.

W przypadku grupy kontrolnej tym, co się najbardziej podobało, było dokładne tłumaczenie i duża liczba ćwiczeń; cierpliwość wykładowcy; dobra komunikacja pomiędzy prowadzącym, a uczestnikami kursu; jasność wypowiedzi i fachowość prowadzącego.

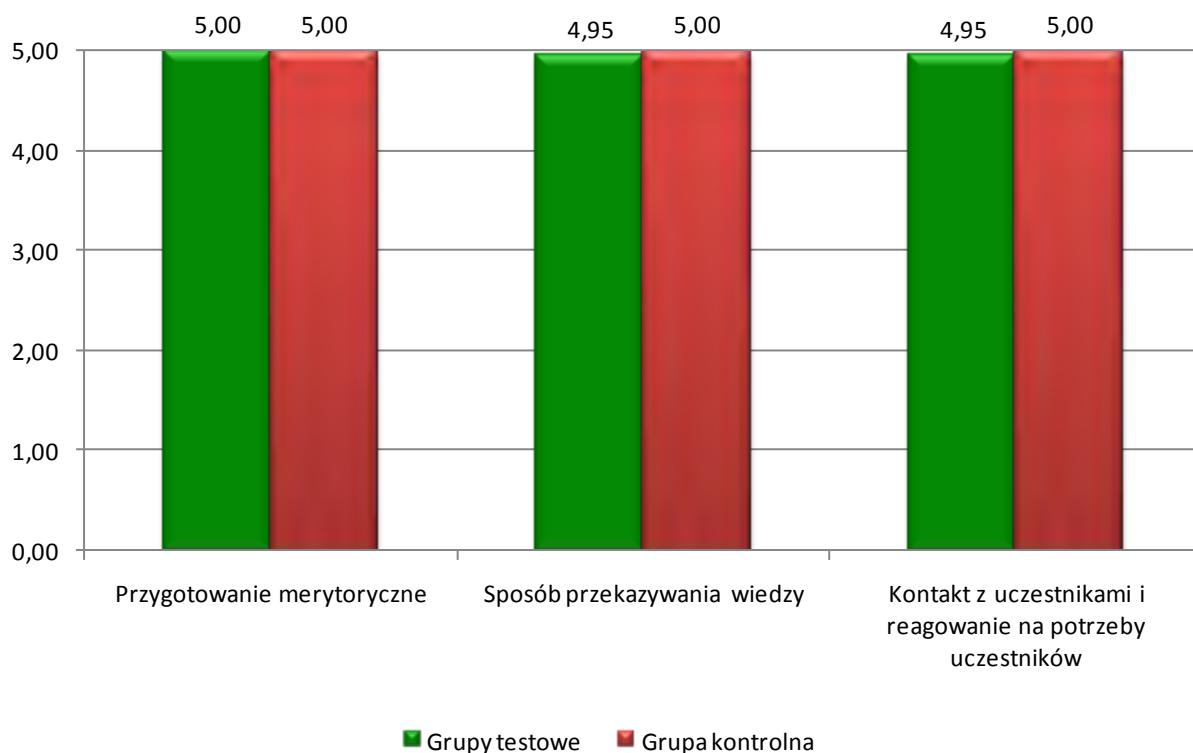
Rozpatrując natomiast elementy, które najmniej się podobały w sposobie i formie prowadzenia zajęć z perspektywy grup testowych, należy zwrócić uwagę na: brak choćby jednego posiłku, np. w formie przekąsek, brak zwrotów za dojazdy, które stanowią dla uczestników nawet 1/3 zasiłku z MOPS-u; zbyt małe pomieszczenia, niewygodne krzesła; za szybkie tempo dotyczące przechodzenia do następnego programu. Dla wielu osób wszystko było w porządku za wyjątkiem krótkiego czasu przeznaczonego na ćwiczenia. Uczestnicy grupy kontrolnej generalnie byli zdania, że wszystko było w porządku, jednakże lepiej byłoby, gdyby zajęcia trwały krócej, aniżeli 8 godzin (np. 6 godzin dziennie).

Generalnie trener prowadzący zajęcia, został oceniony bardzo pozytywnie. Jego nastawienie i metody, jakie wykorzystał, wzbudziły szacunek osób biorących udział w szkoleniach. W przeprowadzonych z uczestnikami indywidualnych wywiadach pogłębionych, podkreślano, że trener potrafił zrozumieć swoich słuchaczy i wcielić się w ich rolę. Dostosował się również do ich oczekiwań. Zdawał sobie przy tym sprawę z faktu, że niemal każdą informację, wiedzę jaką chce przekazać, będzie musiał wielokrotnie powtarzać, utrzymywać. Podkreślono również to, że trener wykazał się dużą cierpliwością, jeśli ktoś czegoś nie

rozumiał, a chciał to zrozumieć, trener tłumaczył dopóki dana kwestia nie stała się zrozumiana. Pytał również o metody, które najbardziej podobały się uczestnikom i realizował program z wykorzystaniem tych metod. Jeśli osoby biorące udział w szkoleniu wskazywały, że lepiej zapamiętują, jeśli coś zaprezentuje się bardziej wizualnie – trener robił to właśnie w ten sposób. Często też starał się zmuszać osoby do intensywnego myślenia i ta metoda nie każdemu się podobała. Raczej wprowadzała biorących udział w szkoleniu w konsternację.

Respondentom podobało się to, że ich przygoda z komputerem na tym szkoleniu zaczęła się dokładnie od zupełnych podstaw. Trener tłumaczył (rysując) wszystko, co związane jest z użytkowaniem komputera, tak, aby uczestnicy lepiej mogli zrozumieć wszystkie mechanizmy. Trener wykazał się również fachową wiedzą w omawianych kwestiach, jego kompetencji nie podważył żaden z respondentów. Wszyscy uznali go za eksperta w dziedzinie którą się zajmuje.

Każdy z badanych uważa, że zbawienne byłoby przedłużenie szkolenia chociaż o kilka dni, a nawet o tydzień. Kwestie poruszane na szkoleniu są dla uczestników będących w wieku 50+ trudne i wymagające czasu. Podkreślają oni, że potrzebują więcej czasu na ćwiczenia praktyczne i techniczne. Uważają przy tym, że przeznaczono nieco za dużą ilość czasu na „wyłożenie” teorii, za mało czasu zaś pozostało na samą praktykę.



Wykres 22. Ocena pracy trenerskiej.

Przedstawione powyżej oceny przyznane poszczególnych aspektom pracy kadry trenerskiej, z perspektywy obu rodzajów grup (testowych oraz kontrolnej) są bardzo wysokie i jednocześnie są do siebie niezwykle zbliżone, a różnice pomiędzy nimi są tak małe, że nie mają znaczenia ze statystycznego punktu widzenia.

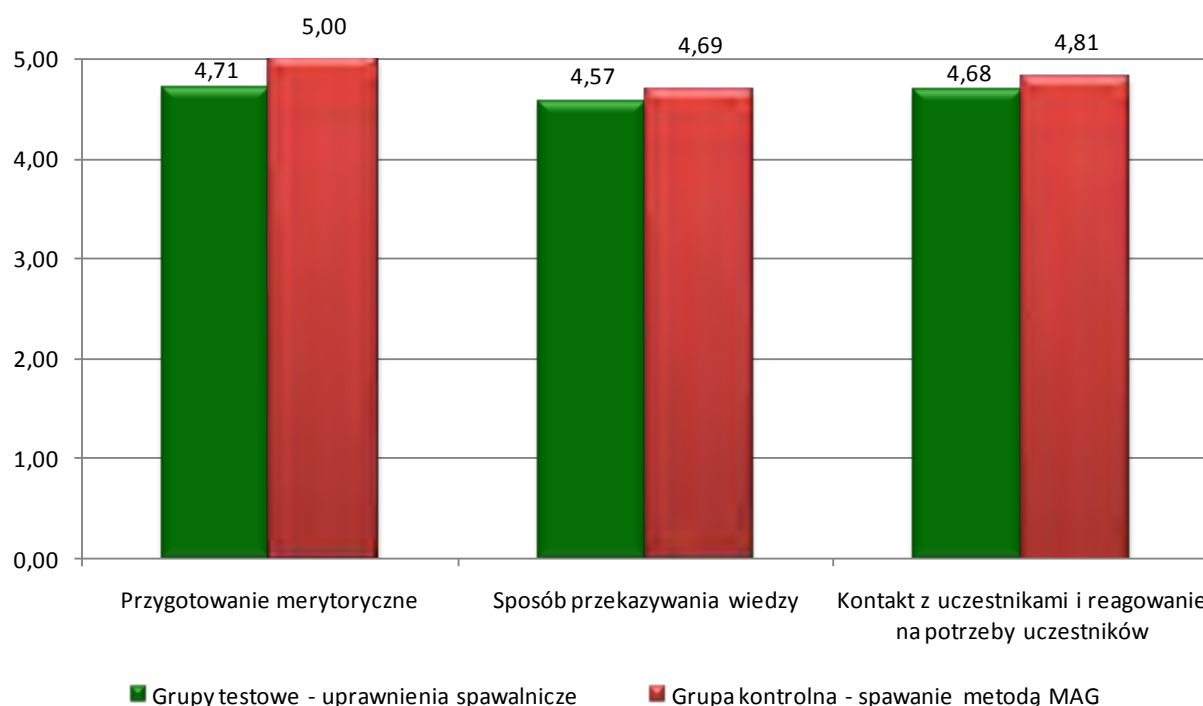
„UPRAWNIENIA SPAWALNICZE ORAZ SPAWANIE METODĄ MAG”

Jeśli chodzi o szkolenia pod nazwą „Uprawnienia spawalnicze” (organizowane dla grup testowych), uczestnikom najbardziej podobały się w sposobie i formie prowadzenia zajęć takie elementy, jak: jednolita grupa wiekowa, dobry kontakt z prowadzącym zajęcia praktyczne; podejście instruktorów do osób, które nie miały żadnego doświadczenia lub styczności ze spawaniem; organizacja pracy i przekazanie jej kursantom; miła atmosfera; wykład teoretyczny – sposób i dobra forma, zajęcia praktyczne – sposób i bardzo dobra forma; fakt, że nie było ograniczeń w zakresie dostępu do materiałów; tłumaczenie nauki spawania; zajęcia praktyczne w zakresie spawania różnymi sposobami.

Natomiast dla uczestników grupy kontrolnej szkoleń w zakresie spawania metodą MAG, elementami, które podobały się najbardziej w sposobie i formie prowadzenia zajęć były: profesjonalne podejście do tematu prowadzenia zajęć; fakt że szkolenia były treściwe, krótkie informacje podawane przez instruktorów – teoretyczne także; zajęcia praktyczne; profesjonalizm prowadzących i zrozumiwały sposób prowadzenia wykładów; zaangażowanie instruktora zajęć praktycznych.

Z kolei elementem, który najmniej podobał się uczestnikom grup testowych był brak nowoczesnego sprzętu spawalniczego, a w przypadku grupy kontrolnej – za mało praktyki, duża ilość kursantów w jednej kabinie; mała ilość godzin teoretycznych, zbyt duży nadmiar zagadnień norm i obliczeń; sposób przekazywania wiedzy, przygotowanie merytoryczne, kontakt i reagowanie na potrzeby uczestników.

Jak zostało to przedstawione na poniższym wykresie, nieco wyższe noty dotyczące oceny poszczególnych aspektów pracy trenerskiej, przyznały osoby biorące udział w szkoleniach organizowanych w ramach grupy kontrolnej, aniżeli w ramach grup testowych. I tak – przygotowanie merytoryczne kadry trenerskiej oceniono maksymalnie w przypadku grupy kontrolnej, natomiast na poziomie 4,71 w przypadku grup testowych. Jeśli chodzi o kontakt z uczestnikami i reagowanie na ich potrzeby – średnia ocen uczestników grupy kontrolnej wyniosła 4,81, podczas, gdy średnia ocen osób należących do grup testowych, ukształtowała się na poziomie 4,68. Z kolei sposób przekazywania wiedzy oceniony został na 4,69 przez grupę kontrolną, natomiast na 4,57 przez grupy testowe.



Wykres 23. Ocena pracy trenerskiej.

SZKOLENIE DLA TRENERÓW

Wśród elementów, które najbardziej podobały się w sposobie i formie prowadzenia zajęć dla trenerów, wymieniono: różnorodność ćwiczeń, w tym ćwiczenia w grupie, mające na celu zintegrowanie się z uczestnikami w możliwie krótkim czasie, profesjonalizm kadry trenerskiej, różnorodne metody prowadzenia zajęć, dynamikę prowadzenia zajęć, forma przekazu, zaangażowanie, elementy humoru, wzajemne uzupełnianie się dwójki trenerskiej i współpracę oraz dystans.

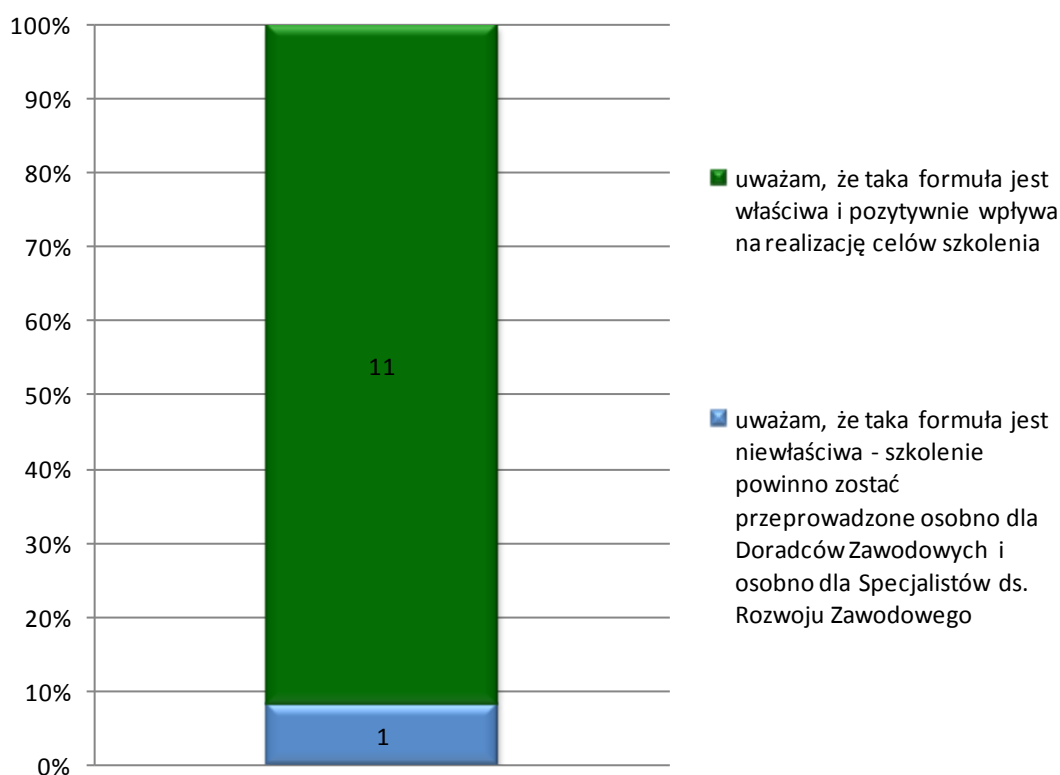
Natomiast wśród elementów które nie podobały się w sposobie i formie prowadzenia zajęć lub przeszkadzało w przyswajaniu wiedzy, wyliczono: momentami zbyt długie "wykłady" prowadzących o sprawach dość prostych – to "kosztowało" czas, który mógł zostać wykorzystany na kwestie omówione zbyt pobieżnie, mało okazji do zabierania głosu albo dyskusji i wymiany doświadczeń z innymi osobami, mało dyskusji, częsty monolog (choć ciekawy) panów prowadzących, wymuszanie siedzenia „w kółku” – gdyż nie każdy to lubi, ustawienie krzeseł, przerwy były "nieprzewidywalne" – raz częste, raz za długo prowadzone zajęcia (wykłady), za dużo godzin szkolenia w ciągu jednego dnia, duże tempo zajęć, a także fakt, iż jeśli zajęcia w jednym ciągu trwały zbyt długo, po pewnym czasie czuło się znudzenie.

SZKOLENIE DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW DS. ROZWOJU ZAWODOWEGO

Dla tej grupy adresatów projektu, w ankiecie ewaluacyjnej, zadano pytanie: „Jak ocenia Pani/Pan zastosowane w trakcie szkolenia metody?” Wszyscy spośród 12 uczestników stwierdzili, że nie mają zastrzeżeń w zakresie zastosowanych metod szkoleniowych i ich proporcji. Wśród działań o charakterze doskonalącym wskazano, iż można więcej czasu poświęcić na ćwiczenia (2 dni zajęć – można czuć mały niedosyt), więcej ćwiczeń i przypadków do pracowania w grupie, zaczerpniętych z doświadczenia trenera lub odnoszących się do potencjalnych sytuacji w Urzędach Pracy, oraz fakt, że prowadząca szkolenie była doskonale przygotowana do zajęć, a z powodu braku czasu nie wykonano wszystkich ćwiczeń.

Zadano również pytanie o treści: „Jak ocenia Pani/Pan formułę wspólnego prowadzenia tego typu szkolenia dla Doradców Zawodowych i Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego?”

Aż 91,66% respondentów (11 spośród 12 osób) wyraziło zdanie, że taka formuła jest właściwa i pozytywnie wpływa na realizację celów szkolenia. Jedynie 1 osoba stwierdziła, że taka formuła jest niewłaściwa – szkolenie powinno zostać przeprowadzone osobno dla Doradców Zawodowych i osobno dla Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego.

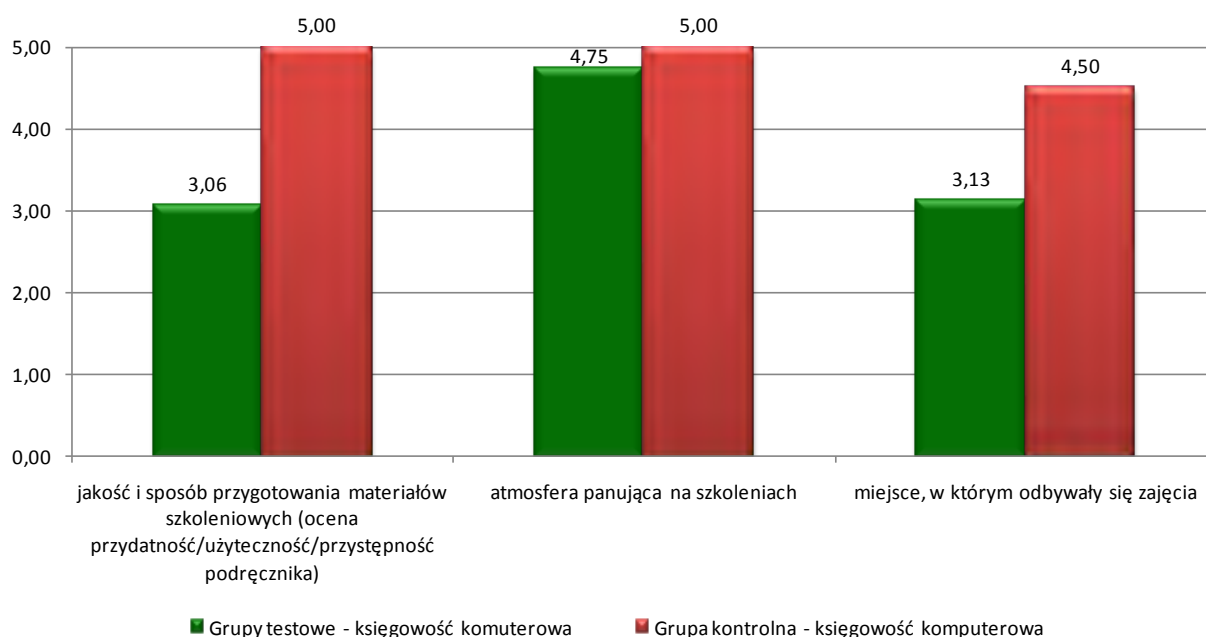


Wykres 24. „Jak ocenia Pani/Pan formułę wspólnego prowadzenia tego typu szkolenia dla Doradców Zawodowych i Specjalistów ds. Rozwoju Zawodowego?”.

ORGANIZACYJNE ASPEKTY REALIZACJI ZAJĘĆ

„KSIĘGOWOŚĆ KOMPUTEROWA”

Rozpatrując ocenę elementów o charakterze techniczno – organizacyjnym, związanych w prowadzonych szkoleniach w temacie „Księgowość komputerowa”, stwierdzono, iż we wszystkich przypadkach, wyższe noty przyznali uczestnicy grupy kontrolnej, aniżeli grup testowych. Największa różnica odnosi się do oceny jakości i sposobu przygotowania materiałów szkoleniowych (w tym przydatności, przystępności i użyteczności podręcznika), gdzie w grupie kontrolnej wszyscy przyznali oceny na poziomie 5, natomiast średnia wskazań osób z grup testowych wyniosła 3,06 w skali 5 – stopniowej. Atmosfera panująca na zajęciach oceniona została maksymalnie przez uczestników grupy kontrolnej, zaś na 4,75 w opinii uczestników z grup testowych. Natomiast miejsce, w którym odbywały się zajęcia osoby z grupy kontrolnej oceniły średnio na 4,50, zaś reprezentanci z grup testowych na 3,13.

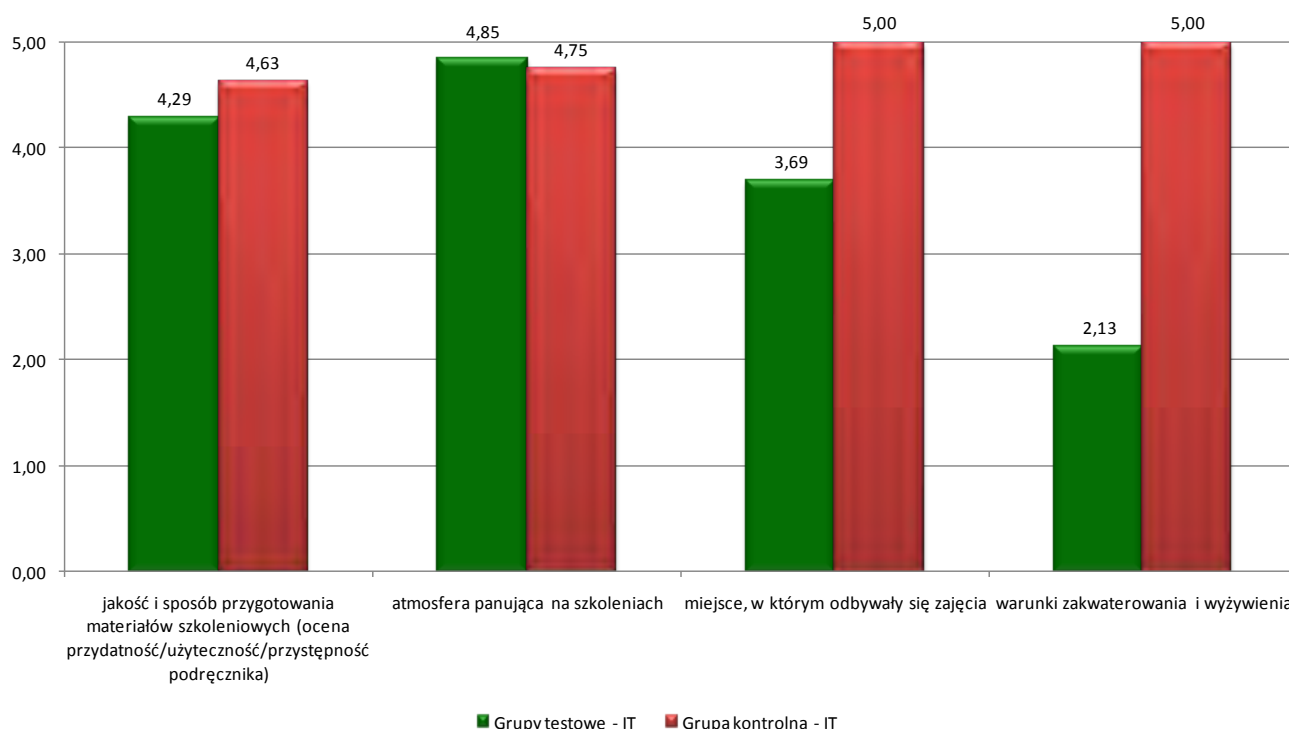


Wykres 25. Ocena organizacyjnych aspektów realizacji zajęć – księgowość komputerowa.

„TECHNIKI IT”

Biorąc pod uwagę ocenę organizacyjnych aspektów realizacji zajęć w temacie „Techniki IT”, zauważamy, iż w przypadku tych elementów, które zależne są od kadry trenerskiej, a więc jakości i sposobu przygotowania materiałów szkoleniowych, a także atmosfery panującej na szkoleniach, oceny w ramach grup testowych i grupy kontrolnej są do siebie o wiele bardziej zbliżone, aniżeli w przypadku elementów typowo organizacyjnych, jak miejsce, w którym odbywają się zajęcia, czy warunki zakwaterowania i wyżywienia. Warto odnotować, iż ten ostatni aspekt nie był oceniany w przypadku grup uczestniczących w zajęciach z „Księgowości komputerowej”.

A zatem atmosfera panująca na szkoleniach, oceniona została nieco wyżej przez grupy testowe (średnia wyniosła 4,85), niż grupę kontrolną (średnia = 4,75). Oceniając jakość i sposób przygotowania materiałów szkoleniowych, grupa kontrolna przyznała średnią notę na poziomie 4,63, podczas, gdy średnia ocen grup testowych wyniosła 4,29.



Wykres 26. Ocena organizacyjnych aspektów realizacji zajęć – Techniki IT.

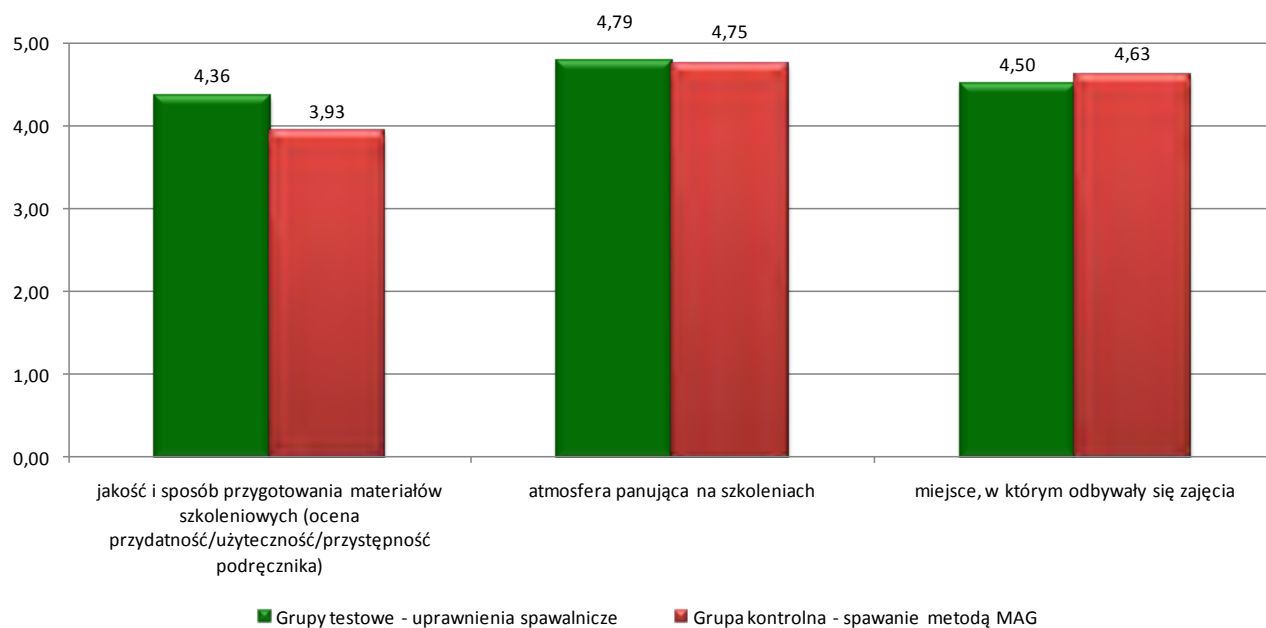
O wiele większe różnice dotyczą z kolei warunków zakwaterowania i żywienia, gdzie grupa kontrolna przyznała maksymalne możliwe noty (na poziomie 5,00), a średnia ocen grup testowych wyniosła jedynie 2,13 w skali 5 – stopniowej. Miejsce, w którym odbywały się zajęcia oceniono z perspektywy grupy kontrolnej również na 5,00, natomiast grupy testowe przyznały średnią notę na poziomie 3,69.

Wśród opinii wyrażanych przez uczestników grup testowych, dominują zdania, że powinny być większe pomieszczenia szkoleniowe, dostosowane do korzystania np. rzutników multimedialnych; liczbę godzin należy zmniejszyć, wydłużyć czas trwania kursu, mniej godzin pracy dziennie powinno być przy komputerze, a rozłożone na więcej dni, przy 8-godzinnym szkoleniu powinien być catering, powinny też być zwracane pieniądze za dojazdy. Pojawiały się

jednak również komentarze, że pod względem organizacji szkolenie można ocenić bez zastrzeżeń.

„UPRAWNIENIA SPAWALNICZE ORAZ SPAWANIE METODĄ MAG”

Jeśli chodzi o szkolenia pod nazwą „Uprawnienia spawalnicze” (organizowane dla grup testowych), uczestnicy najwyżej, bo na 4,79 ocenili atmosferę panującą na zajęciach, przyznając notę 4,79. Grupa testowa oceniła ten aspekt na 4,75. Jakość i sposób przygotowania materiałów szkoleniowych przedstawiciele grup testowych ocenili na 4,36, podczas, gdy reprezentanci grupy kontrolnej, przyznali noty na średnim poziomie 3,93. Obie grupy stosunkowo najniżej oceniły miejsce, w którym odbywały się zajęcia. Mianowicie zaś grupy testowe oceniły ten aspekt na 4,50, a grupa kontrolna na 4,63.



Wykres 27. Ocena organizacyjnych aspektów realizacji zajęć – uprawnienia spawalnicze oraz spawanie metodą MAG.

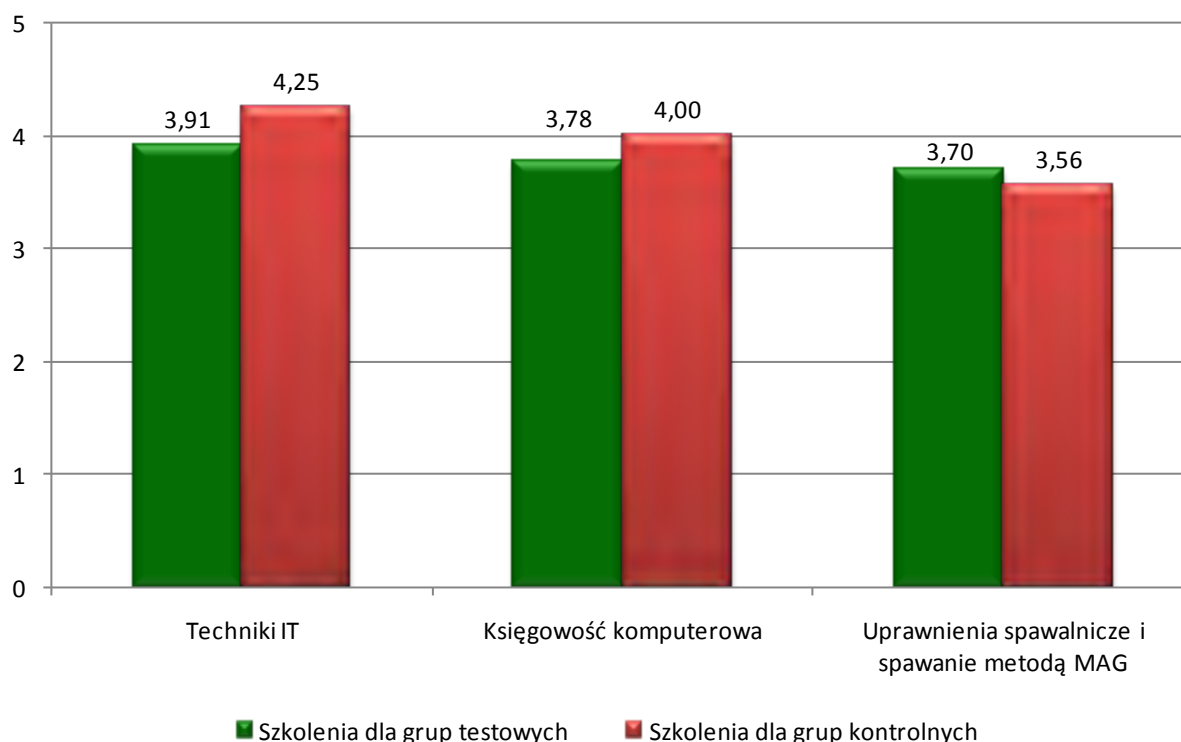
Uczestnicy grup testowych wnioskowali, aby zwiększyć liczbę godzin na zajęcia teoretyczne do 24h oraz poprawić jakość urządzeń spawalniczych. Natomiast uczestnicy grupy kontrolnej opiniowali, aby udostępnić czysty materiał do spawania; każdy powinien mieć wyłącznie dla siebie dostęp do spawarki; powinno się też zapewnić dostęp do podręczników tematycznych.

3.9.2. Ocena przyrostu kompetencji

Jednym z podstawowych celów, jakim służy realizacja procesu kształcenia było niwelowanie różnic pomiędzy zastanym, a pożądanym poziomem kompetencji uczestników w danym obszarze. Podstawowym źródłem danych, na podstawie którego stwierdzono przyrost owych kompetencji/ nabycie kwalifikacji, są wyniki egzaminów tematycznych, testów wiedzy oraz deklaratywne opinie wyrażane przez respondentów w ankiecie ewaluacyjnej ex – post, dystrybuowanej wśród uczestników po zakończonym kursie.

Biorąc pod uwagę te ostatnie, a zatem ankiety ewaluacyjne, zadano w nich pytanie o treści: „Jak sama/sam ocenia Pani/Pan swoją wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia: [prosimy o ocenę w skali od 1 (źle) do 5 (bardzo dobrze)]?”

Jak widzimy na poniższym wykresie, różnice pomiędzy wskazaniami uczestników grup testowych, a uczestników grup kontrolnych są stosunkowo niewielkie.



Wykres 28. Samoocena wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie szkoleń

W ramach „Technik IT”, wyższy poziom samooceny własnej wiedzy i umiejętności zadeklarowali przedstawiciele grupy kontrolnej (średnia wyniosła 4,25). Grupy testowe oceniły wiedzę i umiejętności nabyte podczas szkoleń na 3,91. Po udziale w szkoleniu pt. „Księgowość komputerowa”, reprezentanci grupy kontrolnej przyznali ocenę na poziomie 4,00, zaś reprezentanci grupy kontrolnej – na poziomie 3,78. Z kolei jeśli chodzi o szkolenia w zakresie uprawnień spawalniczych, respondenci ocenili nabyte przez siebie wiedzę i umiejętności na 3,70, podczas, gdy przedstawiciele grupy kontrolnej na 3,56.

Ocena przyrostu wiedzy, a dokładniej rzecz ujmując zmian, jakie nastąpiły w poziomie wiedzy poszczególnych uczestników szkoleń, w konsekwencji ich udziału w szkoleniu, dokonana została w oparciu o testy wiedzy. Testy te wypełniane były przez uczestników szkoleń na początku, w trakcie oraz na końcu

każdego szkolenia. Kwestionariusze testów zawierały pytania czysto merytoryczne, dotyczące zakresu wiedzy przekazywanej w ramach danego tematu szkolenia. Do każdego z tematów szkoleń przygotowane zostały zatem osobne kwestionariusze. Poprawność udzielonych na piśmie odpowiedzi uczestników weryfikowana była przez trenerów prowadzących dane szkolenie. Następnie pisemne odpowiedzi naniesione zostały na elektroniczny formularz zbiorczy, ujmujący w sposób całościowy poziom wiedzy wszystkich uczestników danego szkolenia i określający jego stan sprzed, w trakcie i po szkoleniu. Kolejnym etapem było obliczenie średniej arytmetycznej z poszczególnych szkoleń zrealizowanych w ramach danego obszaru tematycznego. Przy czym nie uwzględniano wyników testów mid – term (w trakcie), gdyż zgodnie z przyjętą metodologią, nie mają one żadnego znaczenia przy wyliczaniu tego przyrostu.

Uzyskane w ten sposób wyniki posłużyły do obliczenia tzw. wskaźnika przyrostu wiedzy. Wskaźnik ten wylicza się wg poniższego wzoru:

$$\text{wskaźnik przyrostu wiedzy} = \frac{\text{wynik post-testu} - \text{wynik pre-testu}}{\text{wynik możliwy do osiągnięcia} - \text{wynik pre-testu}} \times 100\%$$

Otrzymany w ten sposób wskaźnik przyrostu wiedzy z przedziału od 0 do 100% jest miernikiem efektywności całego szkolenia w odniesieniu do całej grupy uczestników biorących w nim udział. Wskaźniki przyrostu wiedzy z poszczególnych szkoleń zaprezentowano na poniższej tabeli. Skrótem WPW oznaczono Wskaźniki Przyrostu Wiedzy.

Tytuły szkoleń	PRE – TESTY	POST – TESTY	WPW
„Księgowość komputerowa” – grupa testowa Busko – Zdrój	126	149	20%
„Księgowość komputerowa” – grupa testowa Skarżysko – Kamienna	143	161	19%
„Księgowość komputerowa” – grupa kontrolna Kielce	131	200	63%
„Techniki IT” – grupa testowa Busko – Zdrój	49	112	66%
„Techniki IT” – grupa testowa Skarżysko – Kamienna	44	127	83%
„Techniki IT” – grupa kontrolna Kielce	53	119	73%
„Uprawnienia spawalnicze” – grupa testowa I	137	159	96%
„Uprawnienia spawalnicze” – grupa testowa I	117	158	95%
„Spawanie metodą MAG” – grupa kontrolna	134	138	15%

Tabela 1. Wskaźniki przyrostu wiedzy oraz wyniki testów

Dla jasności interpretacji powyższych wyników należy wyjaśnić, iż w przypadku „Księgowości komputerowej” maksymalna ilość punktów do zdobycia wynosiła 30, w przypadku „Technik IT” było to 18 punktów, natomiast w przypadku uprawnień spawalniczych i spawania metodą MAG można było uzyskać 20 punktów. W każdej z grup uczestniczyło po 8 osób. A zatem wyliczając wskaźniki przyrostu wiedzy, obliczano średnią arytmetyczną punktów uzyskanych

przez wszystkich uczestników danej grupy (przed i po szkoleniu) oraz maksymalną możliwą ilość punktów do zdobycia przez grupę, jako całość.

W przypadku szkoleń pt. „Księgowość komputerowa” zdecydowanie wyższy wynik wskaźnika przyrostu wiedzy odnotowano wśród uczestników grupy kontrolnej. Wyniósł on mianowicie 63%, podczas, gdy w przypadku grup testowych odpowiednio 20% (Busko – Zdrój) oraz 19% (Skarżysko – Kamienna).

Jeśli chodzi o szkolenia w obszarze „Techniki IT”, grupa testowa ze Skarżyska – Kamiennej uzyskała wartość wskaźnika przyrostu wiedzy na poziomie 83%, grupa testowa z Buska – Zdroju na poziomie 66%, natomiast przedstawiciele grupy kontrolnej uzyskali wynik $WPW = 73\%$.

Z kolei biorąc pod uwagę szkolenia w zakresie „Uprawnień spawalniczych”, zauważamy, że wyniki obu grup testowych są znacznie wyższe, aniżeli w przypadku grupy kontrolnej. Wskaźniki przyrostu wiedzy grup testowych wyniosły odpowiednio 96% oraz 95%, natomiast w przypadku grupy kontrolnej WPW ukształtował się na poziomie 15%.

Warto dodać, że z reguły wartość wskaźnika przyrostu wiedzy w praktyce, na podstawie danych empirycznych, wynosi około 60 – 70%. Dzieje się to w sytuacji, w której zindywidualizowano program szkolenia w stosunku do określonej grupy docelowej uczestników, a bardzo dobry trener (instruktor) zadbał o odpowiednią równowagę pomiędzy teorią, a praktyką podczas przeprowadzania szkoleń.

Kolejnym elementem poddanym analizie w ramach przyrostu kompetencji uczestników szkoleń, były wyniki egzaminów końcowych, przeprowadzonych we wszystkich obszarach tematycznych. Wyniki te prezentowane były w różny sposób

w stosunku do poszczególnych grup. Używano zatem albo skali niedostateczny – bardzo dobry, jak i określenia 0/1 (negatywny/pozytywny). Jeśli chodzi o „Księgowość komputerową” oraz „Uprawnienia spawalnicze” i „Spawanie metodą MAG” – wszystkie osoby, które przystąpiły do egzaminów, zdały je na ocenę bardzo dobrą lub pozytywnie. Dotyczy to zarówno wszystkich grup testowych, jak i kontrolnych. Natomiast w przypadku „Technik IT”, wszyscy uczestnicy grup testowych zdali na ocenę bardzo dobrą, zaś wśród uczestników grupy kontrolnej odnotowano 7 ocen na poziomie dobrym oraz 1 ocenę dostateczną.

Warto przy tym zwrócić uwagę na sam fakt przyswajania nowej wiedzy i umiejętności przez osoby będące w wieku 50+. Dla przykładu, respondenci, którzy uczestniczyli w szkoleniach w zakresie technik IT, zdają sobie sprawę, że ich zdolności uczenia się i przetwarzania informacji, nie są już na najwyższym poziomie ze względu na wiek. Potrzebują znacznie więcej czasu, niż kiedyś, aby coś zapamiętać i zrozumieć. Zwłaszcza, że każdy z nich „przygodę z nauką” zakończył kilkadziesiąt, czy kilkanaście lat temu. Najważniejsze więc jest to, aby wiedza którą zdobyli była utrwalana. Jeśli jednego dnia czegoś się nauczą to oczekują, że w czasie następnych zajęć zostanie to powtórzone, gdyż wiedzą, że w inny sposób tego nie zapamiętają. Dużo większą wagę przywiązują też do praktyki, a nie do teorii. Wiedzą, jak ważna jest teoria. Wychodzą jednak założenia, że jeśli się im coś pokaże w sposób praktyczny, a nie tylko wyłoży teoretycznie, to przyniesie to znacznie bardziej pożądane efekty. Preferują wizualne metody tłumaczenia, a zwłaszcza prezentacje multimedialne z wykorzystaniem rzutnika. Pomocne jest dla nich to, kiedy krok po kroku widzą, jak wykonać dane zdanie. Widząc, jakie błędy popełniają inni, uczą się, jak nie popełniać tych samych błędów. Kolejną kwestią są problemy z rozumieniem

nazewnictwa, ponieważ dużo słów związanych z pracą na komputerze pochodzi z języka angielskiego, którego po prostu nie znają.

Ważnym aspektem jest również ich nastawienie do całego szkolenia przeprowadzanego w zaproponowanej formule. Nie bez znaczenia jest fakt, iż chcą się czegoś nauczyć, co na pewno ma wpływ na zaangażowanie w same zajęcia, a tym samym na efekty procesu nauczania.

3.9.3. Ocena stopnia aplikacji nabytych kompetencji/kwalifikacji.

Trzeci poziom oceny efektywności projektów edukacyjnych według przyjętej metodologii, a więc ocena stopnia aplikacji wiedzy i umiejętności doskonalonych lub kształconych w trakcie szkoleń, dokonywana jest na zasadzie oceny rezultatów na poziomie zachowania uczestników. Jej celem jest określenie stopnia wykorzystania tychże rezultatów w praktyce zawodowej.

A zatem na poziomie zachowań dokonujemy oceny zmian w sposobie postępowania uczestników wskutek udziału w szkoleniu. W założeniu ocena taka powinna być dokonana w dłuższym odstępie czasowym po wykonanym szkoleniu, ze względu na fakt, iż trwałe zmiany w zachowaniu nie są dostrzegalne od razu. Dopiero obserwacja zmian w zachowaniach świadczy o faktycznych skutkach uczestnictwa w projekcie dla poszczególnych uczestników.

Jednocześnie, jak wspomniano, trudnym do odseparowania jest wpływ innych czynników, jakie mogą spowodować ową zmianę w dłuższej perspektywie czasowej. Ponadto w niniejszym projekcie mamy do czynienia z osobami bezrobotnymi, którym dopiero trzeba stworzyć możliwość zastosowania nabytych kwalifikacji w praktyce zawodowej. Co z kolei zależy od znalezienia zatrudnienia przez uczestników tego projektu. Dlatego też w przypadku szkoleń, organizowanych w ramach niniejszego projektu, badanie stopnia aplikacji wiedzy i umiejętności odbywało się w trakcie oraz tuż po zakończeniu udziału tych pracowników w szkoleniach, poprzez deklaratywne stwierdzenia odnoszące się do tego, czy szkolenia, w których brali udział są potrzebne i użyteczne z punktu widzenia dalszego poszukiwania pracy oraz indywidualnie nakreślonych planów

zawodowych. Pytano również o najbardziej przydatne zagadnienia, które beneficjenci deklarują wykorzystać w życiu codziennym lub w pracy zawodowej. Wzięto zatem pod uwagę aspekty pośrednio związane z ową aplikacją.

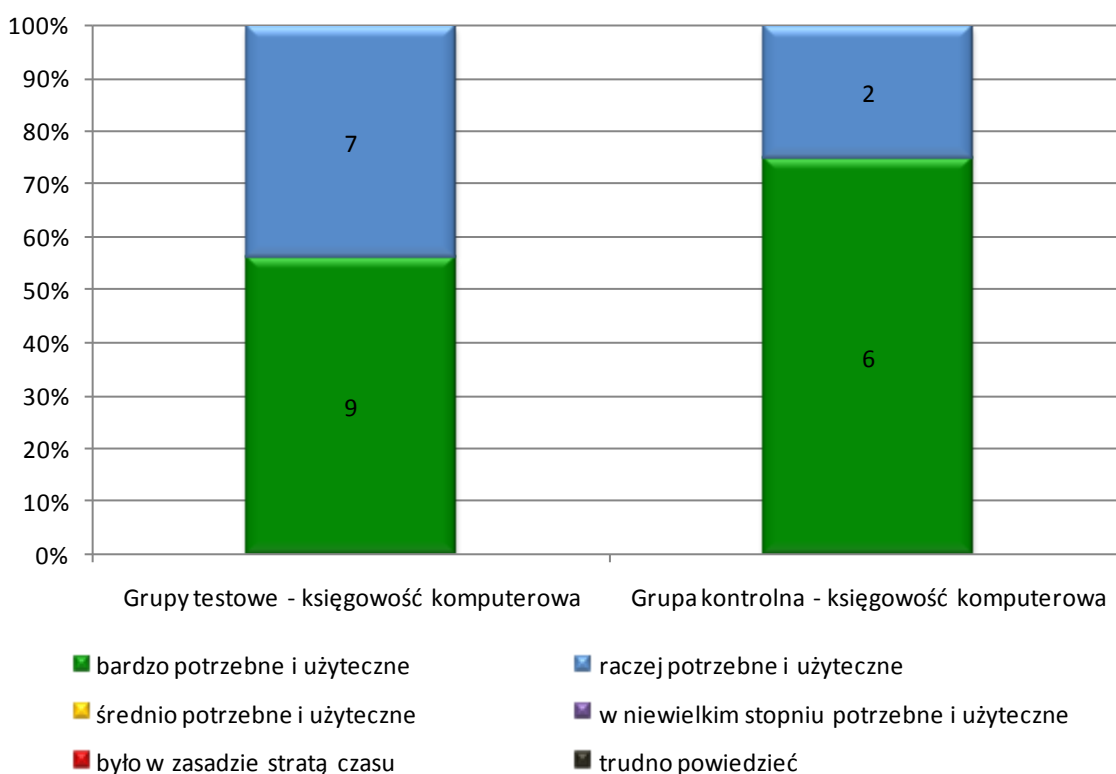
A zatem w kwestionariuszu ankiety ewaluacyjnej ex – post zadano pytanie treści: „Czy uważa Pani/Pan, że szkolenie było (w odniesieniu do dalszego poszukiwania pracy/planów zawodowych)?” Przy czym możliwymi odpowiedziami były:

bardzo potrzebne i użyteczne	raczej potrzebne i użyteczne	średnio potrzebne i użyteczne	w niewielkim stopniu potrzebne i użyteczne	było w zasadzie stratą czasu	trudno powiedzieć
------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--	------------------------------------	----------------------

Szczegółowej analizie poddano wyniki ankiet ewaluacyjnych wypełnianych z perspektywy ex – post, gdyż respondenci, wypełniając je dysponowali już pełnią wiedzy oraz doświadczeń, mogących mieć wpływ na ukształtowanie ich opinii w tym temacie.

„Księgowość komputerowa”

Biorąc pod uwagę szkolenia z zakresu księgowości komputerowej, w ramach obu grup testowych łącznie, za bardzo potrzebne i użyteczne uznało te szkolenia 9 spośród 16 osób, co stanowi 56,25%, z kolei za raczej potrzebne i użyteczne 7 osób, czyli pozostałe 43,75%. Innych wskazań nie odnotowano. Natomiast w przypadku grupy kontrolnej, jako bardzo potrzebne i użyteczne, oceniło szkolenia 6 spośród 8 osób (75% badanych), a jako raczej potrzebne i użyteczne 2 osoby (25%). Również i w tym przypadku nie odnotowano innych wskazań.



Wykres 29. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu księgowości komputerowej w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

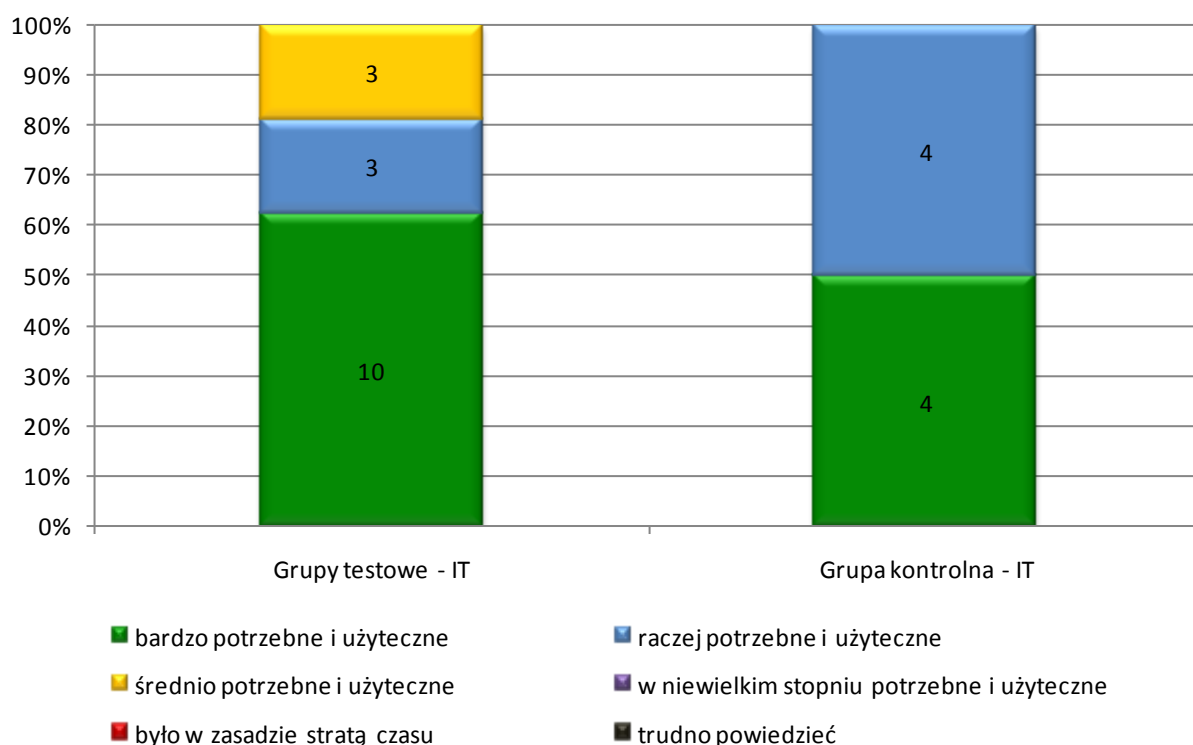
Uczestnicy szkoleń w ramach grup testowych, za najbardziej użyteczne uznali: sporządzanie umów o pracę; księgowanie komputerowe; podstawy księgowości; zagadnienia z zakresu kadry – płace; rodzaj podatków; umiejętność rozliczania ZUS; obsługa programu Symfonia oraz Płatnik, naliczanie wynagrodzeń; poznane systemy finansowo-księgowe.

Z kolei osoby biorące udział w szkoleniu w ramach grupy kontrolnej, za najbardziej przydatne uznały niemal te same elementy, co w przypadku grup testowych, w szczególności zaś: przypomnienie wiadomości z księgowości; omówienie zagadnień podatkowych; praca na programie Symfonia oraz Płatnik, wiedzę teoretyczną z zakresu księgowości i kadr; Prawo Pracy; czy zasady ubezpieczeń społecznych.

„Techniki IT”

Rozpatrując ocenę użyteczności szkoleń realizowanych w temacie IT, stwierdzono, iż 62,50% uczestników grup testowych (10 osób) oceniło szkolenia jako bardzo potrzebne i użyteczne, 18,75% (3 osoby) uznały je jako raczej potrzebne i użyteczne. Tylko samo respondentów uznało szkolenia za średnio potrzebne i użyteczne. Innych wskazań nie odnotowano.

Natomiast jeśli chodzi o grupę kontrolną IT, 50% badanych, czyli 4 osoby oceniły szkolenia za bardzo potrzebne i użyteczne, natomiast pozostałe 50% (4 osoby) za raczej potrzebne i użyteczne.



Wykres 30. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu IT w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

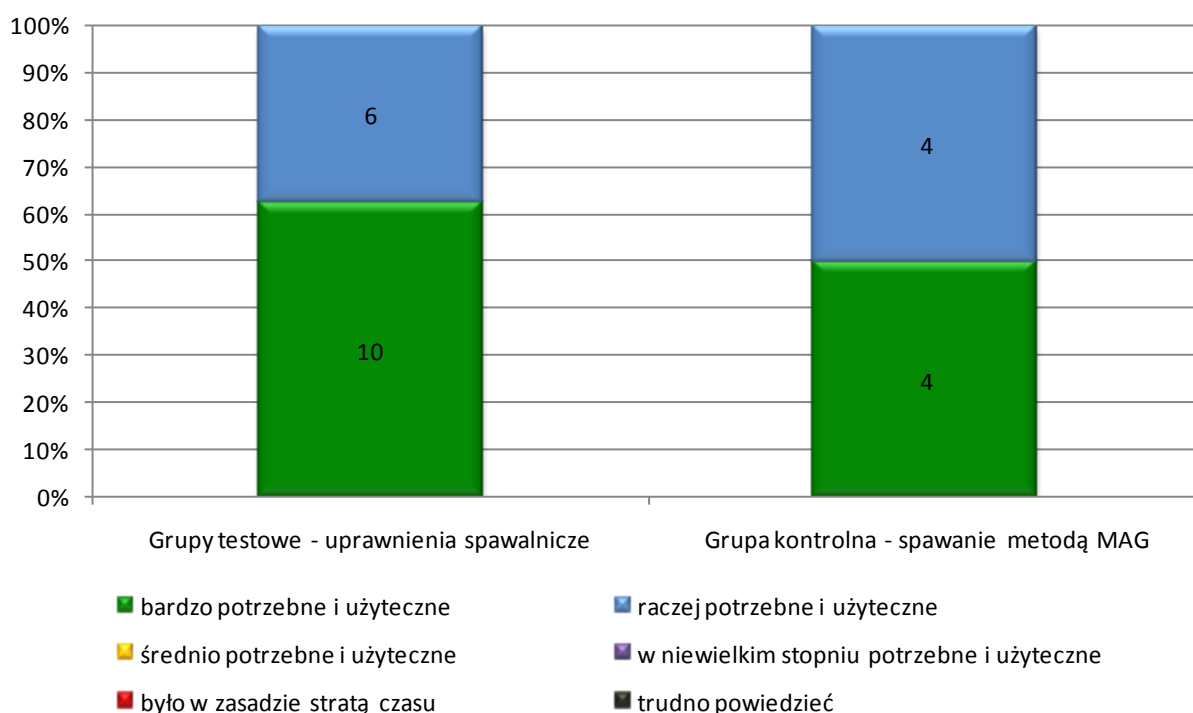
Uczestnicy szkoleń w ramach grup testowych w obszarze IT, za najbardziej użyteczne zagadnienia uznali: obsługę programów pocztowych; tworzenie dokumentów; folderów, możliwość zapisywania istotnych danych (baza); umiejętność pisania i edytowania tekstów; obsługa Excel; tworzenie folderów; korzystanie z Internetu; kopiowanie; pisanie e-maila; gadu-gadu; wyszukiwanie programów; założenie konta e-maila.

Z kolei jeżeli chodzi o grupę kontrolną, za najbardziej użyteczne uznano: formatowanie; korzystanie z Internetu; obsługę Excel oraz tworzenie tekstów.

„Uprawnienia spawalnicze oraz spawanie metodą MAG”.

Biorąc pod uwagę użyteczność szkoleń dotyczących uprawnień spawalniczych, realizowanych dla 2 grup testowych, stwierdzono, iż 62,50% uczestników, czyli 10 osób, oceniło je jako bardzo potrzebne i użyteczne, natomiast pozostałe 37,50% (4 osoby) oceniły te szkolenia, jako raczej potrzebne i użyteczne. Innych wskazań nie było.

W przypadku spawania metodą MAG, 50% uczestników grupy kontrolnej (4 osoby) oceniło szkolenia jako bardzo potrzebne i użyteczne, zaś pozostałe 50% za raczej potrzebne i użyteczne.



Wykres 31. Ocena użyteczności szkoleń z zakresu uprawnień spawalniczych i spawania metodą MAG w rozbiciu na grupy kontrolne i grupę testową.

Uczestnicy szkoleń w grupach testowych za najbardziej przydatne uznali następujące zagadnienia: techniki spawania; przygotowanie elementu spawanego;

zagadnienia dotyczące przepisów BHP; wszelkie zajęcia praktyczne oraz oznaczenie spoin.

Zaś osoby biorące udział w szkoleniu dla grupy kontrolnej, za najbardziej przydatne uznały: typy i rodzaje spoin; nowoczesne metody spawania; ćwiczenia w spawaniu rur; konkretną wiedzę dotyczącą stricte przyszłych uprawnień; normy; tabele; teorię i praktykę dotyczącą spawania metodą MAG.

4. PODSUMOWANIE

Ewaluacja zewnętrzna projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, przeprowadzona została, aby zapewnić obiektywną ocenę oraz informację zwrotną na temat dotychczasowego przebiegu oraz rezultatów niniejszego projektu, które to warunkują jego kontynuowanie oraz zasadność włączenia proponowanego rozwiązania do głównego nurtu polityki.

Projekt realizowany jest w okresie od 01 czerwca 2012 do 31 maja 2015 roku i zakłada zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grup użytkowników do ich stosowania.

W chwili zakończenia prac nad ewaluacją zewnętrzną projektu, przeprowadzono etap przygotowawczy oraz etap testowania wstępnej i opracowania ostatecznej wersji produktów finalnych. Produkty finalne w formie pakietów edukacyjnych dotyczą następujących obszarów tematycznych: „Techniki IT”, „Księgowość komputerowa” oraz „Uprawnienia spawalnicze”.

Adresatami projektu są osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, a także trenerzy, doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Osoby te zrekrutowano do projektu, a następnie podzielono na 8 – osobowe grupy szkoleniowe. W ramach każdego z obszarów tematycznych, zorganizowano po 2 grupy testowe (szkolone na podstawie innowacyjnych metod i narzędzi) oraz po 1 grupie kontrolnej (szkolonej według metodyki tradycyjnej). Przeprowadzono

również szkolenia dla kadr trenerów, doradców zawodowych oraz specjalistów ds. rozwoju zawodowego, których celem było przygotowanie tych osób do pracy z bezrobotnymi w wieku 50+ według nowej, wypracowanej w fazie testowania metodyki nauczania.

Rolą ewaluacji zewnętrznej w niniejszym projekcie jest zapewnienie całemu procesowi powstawania i testowania innowacji, obiektywnej, niezaangażowanej oceny i informacji zwrotnej, a także odpowiedź na pytanie, czy projekt warto jest kontynuować oraz czy włączenie innowacyjnego rozwiązania do głównego nurtu polityki jest zasadne.

Jednym z najistotniejszych kryteriów ewaluacyjnych, branych pod uwagę w ramach niniejszego badania, była skuteczność projektu, którą mierzono poprzez odniesienie rezultatów i produktów osiągniętych w trakcie realizacji projektu, do celów założonych we wniosku o dofinansowanie. Porównując produkty, które udało się wypracować do tej pory w trakcie realizacji projektu „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50” do produktów zakładanych na etapie opracowania projektu oraz zdefiniowanych wówczas celów, **stwierdzono, iż dotychczasowy poziom realizacji poszczególnych zadań jest w pełni satysfakcjonujący.** Jednak to nie sam fakt wypracowania zakładanych rezultatów jest najważniejszy z punktu widzenia ewaluatora, a ich jakość, która dopracowywana była w przeciągu całego dotychczasowego procesu realizacji projektu. Mowa tu przede wszystkim o tzw. pakietach edukacyjnych, które powstały na potrzeby szkoleń we wszystkich trzech obszarach tematycznych, jak również o opracowaniach w formie poradników dla

pozostałych grup adresatów projektu (trenerów oraz doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego)

Jeśli chodzi o poprawność metodologiczną oceny testowanych produktów stwierdzono, iż projekt zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grupy użytkowników do ich stosowania, opracowany został na podstawie analizy różnorodnych źródeł danych. W trakcie fazy przygotowawczej zrealizowano obszerną analizę potrzeb wszystkich grup docelowych projektu oraz opracowano strategię wdrażania projektu i wstępne wersje produktów finalnych. W fazie testowania – wypracowane pierwotnie wersje produktów ulegały modyfikacjom, a nawet istotnym zmianom, będącym odpowiedzią na zdiagnozowane oczekiwania oraz problemy uczestników szkoleń i pozostałych beneficjentów. Świadczy to o wysokim stopniu wyczulenia na indywidualne opinie poszczególnych respondentów oraz interesariuszy.

W naszej ocenie, zastosowana metodyka testowania produktu projektu innowacyjnego pozwalała oczekiwać potwierdzenia przydatności tego produktu i akceptacji jego ostatecznej formy przez interesariuszy. Zwieńczeniem całego procesu testowania produktu było przygotowanie wersji ostatecznej produktów, która uwzględniła wyniki przeprowadzonych testów i zebranych sugestii oraz opinii użytkowników i ekspertów.

Wszelkie działania, które zostały do tej pory zrealizowane w ramach projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, przeprowadzone zostały zgodnie z zaakceptowaną strategią wdrażania projektu.

Jednym z najistotniejszych elementów rzutujących na rzetelność realizacji projektu był sposób konstruowania grup szkoleniowych i rekrutacji poszczególnych użytkowników projektu. Rekrutacja do fazy testowania odbywała się według kryteriów określonych w fazie przygotowania projektu – chyba, że realna sytuacja (warunki rzeczywiste) wymuszała wprowadzanie pragmatycznych zmian. Stwierdzono, że zaproponowany dobór zarówno grupy użytkowników, jak i odbiorców do fazy testowania, zapewnił maksymalne odwzorowanie grup docelowych (zarówno w odniesieniu do grup testowych, jak i kontrolnych). Grupy te miały jednakową charakterystykę. Ponadto testowanie odbywało się w warunkach modelowo zbliżonych do warunków rzeczywistych. Obie te przesłanki wpłynęły korzystnie na uzyskanie wiarygodnej i rzetelnej informacji zwrotnej na temat testowanego mechanizmu – natomiast z pewnością nie ułatwiły realizacji projektu – wymuszając wprowadzanie bieżących zmian i modyfikacji.

Testowanie produktu odbyło się zatem zgodnie z przyjętą metodyką. Co więcej, nie wystąpiły żadne odstępstwa od przyjętej metodyki. Zmiany dokonywane w mechanizmie funkcjonowania produktu, są naturalną konsekwencją procesu testowania i nie były związane z jakąkolwiek zmianą przyjętej metodyki postępowania. W trakcie fazy testowania, wszystkie dane cząstkowe, gromadzone były w prawidłowy sposób, a sposób ich gromadzenia i późniejszej interpretacji wyników nie miał negatywnego wpływu na rezultat w postaci wypracowanych produktów oraz rekomendacji związanych z ich wdrożeniem. Dzięki realizacji działań związanych z ewaluacją wewnętrzną, w tym ciągłemu monitoringowi rezultatów i wyciąganiu na bieżąco wniosków, przyczyniających się do wprowadzania niezbędnych korekt, proces zarządzania

projektem uznać należy za prowadzony racjonalnie, pragmatycznie, sprawnie, rzetelnie i zgodnie z przyjętymi praktykami w tym zakresie.

W wyniku testowania produktu, otrzymano szereg danych o charakterze ilościowym i jakościowym, które poddane zostały interpretacji. Sam sposób generowania wyników testowania produktów, przeprowadzony został w sposób niebudzący jakichkolwiek zastrzeżeń, zgodny z metodyką badawczą oraz przyjętymi dobrymi praktykami w tym zakresie. Interpretacja wyników wszelkich działań badawczych podejmowanych w ramach realizacji projektu, jak również danych empirycznych z prowadzonych szkoleń, przeprowadzona została prawidłowo. Inna interpretacja zgromadzonych wyników badań byłaby niepoprawna i nieuprawniona.

Biorąc pod uwagę poprawność metodologiczną podejścia do testowania produktów, jak również należyta staranność w całym procesie badawczym, wychwycone przez badanie różnice w wynikach grup testowych i grupy kontrolnej nie mogą mieć innego wytłumaczenia. Warto przy tym po raz kolejny zwrócić uwagę na fakt, iż wszelkie zmiany, jakie wprowadzono do mechanizmu funkcjonowania produktu testowego, jak również poszczególnych etapów realizacji całego projektu, wynikają wprost z opinii deklarowanych przez Użytkowników projektu. Źródłem dotychczasowych zmian w produkcie są zatem sami Użytkownicy, którzy dzięki własnym doświadczeniom, spostrzeżeniom i wnioskom wywarli bardzo istotny wpływ na ostateczny kształt produktu finalnego. Niezwykle istotne są również wnioski z badań przeprowadzonych we wstępnej fazie realizacji projektu przez Centrum Doradztwa Strategicznego w Krakowie

oraz opinie ekspertów, których spotkania odbywają się regularnie w całym okresie wdrażania projektu.

Wszystkie podjęte w ramach projektu działania są odpowiedzią na to, co zostało zidentyfikowane przed przystąpieniem do realizacji projektu oraz w pierwszej jego fazie. A zatem, jeśli chodzi o odniesienie zdiagnozowanych potrzeb realizacji projektu, do osiągniętych rezultatów w postaci podjętych działań, stwierdzono, iż są one w pełni zbieżne. Świadczy to o wysokim stopniu użyteczności projektu z punktu widzenia zdefiniowanych grup docelowych, czego dodatkowym dowodem są opinie uczestników poszczególnych szkoleń potwierdzające użyteczność nabytych kompetencji w życiu zawodowym oraz osobistym tych osób.

W konsekwencji, wysoko należy ocenić również trafność projektu, rozumianą, jako odniesienie zgodności celów projektu do potrzeb Użytkowników oraz ich adekwatność w sytuacji zmiany tych potrzeb. To właśnie owa elastyczność i umiejętność dopasowania do zmieniającej się rzeczywistości, sprawia, iż produkt finalny przybiera kształt, który uwzględniał będzie wnioski i doświadczenia płynące z badań oraz fazy testowania produktu. We wniosku o dofinansowanie projektu, zaproponowane zostały bowiem pierwotnie produkty finalne, nieco odmienne od tych, które wdrażane były w rzeczywistości w ramach poszczególnych grup testowych i kontrolnych. Te z kolei udoskonalone zostały dzięki opiniom i doświadczeniom uczestników, jak również trenerów i doradców zawodowych, płynącym z przeprowadzenia szkoleń i znalazły swoje odzwierciedlenie w wypracowanych produktach finalnych, jakimi są programy

szkoleń, konspekty dla trenerów, jak również skrypty dla uczestników szkoleń w poszczególnych obszarach merytorycznych.

W odpowiedzi na zdiagnozowaną sytuację, przygotowano właśnie taki, a nie inny kształt produktów finalnych. Wychodząc z tego założenia, trafność zarówno samego produktu w postaci „Kompendium ...”, jak i całego projektu uznać należy za wysoką i odpowiadającą zarówno potrzebom rynku, zaleceniom Unii Europejskiej, jak i potrzebom powiększającej się wciąż grupy nieaktywnych zawodowo osób w wieku 50+.

Jeśli chodzi o przewidywane konsekwencje wprowadzenia produktów finalnych w postaci innowacyjnych programów, konspektów szkoleń, skryptów dla uczestników (osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+) do głównego nurtu polityki, uznać należy, iż zasadniczym skutkiem takiego rozwiązania będzie wdrożenie nowego podejścia do aktywizacji – a ściślej: rozpoznania i realizacji szkoleń dla tej grupy osób oraz wypracowanie dobrych praktyk w tym obszarze, które dzięki przeszkolonym w tym zakresie trenerom, doradcom zawodowym i specjalistom ds. rozwoju zawodowego, będą mogły być upowszechniane na rynku szkoleniowym. Jest to scenariusz optymistyczny, który jednocześnie jest bardzo prawdopodobny, gdyż konieczność wdrożenia innego, aniżeli tradycyjne podejścia do zagadnienia kształcenia zawodowego osób w wieku 50+, podnoszona jest już od dawna w środowisku osób zaangażowanych w procesy kształcenia osób dorosłych.

Kolejnym kryterium poddanym ewaluacji była trwałość projektu rozumiana, jako określenie szans na stałość efektów projektu po zakończeniu jego współfinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Mowa tu o

efektach rozumianych, jako osiągnięcia na poziomie produktów, rezultatów oraz oddziaływania projektu. Dla projektodawcy, najistotniejszym efektem w założeniu będzie zwiększenie aktywności zawodowej osób 50+, poprzez wypracowanie nowych metod nauczania i przygotowanie wszystkich grup użytkowników do ich stosowania w terminie do 31.05.2015 r. W sytuacji, w której przeszkoleni trenerzy, doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego, rozpoczną użytkowanie innowacyjnych metod nauczania w swojej rzeczywistości zawodowej, korzystanie z wypracowanego mechanizmu stanie się codzienną praktyką. To właśnie korzyści płynące z wdrożenia takiego rozwiązania są kluczowym czynnikiem, świadczącym o bardzo wysokim prawdopodobieństwie trwałości rezultatów projektu.

Trwałymi rezultatami o charakterze pośrednim są natomiast uzyskane przez uczestników szkoleń dokumenty w postaci certyfikatów, potwierdzające fakt nabycia kwalifikacji/ udoskonalenia kompetencji. Pamiętajmy, iż adresatami szkoleń były osoby w wieku 50+, dla których udział w szkoleniu często był pierwszym doświadczeniem edukacyjnym od bardzo długiego okresu. Dla osób tych, niezmiernie istotnym elementem trwałości rezultatów projektu jest wzbudzenie aktywności zawodowej i zaangażowania, jak również podniesienie poziomu samooceny i uświadomienie sobie roli ciągłego udoskonalania własnych kompetencji i zdobywania kwalifikacji. W konsekwencji powyższych trwałym rezultatem dla tak określonej grupy adresatów projektu jest podniesienie wartości tych osób na trudnym i bardzo konkurencyjnym rynku pracy.

O ocenie efektywności procesów rozwojowych w postaci zaproponowanych w ramach projektu szkoleń w innowacyjnej formule, świadczą opinie wyrażane

przez uczestników w kwestionariuszach ankietowych odnoszące się m. in.: długości trwania szkolenia (czasu) w odniesieniu do zrealizowanego programu szkolenia, zawartości merytorycznej programów szkoleniowych, sposobu i formy prowadzenia zajęć, pracy trenerów oraz organizacyjno – technicznych aspektów realizacji szkoleń. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż zdaniem zdecydowanej części uczestników szkoleń, sposób doboru do grup szkoleniowych (grupy ujednolicone pod względem wiekowym) oraz liczebność grup (8 osób) są zdecydowanym walorem podnoszącym efektywność procesu nauczania u osób w wieku 50+.

Jeśli chodzi natomiast o przyrost kompetencji uczestników w wyniku udziału w szkoleniach, uzyskane wskaźniki przyrostu wiedzy i deklaracje dotyczące poziomu przyrostu kompetencji, potwierdzają efektywność wszystkich przeprowadzonych szkoleń (zarówno tych w ramach grup testowych, jak i kontrolnych). Wspomniane wskaźniki są bardzo zróżnicowane w zależności od obszaru tematycznego i przynależności do danej kategorii grupy, natomiast deklaracje dotyczące samego faktu wzrostu kompetencji są do siebie bardzo zbliżone i ukształtowały się na bardzo wysokim, satysfakcjonującym z punktu widzenia efektywności projektu, poziomie. Podobnie rzecz się ma z deklaracjami uczestników dotyczącymi zastosowania nabytych kompetencji w warunkach zawodowych.

Do bardziej szczegółowej analizy i interpretacji danych płynących z przeprowadzenia szkoleń dla grup testowych oraz kontrolnych, należałoby zwiększyć próbę badawczą oraz przeprowadzić szkolenia według ostatecznych już finalnych wersji produktów innowacyjnych. Z punktu widzenia ewaluacji zewnętrznej projektu, jego kontynuacja, poprzez przejście do fazy

upowszechniania, stanowić może niebывałą szansę na dogłębną analizę wszelkich niuansów związanych z koniecznym – jak stwierdzono – nowym podejściem do nauczania osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Reasumując zatem, przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna projektu pt. „PI – Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku + 50”, potwierdza zasadność dalszej pracy nad wdrożeniem innowacji. Świadczą o tym wyniki fazy testowania oraz szereg zgromadzonych danych ilościowych i jakościowych, w tym m. in. opinie wyrażane przez uczestników szkoleń oraz trenerów, doradców zawodowych i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, a także Ekspertów i Specjalistów, którzy odpowiedzialni byli za opracowanie recenzji produktów.

5. ZAŁĄCZNIKI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 1

Techniki IT – nauka obsługi komputera dla osób 50+ - fazy i zakres zmian wprowadzonych w zakresie pakietu edukacyjnego -				
Program złożony do RST podręcznik „Szkolenie zakresu IT” („1”)	Realizacja szkoleń w fazie testowania – zawartość dokumentacji szkoleniowej i zakres zmian („2”)		Konspekt aktualny – wersja do walidacji („3”)	
Czas trwania szkolenia 129 h - opis celów ogólnych i szczegółowych, - podział na jednostki (5 jednostek): Jednostka 1 (podstawy wiedzy z zakresu technik IT) – 20 h. Jednostka 2 (obsługa, komputera) – 27 h. Jednostka 3 (usługi w sieciach informatycznych) – 20 h. Jednostka 4 (przetwarzanie tekstu - Word) – 27 h. Jednostka 5 (arkusz kalkulacyjny) - 35 h. Godziny przeznaczone na dane zagadnienie są zgodne w pierwotnej wersji programu szkolenia z dokumentacją szkolenia („1” = „2a”), natomiast w pierwotnej wersji	Wersja pierwotna przed dodaniem godzin: Czas trwania szkolenia 132 h (17 dni) w tym 129 h szkolenia, 3 h testów. Jednostka 1 (podstawy wiedzy z zakresu technik IT) – 20 h. Jednostka 2 (obsługa komputera) – 27 h. Jednostka 3 (usługi w sieciach informatycznych) – 20 h. Jednostka 4 (przetwarzanie tekstu - Word) – 27 h. Jednostka 5 (arkusz kalkulacyjny) 35 h, w tym: -podstawowe informacje o arkuszu kalkulacyjnym -5 h.		Zaktualizowana wersja – poszerzona w trakcie szkolenia o dodatkowe godziny: Czas trwania szkolenia 140 h (18 dni) w tym 137 h szkolenia, 3 h testów. Jednostka 1 (podstawy wiedzy z zakresu technik IT) – 20 h. Jednostka 2 (obsługa komputera) – 27 h. Jednostka 3 (usługi w sieciach informatycznych) – 20 h. Jednostka 4 (przetwarzanie tekstu - Word) – 27 h. Jednostka 5 (arkusz kalkulacyjny) 35 h - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat:	
			Czas trwania szkolenia 175 h (25 dni) w tym 116,5 h szkolenia, 1,5 h testów, 55,5 h powtórzenie materiału, 1,5 h: egzamin końcowy. -brak podziału na jednostki szkoleniowe, - pojawił się podział na 34 tematy zajęć z uwzględnieniem testów sprawdzających oraz egzaminu końcowego, - wprowadzenie godzin przeznaczonych na powtórzenie materiału z danego dnia szkolenia, - zmiany w stosunku do poprzednich opracowań: • Każdy dział został szczegółowo rozłożony na szczegółowe zagadnienia	
	Zakres szkolenia wg poprzednich opracowań Jednostka JS 1	Zakres szkolenia wg aktualnego konspektu „Pojęcia podstawowe” został podzielony na dwa zagadnienia: - Komputer informacje podstawowe 1 h, - elementy składowe komputera – 1,5 h		

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

programu nie przewidziano testów sprawdzających wiedzę.	- narzędzia programu Excel 2007 – 6 h, - formatowanie arkusza – 8 h/dodane - adresowanie komórek, wykonywanie obliczeń – 8 h/dodane - graficzna prezentacja arkusza – 8 h.	- podstawowe informacje o arkuszu kalkulacyjnym -5 h, - narzędzia programu Excel 2007 – 6 h, - formatowanie arkusza – 6 h/zmiana - adresowanie komórek, wykonywanie obliczeń – 10 h/zmiana - graficzna prezentacja arkusza – 8 h, Ponadto w JS 5 dodano dodatkowe tematy: - użytkowanie, wykorzystywanie zasobów Internetu – 8 h.	Jednostka JS 2 Podstawowe informacje i czynności – 4 h edycja tekstu - 7 h zarządzanie plikami – 5 h kopiowanie, przenoszenie, wyszukiwanie – 7 h, drukowanie dokumentów – 4 h	Typy komputerów – 2 h, Pamięci przenośne (nośniki danych) – 2 h, Oprogramowanie – 1 h, Podstawowy obsługi komputera – 2 h Operacja na tekście w tym: - Kopiowanie – 2 h, - Przenoszenie - 2 h, - Usuwanie – 2 h, - Formatowanie tekstu w programie WordPad – 3 h, Podstawowe informacje o Internecie – 2 h, Nie ma wyszczególnionego tematu „Zasoby sieci Internet” Nowoczesne przeglądarki internetowe – 2 h, zapoznanie z przeglądarką Internet Explorer – 2 h, Poczta elektroniczna – 7 h, operacje na wiadomościach – 7 h, ćwiczenia w korzystaniu z poczty elektronicznej – 5 h, usuwanie konta pocztowego – 1 h. Zapoznanie się z
			Jednostka JS 3 Podstawowe informacje o Internecie – 1 h, Zasoby sieci Internet – 4 h, Przeglądarki i wyszukiwarki internetowe – 5 h, Poczta elektroniczna – 4 h, Komunikatory – 6 h	
			Jednostka JS 4 Pierwsze kroki w przetwarzaniu tekstu – 4 h, Wprowadzenie i edycja danych – 6 h, Formatowanie tekstu i akapitu – 5 h, Tworzenie tabel – 7 h, Wstawianie grafiki – 5 h,	
			Jednostka JS 5 Podstawowe informacje o arkuszu kalkulacyjnym 5 h,	



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			Narzędzia programu Excel 2007 – 6 h, Formatowanie arkusza – 6 h, Adresowanie komórek, wykonywanie obliczeń – 10 h, Graficzne prezentacja arkusza – 8 h. - użytkowanie, wykorzystywanie zasobów Internetu – 8 h, 3 h testów sprawdzających	programem Microsoft Word 2010 – 2 h, tekst w programie Microsoft Word 2010 - 2h, Wstawienie obiektów do dokumentów – 2 h, Zrezygnowano z zagadnień dotyczących arkusza kalkulacyjnego „Excel”.
--	--	--	---	---

W aktualnym programie szkolenia znajdują się dodatkowo:

- 1) Porty, gniazda i wtyki w komputerze – 2 h,
- 2) Podstawy obsługi myszy – 2 h,
- 3) Podstawy obsługi klawiatury – 2 h,
- 4) Elementy składowe systemu Windows 7 – 2 h,
- 5) Obsługa systemu Windows w tym:
 - Operacje na plikach i folderach – 3 h,
 - Podstawowe operacje na oknach – 2 h,
 - Tworzenie folderów i pod folderów – 2h,
- 6) Ćwiczenia z obsługi systemu Windows - 7 h,
- 7) Zapoznanie się z programem Word Pad – 1 h,
- 8) Kursor tekstowy – 1 h,
- 9) Wprowadzenie tekstu – 2 h,
- 10) Operacje na dokumencie – 4 h,
- 11) Ćwiczenia w tworzeniu dokumentów w programie Word Pad – 7 h,
- 12) Ćwiczenia w tworzeniu dokumentów w programie Microsoft Word 2010,
- 13) Podłączenie komputera z systemem Windows 7 do sieci komputerowej – 2 h,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 14) Strony internetowe – 4 h,
- 15) Wyszukiwanie informacji w Internecie – 3 h,
- 16) Kopiowanie zawartości internetowej – 2 h,
- 17) Tworzenie dokumentów tekstowych z wykorzystaniem zasobów internetowych – 13 h,
- 18) Powtórzenie materiału – 55,5 h,

1,5 h testów sprawdzających oraz 1,5 godzinny egzamin końcowy.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 2

Szkolenie z zakresu księgowości komputerowej dla osób w wieku 50+ - fazy i zakres zmian wprowadzonych w zakresie pakietu edukacyjnego -			
Program złożony do RST (podręcznik „Szkolenie z zakresu księgowości komputerowej dla osób w wieku 50+” („1”)	Realizacja szkoleń w fazie testowania – zawartość dokumentacji szkoleniowej i zakres zmian („2”)	Konspekt aktualny – wersja do walidacji („3”)	
Czas trwania szkolenia 137 h - opis celów ogólnych i szczegółowych, - podział na jednostki (6 jednostek): • Jednostka 1 (podstawy rachunkowości) • Jednostka 2 (rozliczenie z ZUS), • Jednostka 3 (zobowiązania podatkowe), • Jednostka 4 (obsługa	- opis celów ogólnych i szczegółowych, - podział na jednostki (7 jednostek) („2 a”) Pierwotna wersja przed dodaniem godzin: Czas trwania szkolenia 162 h (22 dni) w tym 159 h szkolenia, 3 h testy. Jednostka 1 (podstawy rachunkowości). Jednostka 2 (prawo pracy). Jednostka 3 (rozliczenie z ZUS) –	(„2b”) Zaktualizowana wersja – poszerzona w trakcie szkolenia o dodatkowe godziny: Czas trwania szkolenia 175 h (22 dni) w tym 172 h szkolenia, 3 h testy. Jednostka 1 (podstawy rachunkowości) - zgodna, Jednostka 2 (prawo pracy) - zgodna	Czas trwania szkolenia: 170 h (25 dni) w tym 137 h szkolenia, 3 h testy, 28 h powtórzenie materiału, 2 h egzamin końcowy. - brak podziału na jednostki szkoleniowe, - pojawił się podział na tematy zajęć, 20 tematów z uwzględnieniem testów sprawdzających + egzamin końcowy, - wprowadzenie godzin przeznaczonych na powtórzenie materiału z danego dnia szkolenia, - zmiany w stosunku do poprzednich opracowań: każdy dział został szczegółowo podzielony na poszczególne zagadnienia.
		Zakres szkolenia wg poprzednich opracowań	Zakres szkolenia wg aktualnego pakietu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

zrozumieć
seniora
kompendium metod i narzędzi
elektrywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

programu płatnik), - Jednostka 5 (obsługa programu symfonia – finanse i księgowość), - Jednostka 6 (obsługa programu symfonia – kadry i płace)	zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zapoznanie z drukami – 2 h, wypełnianie druków – 6h/dodane). Jednostka 4 (zobowiązania podatkowe) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (podatek dochodowy – 6 h, wypełnianie druków PIT – 8 h, naliczanie listy płac – 10 h/dodane).	Jednostka 3 (rozliczenie z ZUS) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zapoznanie z drukami – 3 h, wypełnianie druków –5/zmiana). Jednostka 4 (zobowiązania podatkowe) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (podatek dochodowy – 4 h, wypełnianie druków PIT – 5 h, naliczanie listy płac – 8h/zmiany).	- Jednostka JS 1 Zasady rachunkowości – 4 h Bilans, konta bilansowe – 10 h Ewidencja środków pieniężnych – 10 h Umorzenie środków trwałych, amortyzacja – 5 h Konta wynikowe, ewidencja na kontaktach wynikowych – 5 h Rachunek zysków i strat – 10 h.	Zasady rachunkowości – 5 h. Bilans, jako podstawa informacji o majątku i źródłach jego pochodzenia – 6 h. Ewidencja na kontaktach syntetycznych i analitycznych – 12 h. Ewidencja na kontaktach bilansowych i wynikowych – 12 h. Ewidencja na kontaktach wynikowych – 6 h. Rachunek zysków i strat – 6 h. W programie szkolenia nie ma wyszczególnionych zagadnień pokrywających się z jednostką JS 2 brak zagadnienia dotyczącego zapoznania się z drukami ZUS RCA, ZUS RNA, ZUS RZA, ZUS RSA. Wypełnienie powyższych druków- zagadnienie zostało zawarte w temacie „Program płatnik – obsługa programu”
Godziny przeznaczone na dane zagadnienie są zgodne w pierwotnej wersji programu szkolenia z dokumentacją szkolenia („1” = „2a”), natomiast w pierwotnej wersji programu szkolenia nie było informacji o testach sprawdzających wiedzę	Jednostka 5 (obsługa programu płatnik - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zgłoszenie do ubezpieczenia w ZUS –5 h, tworzenie własnej bazy danych i tworzenie wzorców dla nowej firmy – 5 h, likwidacja firmy – 5 h/dodane).	Jednostka 5 (obsługa programu płatnik) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zgłoszenie do ubezpieczenia w ZUS –8 h, tworzenie własnej bazy danych i tworzenie wzorców dla nowej firmy – 8 h, likwidacja firmy – 6 h/zmiana).	Jednostka JS 2 Interpretacja podstawowych przepisów prawa pracy – 5h Sportządzanie Umów o pracę – 4 h Rozwiązywanie umów o pracę – 3 h Zastosowanie odpowiedniego trybu rozwiązywania umowy – 3 h	
Brak jednostki szkoleniowej dotyczącej prawa pracy.	Jednostka 6 (obsługa programu symfonia – finanse i księgowość) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (wykonywanie zestaw, rejestru, bilansu, rachunku zysku i strat –5 h, wprowadzenie bilansu otwarcia – 5 h, ewidencja operacji gospodarczych – 5	Jednostka 6 (obsługa programu symfonia – finanse i księgowość) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (wykonywanie zestawień, rejestru, bilansu, rachunku zysku i strat –6 h, wprowadzenie bilansu otwarcia – 6 h, ewidencja operacji gospodarczych – 12 h/zmiana).	Jednostka JS 3 Zapoznanie z drukami ZUS RCA, ZUS RNA, ZUS RZA, ZUS RSA – 3 h Wypełnienie powyższych druków – 5 h	



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

h/dodane).	Jednostka 7 (obsługa programu symfonia – kadry i płace) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zakładanie firmy, uzupełnianie danych –2 h, wprowadzanie danych pracowniczych – 3 h, zdarzenia w trakcie umowy o pracę – 4 h, rozliczanie i księgowanie wynagrodzeń – 6 h/dodane).	Jednostka 7 (obsługa programu symfonia – kadry i płace) - zmiana w liczbie godzin przewidzianych na dany temat (zakładanie firmy, uzupełnianie danych –3 h, wprowadzanie danych pracowniczych – 5 h, zdarzenia w trakcie umowy o pracę – 5 h, rozliczanie i księgowanie wynagrodzeń – 10 h/zmiana).	Jednostka JS 4 Podatek dochodowy – 4 h Przychód, koszty, formy opodatkowania – 6 h Wypełnianie druków PIT – 8 h Lista płac, naliczanie listy – 8 h	Przepisy o podatku dochodowym – 6 h. Przychody ze sprzedaży – 6 h. Podatek od towarów i usług – VAT – 6 h. Sporządzanie deklaracji podatkowej – 6 h. Wynagrodzenia osobowe – 12 h. Przepisy z zakresu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego – 6 h. Program płatnik- obsługa programu – 12 h.
		Wprowadzenie dodatkowych 3 godzin przewidzianych na testy przed, w trakcie, po zakończeniu szkolenia. Wprowadzenie testu na koniec szkolenia (egzamin końcowy) – 90 minut.	Jednostka JS 5 Zgłoszenie do ubezpieczenia w ZUS – 8 h Wyrejestrowanie firmy oraz osób ubezpieczonych - 5 h Tworzenie własnej bazy danych i tworzenie wzorców dla nowej firmy – 8 h Likwidacja firmy – 6 h Eksport danych do plтника – 5 h Jednostka JS 6 wykonywanie zestawień, rejestru, bilansu, rachunku zysku i strat – 6 h wprowadzanie bilansu otwarcia – 6 h ewidencja operacji gospodarczych – 12 h Jednostka JS 7 zakładanie firmy,	Prowadzenie ksiąg rachunkowych w przedsiębiorstwie oraz rozpoczęcie pracy z programem symfonia finanse i księgowość – 13 h. Zagadnienia dotyczące wprowadzenia bilansu otwarcia zawierają się w temacie „ewidencja na kontach bilansowych i wynikowych”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			uzupełnienie danych – 3 h wprowadzanie danych pracowniczych – 5 h zdarzenia w trakcie umowy o pracę – 5 h rozliczenie i księgowanie wynagrodzeń – 10 h	
--	--	--	--	--

W aktualnym programie szkolenia znajdują się dodatkowo:

- 1) majątek jednostki i jego klasyfikacja – 6 h,
- 2) księgowe urzędzenia do ewidencji operacji gospodarczych -6 h,
- 3) rachunek kosztów – 6 h,
- 4) powtórzenie materiału w każdym dniu szkolenia – 1 h oraz jeden dzień poświęcony na powtórzenie materiału – 6 h oraz egzamin końcowy – 2 h.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 3

Karta informacyjna szkoleń – wersja testowa
realizowanego w ramach projektu „PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod
i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Nazwa szkolenia	UPRAWNIENIA SPAWALNICZE SPAWANIE BLACH – SPOINA PACHWINOWA Program innowacyjny
Program innowacyjny / program tradycyjny	Liczba godzin edukacyjnych szkolenia będzie uzależniona od zweryfikowanych w trakcie procesu rekrutacyjnego: uprawnień i/lub doświadczenia danego Kandydata. W zależności od wyboru I, II lub III wariantu szkolenia liczba godzin będzie wynosić: I wariant 40 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 32 godz. zajęcia praktyczne) II wariant 48 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 40 godz. zajęcia praktyczne) III wariant 56 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 48 godz. zajęcia praktyczne) Wybór wariantu (skierowanie do danej grupy) będzie zależne od <u>już posiadanych</u> przez Kandydatów na szkolenie: uprawnień spawalniczych doświadczenia zawodowego / umiejętności w zakresie spawania I wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 4 dni zajęcia praktyczne razem 5 dni szkolenia II wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 5 dni zajęcia praktyczne razem 6 dni szkolenia III wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 6 dni zajęcia praktyczne razem 7 dni szkolenia
Liczba dni szkoleniowych	
Liczba godzin edukacyjnych	
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	świadcstwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według norm PN EN 287-1 i PN EN ISO 9606:2



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Program szkolenia

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Liczba godzin szkoleniowych		
		I wariant	I wariant	III wariant
Obsługa urządzeń spawalniczych, BHP przy urządzeniach, przygotowanie do pracy, rozruch	pierwszy	2	2	2
Przygotowanie materiału spawalniczego		2	2	2
Spoiny szcenne		2	2	2
Złącza teowe		2	2	2
Złącza teowe	drugi	8	8	8
Materiałoznawstwo		2	2	2
Urządzenia spawalnice	trzeci	2	2	2
Materiały spawalnice		2	2	2
Złącza spawane		2	2	2
Instruktaż wstępny		1	1	2
Wykonywanie złączy teowych narożnych w pozycji PA	czwarty	1	3	4
Wykonywanie złączy teowych narożnych w pozycji PF		2	3	2
Wykonywanie złączy teowych narożnych w pozycji PC		2	1	-----
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA		2	-----	-----
Wykonywanie złączy teowych narożnych w pozycji PF	piąty	-----	-----	2
Wykonywanie złączy teowych narożnych w pozycji PC		-----	2	4
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA		-----	3	2
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PB		2	3	-----
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PF	szósty	2	-----	-----
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PD		2	-----	-----
Egzamin końcowy		2	-----	-----
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA		-----	-----	2
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PB	szósty	-----	-----	4
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PF		-----	3	2
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PD		-----	3	-----



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Egzamin końcowy		2	
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PF		-----	2
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PD	siódmy	-----	4
Egzamin końcowy		-----	2
Liczba dni szkoleniowych: I wariant: 5 dni, II wariant: 6 dni, III wariant: 7 dni			
Liczba godzin szkoleniowych: I wariant: 40 godziny, II wariant: 48 godziny, III wariant: 56 godzin			

Karta informacyjna szkolenia realizowanego w ramach projektu „PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Nazwa szkolenia	UPRAWNIENIA SPAWALNICZE SPAWANIE BLACH – SPOJNA CZŁOŁOWA
Program innowacyjny/ program tradycyjny	Program innowacyjny
	W zależności od wyboru I, II lub III wariantu szkolenia liczba godzin wynosi: I wariant 48 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 40 godz. zajęcia praktyczne) II wariant 56 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 48 godz. zajęcia praktyczne) III wariant 64 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 56 godz. zajęcia praktyczne) IV wariant 72 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 64 godz. zajęcia praktyczne)
Liczba godzin edukacyjnych	
	Wybór wariantu (skierowanie do danej grupy) będzie zależne od <u>już posiadanych</u> przez Kandydatów na szkolenie: uprawnień spawalniczych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
aktywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	doświadczenia zawodowego / umiejętności w zakresie spawania
Liczba dni szkoleniowych	I wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 5 dni zajęcia praktyczne - razem 6 dni szkolenia II wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 6 dni zajęcia praktyczne - razem 7 dni szkolenia III wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 7 dni zajęcia praktyczne - razem 8 dni szkolenia IV wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 8 dni zajęcia praktyczne razem - 9 dni szkolenia
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	świadcstwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według norm PN EN 287-1 i PN EN ISO 9606:2

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Program szkolenia			
		Liczba godzin szkoleniowych			
Obsługa urządzeń spawalniczych, BHP przy urządzeniach, przygotowanie do pracy, rozruch	pierwszy	I wariant	II wariant	III wariant	IV wariant
		2	2	2	2
		2	2	2	2
		2	2	2	2
Przygotowanie materiału spawalniczego	drugi	2	2	2	2
Spoiny szczipne		2	2	2	2
Złącza teowe		2	2	2	2
Złącza doczołowe		8	8	8	8
Materiałoznawstwo	trzeci	2	2	2	2
Urządzenia spawalnicze		2	2	2	2
Materiały spawalnicze		2	2	2	2
Złącza spawane		2	2	2	2
Instruktaż wstępny	czwarty	2	2	2	2
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PA		2	3	4	5
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V w pozycji PA		2	3	2	1
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PF		2	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V w pozycji PA	piąty	-----	-----	2	4
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PA		-----	3	4	4
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PF		2	3	2	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V w pozycji PF		2	3	2	-----

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PC		3	2	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PC		3	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PF		-----	-----	-----	1
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V w pozycji PF		-----	-----	2	5
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PC		-----	2	5	2
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PC	szósty	-----	4	1	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PE		3	2	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PE		3	-----	-----	-----
Egzamin końcowy		2	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PC	síódmy	-----	-----	-----	4
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PC		-----	-----	4	4
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PE		-----	2	4	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PE		-----	4	-----	-----
Egzamin końcowy		-----	2	-----	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PC	ósmý	-----	-----	-----	2
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PE		-----	-----	1	6
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PE		-----	-----	5	-----



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Egzamin końcowy				2	-----
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PE	dziewiąty	-----	-----	-----	6
Egzamin końcowy		-----	-----	-----	2
Liczba dni szkoleniowych razem: I wariant: 6 dni, II wariant: 7 dni, III wariant: 8 dni, IV wariant: 9 dni Liczba godzin szkoleniowych razem: I wariant: 48 godz., II wariant: 56 godz., III wariant: 64 godz., IV wariant: 72 godz.					

Karta szkolenia

„PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Proponowana nazwa szkolenia	UPRAWNIENIA SPAWALNICZE - SPAWANIE RUR
Program innowacyjny / program tradycyjny	Program innowacyjny
	w zależności od wyboru I, II lub III wariantu szkolenia liczba godzin wynosi:
	I wariant: 56 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 48 godz. zajęcia praktyczne)
	II wariant: 64 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 56 godz. zajęcia praktyczne)
	III wariant: 72 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 64 godz. zajęcia praktyczne)
	IV wariant: 80 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 72 godz. zajęcia praktyczne)
	V wariant: 88 godz. (8 godz. zajęcia teoretyczne, 80 godz. zajęcia praktyczne)
Liczba godzin edukacyjnych	Wybór wariantu (skierowanie do danej grupy) będzie zależne od już posiadanych przez



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	Kandydatów na szkolenie: • uprawnień spawalniczych • doświadczenia zawodowego/ umiejętności w zakresie spawania
Liczba dni szkoleniowych	I wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 6 dni zajęcia praktyczne - razem 7 dni szkolenia II wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 7 dni zajęcia praktyczne - razem 8 dni szkolenia III wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 8 dni zajęcia praktyczne - razem 9 dni szkolenia IV wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 9 dni zajęcia praktyczne - razem 10 dni szkolenia V wariant: 1 dzień zajęcia teoretyczne, 10 dni zajęcia praktyczne - razem 11 dni szkolenia
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	świadcstwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według norm PN EN 287-1 i PN EN ISO 9606:2



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Program szkolenia

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Liczba godzin szkoleniowych				
		I wariant	II wariant	III wariant	IV wariant	V wariant
Obsługa urządzeń spawalniczych, BHP przy urządzeniach, przygotowanie do pracy, rozruch	pierwszy	2	2	2	2	2
Przygotowanie materiału spawalniczego		2	2	2	2	2
Spoiny szcenne		2	2	2	2	2
Złącza teowe		2	2	2	2	2
Złącza doczołowe, rurowe	drugi	8	8	8	8	8
Materiałoznawstwo	trzeci	2	2	2	2	2
Urządzenia spawalnicze		2	2	2	2	2
Materiały spawalnicze		2	2	2	2	2
Złącza spawane		2	2	2	2	2
Instruktaż wstępny	czwarty	2	2	2	2	2
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PA		2	4	4	5	6
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PC		3	2	2	1	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PC		-----	2	3	4	6
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PF	piąty	3	4	5	4	2
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PF		3	2	-----	-----	-----
H-L045		2	-----	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PA		-----	-----	-----	2	4
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PF	szósty	-----	2	5	6	4
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji H-L045		1	4	3	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PC		3	2	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PF		3	-----	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045		1	-----	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045		1	-----	-----	-----	-----



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



Zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji H-L045	siódmy	-----	-----	-----	-----	3
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PA		-----	-----	2	6	5
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PC		-----	2	5	2	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PF		-----	4	1	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045		2	2	-----	-----	-----
Króciec, spoina V w pozycji H-L045	ósmymy	4	-----	-----	-----	-----
Egzamin końcowy		2	-----	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PA		-----	-----	-----	-----	2
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PC		-----	-----	-----	4	6
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PF		-----	-----	4	4	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045	dziewiąty	-----	2	4	-----	-----
Króciec, spoina V w pozycji H-L045		-----	4	-----	-----	-----
Egzamin końcowy		-----	2	-----	-----	-----
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PC		-----	-----	-----	-----	1
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PF		-----	-----	-----	2	7
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045	dziewiąty	-----	-----	1	6	-----
Króciec, spoina V w pozycji H-L045		-----	-----	5	-----	-----
Egzamin końcowy		-----	-----	2	-----	-----

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji H-L045	dziesiąty	-----	-----	-----	-----	1
Króciec, spoina V w pozycji H-L045		-----	-----	-----	6	7
Egzamin końcowy	jedenasty	-----	-----	-----	2	-----
Króciec, spoina V w pozycji H-L045		-----	-----	-----	-----	6
Egzamin końcowy		-----	-----	-----	-----	2
Liczba dni szkoleniowych razem: I wariant: 7 dni, II wariant: 8 dni, III wariant: 9 dni, IV wariant: 10 dni, V wariant: 11 dni Liczba godzin szkoleniowych razem: I wariant 56 godz., II wariant 64 godz., III wariant 72 godz., IV wariant 80 godz., V wariant 88 godz.						

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 4

Karta informacyjna szkoleń – wersja walidacyjna
realizowanego w ramach projektu „PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod
i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Nazwa szkolenia	NABYCIE UPRAWNIENI SPAWALNICZYCH SPAWANIE BLACH – SPOINA PACHWINOWA
Program innowacyjny/program tradycyjny	Program innowacyjny
Liczba godzin edukacyjnych	82 godziny szkolenia (8 godz. - szkolenie BHP, 8 godz. - test wiedzy i umiejętności, 16 godz. - zajęcia teoretyczne, 48 godz. - zajęcia praktyczne, 2 godz. - egzamin).
Liczba dni szkoleniowych	11 dni szkolenia (1 dzień - szkolenie BHP, 1 dzień - test wiedzy i umiejętności, 2 dni - zajęcia teoretyczne, 6 dni - zajęcia praktyczne, 1 dzień - egzamin).
Założenia/wymagania wstępne dotyczące Uczestników	Na kurs mogą zostać przyjęci Kandydaci, którzy: • ukończyli, co najmniej szkołę podstawową, • ukończyli 18 rok życia, • posiadają zdolność do wykonywania zawodu spawacza, potwierdzoną świadectwem lekarskim, • posiadają uprawnienia spawalnicze lub doświadczenie zawodowe/umiejętności w zakresie weryfikowanej metody. UWAGA! W przypadku brania pod uwagę predyspozycji zdrowotnych oraz możliwości przyszłego zatrudnienia w zawodzie spawacza, w przypadku Kandydatów na szkolenie w wieku 50 + należy wykonać następujące badania: • ocenę okulistyczną (określenie prawdopodobieństwa wystąpienia: zaćmy, zapalenia rogówki i zapalenia



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	nerwu wzrokowego) • spirometrię • zdjęcie klatki piersiowej • ocenę kardiologiczną (EKG i próbę wysiłkową) • ocenę układu kostno – szkieletowego • z poszerzeniem diagnostyki o badanie obrazowe • określenie poziomu cholesterolu we krwi Na badania te osoby zainteresowane udziałem w szkoleniu <u>zostaną skierowane na etapie rekrutacji.</u> Koszt badań lekarskich zostanie pokryty przez Grupę Doradczą Projekt spółka z o.o.
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	Świadectwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według normy PN EN 287-1 lub PN EN ISO 9606:2

Program szkolenia

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Liczba godzin szkoleniowych
Szkolenie BHP.	pierwszy - teoria	8
Test wiedzy i umiejętności - określenie wstępnego poziomu kwalifikacji Uczestników. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań.	drugi - teoria	8
Normy spawalnicze. Materiałoznawstwo.	trzeci- teoria	8
Zastosowanie elektryczności do spawania łukowego. Urządzenia spawalnicze.		
Materiały spawalnicze.		
Złącza spawane. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).	czwarty - teoria	4
Szkolenie i egzaminowanie spawaczy. Obsługa urządzeń spawalniczych, przygotowanie do pracy. Przygotowanie materiału spawalniczego. Spoiny szczepne. Cięcie.		
Rysunek techniczny w spawalnictwie. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).		
Instruktaż wstępny.	piąty	2



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Zrozumieć seniora
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykonywanie złączy narożnych w pozycjach PA, PF, PC.		6
Wykonywanie złączy narożnych w pozycjach PA, PF, PC.	szósty	8
Wykonywanie złączy narożnych w pozycjach PA, PF, PC.	siódmy	8
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA, PB, PF, PD.	ósmo	8
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA, PB, PF, PD.	dziewiąty	8
Wykonywanie złączy teowych w pozycji PA, PB, PF, PD. Egzamin wewnętrzny.	dziesiąty	8
Egzamin końcowy.		2

Liczba dni szkoleniowych: 11 dni

Liczba godzin szkoleniowych: 82 godziny

Karta informacyjna szkolenia

realizowanego w ramach projektu „PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Nazwa szkolenia	NABYCIE UPRAWNIEN SPAWALNICZYCH SPAWANIE BLACH – SPOINA CZOŁOWA Program innowacyjny	
Program innowacyjny/program tradycyjny		
Liczba godzin edukacyjnych	98 godzin szkolenia (8 godz. – szkolenie BHP, 8 godz. - test wiedzy i umiejętności, 16 godz. - zajęcia teoretyczne, 64 godz. - zajęcia praktyczne, 2 godz. - egzamin).	
Liczba dni szkoleniowych	13 dni szkolenia (1 dzień - szkolenie BHP, 1 dzień - test wiedzy i umiejętności, 2 dni - zajęcia teoretyczne, 8 dni - zajęcia praktyczne, 1 dzień - egzamin).	



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Założenia/ wymagania wstępne dotyczące Uczestników	Na kurs mogą zostać przyjęci Kandydaci, którzy: • ukończyli, co najmniej szkołę podstawową, • ukończyli 18 rok życia. • posiadają zdolność do wykonywania zawodu spawacza, potwierdzoną świadectwem lekarskim, • posiadają uprawnienia spawalnicze lub doświadczenie zawodowe/umiejętności w zakresie weryfikowanej metody. UWAGA! Aby uzyskać uprawnienia w zakresie spawania blach – spoiną czołową należy: - posiadać uprawnienia w zakresie spawania blach spoiną pachwinową - lub - przystąpić do egzaminu dwustopniowego obejmującego swoim zakresem spawanie blach spoiną pachwinową oraz spawanie blach spoiną czołową. UWAGA! W przypadku brania pod uwagę predyspozycji zdrowotnych oraz możliwości przyszłego zatrudnienia w zawodzie spawacza, w przypadku Kandydatów na szkolenie w wieku 50 + należy wykonać następujące badania: • ocenę okulistyczną (określenie prawdopodobieństwa wystąpienia: zaćmy, zapalenia rogówki i zapalenia nerwu wzrokowego), • spirometrię • zdjęcie klatki piersiowej • ocenę kardiologiczną (EKG i próbę wysiłkową) • ocenę układu kostno – szkieletowego • z poszerzeniem diagnostyki o badanie obrazowe • określenie poziomu cholesterolu we krwi Na badania te osoby zainteresowane udziałem w szkoleniu zostaną skierowane na etapie rekrutacji. Koszt badań lekarskich zostanie pokryty przez Grupę Doradczą Projekt spółka z o.o. Świadectwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według normy PN EN 287-1 lub PN EN ISO 9606:2.
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	Świadectwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według normy PN EN 287-1 lub PN EN ISO 9606:2.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Program szkolenia

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Liczba godzin szkoleniowych
Szkolenie BHP.	pierwszy - teoria	8
Test wiedzy i umiejętności – określenie wstępnego poziomu kwalifikacji Uczestników. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań.	drugi - teoria	8
Normy spawalnicze. Materiałoznawstwo.	trzeci - teoria	8
Zastosowanie elektryczności do spawania łukowego. Urządzenia spawalnicze.		
Materiały spawalnicze.		
Złącza spawane. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).	czwarty - teoria	4
Szkolenie i egzaminowanie spawaczy. Obsługa urządzeń spawalniczych, przygotowanie do pracy. Przygotowanie materiału spawalniczego. Spoiny szczepne. Cięcie.		4
Rysunek techniczny w spawalnictwie. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).	piąty	
Instruktaż wstępny.	szósty	2
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PA, PF spoina V w pozycji PA, PF.		6
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I w pozycji PA, PF spoina V w pozycji PA, PF.		8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V w pozycji PF, spoina I ss nb w pozycji PC.		8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PC.		8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I, V ss nb w pozycji PC.		8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I ss nb w pozycji PE .		8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina V ss nb w pozycji PE.	jedenasty	8
Wykonywanie złączy doczołowych, spoina I, V ss nb w pozycji PE. Egzamin wewnętrzny.	dwunasty	8
Egzamin końcowy.	trzynasty	2
Liczba dni szkoleniowych: 13 dni Liczba godzin szkoleniowych: 98 godzin		

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Karta szkolenia

„PI - Zrozumieć seniora – kompendium metod i narzędzi efektywnego doradztwa i edukacji dla osób w wieku +50”

Proponowana nazwa szkolenia	NABYCIE UPRAWNIEN SPAWALNICZYCH - SPAWANIE RUR
Program innowacyjny/ program tradycyjny	Program innowacyjny
Liczba godzin edukacyjnych	114 godzin szkolenia (8 godz. – szkolenie BHP, 8 godz. - test wiedzy i umiejętności. 16 godz. - zajęcia teoretyczne, 80 godz. - zajęcia praktyczne, 2 godz. - egzamin).
Liczba dni szkoleniowych	15 dni szkolenia (1 dzień - szkolenie BHP, 1 dzień - test wiedzy i umiejętności, 2 dni - zajęcia teoretyczne, 10 dni - zajęcia praktyczne, 1 dzień - egzamin).
Założenia/ wymagania wstępne dotyczące Uczestników	Na kurs mogą zostać przyjęci Kandydaci, którzy: - ukończyli, co najmniej szkołę podstawową, - ukończyli 18 rok życia, - posiadają zdolność do wykonywania zawodu spawacza, potwierdzoną świadectwem lekarskim, - posiadają uprawnienia spawalnicze lub doświadczenie zawodowe/umiejętności w zakresie weryfikowanej metody. UWAGA! Aby uzyskać uprawnienia w zakresie spawania rur należy: posiadać uprawnienia w zakresie spawania blach spoiną pachwinową, spawanie blach spoiną czołową lub przystąpić do egzaminu trzystopniowego obejmującego swoim zakresem spawanie blach spoiną pachwinową, spawanie blach spoiną czołową oraz spawanie rur. UWAGA! W przypadku brania pod uwagę predyspozycji zdrowotnych oraz możliwości przyszłego zatrudnienia w zawodzie spawacza, w przypadku Kandydatów na szkolenie w wieku 50 + należy wykonać następujące badania:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	• ocenę okulistyczną (określenie prawdopodobieństwa wystąpienia: zaćmy, zapalenia rogówki i zapalenia nerwu wzrokowego), • spirometrię • zdjęcie klatki piersiowej • ocenę kardiologiczną (EKG i próbę wysiłkową) • ocenę układu kostno – szkieletowego • z poszerzeniem diagnostyki o badanie obrazowe • określenie poziomu cholesterolu we krwi
Uzyskiwane w efekcie szkolenia uprawnienia	Na badania te osoby zainteresowane udziałem w szkoleniu zostaną skierowane na etapie rekrutacji. Koszt badań lekarskich zostanie pokryty przez Grupę Doradczą Projekt spółka z o.o. Świadectwo egzaminu kwalifikacyjnego spawacza według normy PN EN 287-1 lub PN EN ISO 9606:2.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Program szkolenia

Tematyka zajęć	Dzień szkolenia	Liczba godzin szkoleniowych
Szkolenie BHP.	pierwszy - teoria	8
Test wiedzy i umiejętności – określenie wstępnego poziomu kwalifikacji Uczestników. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań.	Drugi - teoria	8
Normy spawalnicze. Materiałoznawstwo.	trzeci - teoria	8
Zastosowanie elektryczności do spawania łukowego. Urządzenia spawalnicze.		
Materiały spawalnicze.	czwarty - teoria	4
Złącza spawane. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).		
Szkolenie i egzaminowanie spawaczy. Obsługa urządzeń spawalniczych, przygotowanie do pracy.		
Przygotowanie materiału spawalniczego. Spoiny szczipne. Złącza teowe.	piąty	2
Rysunek techniczny w spawalnictwie. Podsumowanie zajęć (powtórzenie, pytania od Uczestników).		
Instruktaż wstępny.	szósty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PA.	siedmiu	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PH.	ósmu	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji H-L045.	dziiesiąty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PA.	jedenasty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PC.	dwunasty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PH.	trzynasty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina I, ss nb w pozycji PA, PC, PH, H-L045.	czternasty	8
Wykonywanie złączy rurowych, spoina V, ss nb w pozycji PA, PC, PH, H-L045.	piętnasty	2
Egzamin końcowy.		

Liczba dni szkoleniowych: 15 dni

Liczba godzin szkoleniowych: 114 godziny



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Zrozumieć
seniora**
kompendium metod i narzędzi
efektywnego doradztwa i edukacji
dla osób w wieku +50

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 5

Metodyka nauczania osób 50+. Poradnik dla Instytucji Szkoleniowej - zakres zmian wprowadzonych w poradniku -	
Poradnik złożony do RST (faza testowania)	Poradnik wersja walidacyjna
Wstęp	Wstęp
Rozdział 1: Charakterystyka grupy docelowej 50+	Rozdział 1: Oczekiwania, bariery i potrzeby edukacyjne osób 50+ Podrozdział 1: Charakterystyka psychologiczna i społeczna osób dojrzałych - tzw. Pokolenia 50+ Podrozdział 2: Bariery edukacyjne osób 50+ Podrozdział 3: Oczekiwania i potrzeby osób 50+
Rozdział 2: Specyfikacja nauczania osób 50+	Rozdział 2: Uczenie się przez całe życie, jako jeden z priorytetów polityki Unii Europejskiej
Rozdział 3: Wybrane aspekt organizacji szkoleń	Rozdział 3: Wybrane aspekty metodyki nauczania i uczenia się osób 50+ Podrozdział 1: Kompetencje, emocje, postawy, osobowości i inne czynniki warunkujące udział w szkoleniach osób 50+; Podrozdział 2: Szkolenia i inne formy rozwoju potencjału osób dorosłych i dojrzałych Podrozdział 3: Metody i rodzaje szkoleń oraz ich techniki Podrozdział 4: Specyfikacja nauczania osób 50+ i wybrane aspekty organizacji szkoleń.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bibliografia	<u>W aktualnym poradniku zostały dodane dwa rozdziały:</u> Rozdział 4: Zalecenia Rady Unii Europejskiej w zakresie polityki uczenia się przez całe życie, w kontekście Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego; Rozdział 5: Problematyka uczenia się przez całe życie a założenia Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji
	Bibliografia

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6

Doradztwo zawodowe dla osób 50+. Poradnik dla Doradców Zawodowych - zakres zmian wprowadzonych w poradniku -	
Poradnik złożony do RST (faza testowania)	Poradnik wersja ostateczna
Dział I: Wybrane zagadnienia dotyczące funkcjonowania zawodowego osób 50+: <u>Rozdziały:</u> Charakterystyka społeczna osób po 50. Roku życia; Stereotypy dotyczące osób 50+; Problemy życiowe osób 50+; Obawy przed podjęciem aktywności zawodowej; Edukacja osób po 50 roku życia; Aktywizacja zawodowa osób po 50. Roku życia; Potrzeby edukacyjne osób po 50. Roku życia; Doradca zawodowy – przewodnik osób 50 +; Dział II: Doradca Zawodowy a problem klienta 50+ <u>Rozdział I: KOMPETENCJE ZAWODOWE OSÓB 50+</u> <u>Podrozdziały:</u> Problem: brak kwalifikacji zawodowych; Problem: doświadczenia zawodowego; Problem: brak umiejętności zawodowych Problem: długa przerwa w aktywności zawodowej.	Rozdział I. PROFIL SPOŁECZNO-PSYCHOLOGICZNY OSÓB 50+ Rozdział II. PORADNICTWO INDYWIDUALNE DLA OSÓB 50+ Rozdział III. PORADNICTWO GRUPOWE DLA OSÓB 50+ Rozdział IV. PROBLEMY I BARIERY W PRACY Z OSOBAMI 50+ – SPOSOBY ICH POKONYWANIA Rozdział V. INSTYTUCJE WSPOMAGAJĄCE OSOBY 50+ Spis załączników Bibliografia Strony WWW DODATKOWE MATERIAŁY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<u>Rozdział II: UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE OSÓB 50+</u> <u>Podrozdziały:</u> Problem: nieradzenie sobie ze stresem; Problem: trudności w zarządzaniu czasem; Problem: brak motywacji; Problem: zaburzenia procesów poznawczych (problemy z pamięcią, spostrzeganiem, uczeniem się kreatywnie; Problem: brak umiejętności planowania i podejmowania decyzji. <u>Rozdział III: POSTRZEGANIE SIEBIE PRZEZ OSOBY 50+</u> <u>Podrozdziały:</u> Problem: nieznaną siebie (predyspozycje zawodowe, zainteresowania, mocne strony, oczekiwania wobec pracy); Problem: zaniżona samoocena; Problem: zaniechanie wyglądu; Problem: poczucie osamotnienia; Problem: lęki osób po 50. Roku życia <u>Rozdział IV: UMIEJĘTNOŚCI POSZUKIWANIA PRACY OSÓB 50+</u> <u>Podrozdziały:</u> Problem: brak wiedzy o rynku pracy i oczekiwaniach pracodawców; Problem: nieznaną metod szukania pracy; Problem: brak umiejętności przygotowania dokumentów aplikacyjnych; Problem: brak umiejętności autoprezentacji. Przydatne strony internetowe	
---	--



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W aktualnej wersji poradnika zostały dodane w takie zagadnienia jak: Spis załączników, Bibliografia, DODATKOWE MATERIAŁY.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela nr 7

Efektywne szkolenia osób w wieku 50+ a zarządzanie wiekiem. Poradnik dla pracodawców - zakres zmian wprowadzonych w poradniku-	
Poradnik złożony do RST (faza testowania)	Poradnik wersja walidacyjna
Wstęp	Wstęp
Rozdział 1: Aktywność i rozwój zawodowy osób po 50 roku życia - główne warunki i możliwości	Rozdział 1: Postrzeganie osób po 50. roku życia – zjawiska, zmiany, rynek pracy
Rozdział 2: Znaczenie edukacji osób starszych dla podtrzymywania aktywności zawodowej i przeciwdziałania bezrobociu w grupie osób 50+	Rozdział 2: Kompetencje, wiedza i doświadczenie osób dojrzałych, jako czynnik rozwoju przedsiębiorstw i gospodarki opartej na wiedzy
Rozdział 3: Funkcjonowanie pracowników 50+ w wybranych obszarach zawodowych	Rozdział 3: Edukacja osób starszych a podtrzymanie aktywności zawodowej w grupie osób 50+
Rozdział 4: Słabe i mocne strony bezrobotnych i pracowników powyżej 50 roku życia	Rozdział 4: Funkcjonowanie pracowników 50+ w wybranych obszarach zawodowych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozdział 5: Szkolenia pracowników a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach	Rozdział 5: Stabe i mocne strony bezrobotnych i pracowników powyżej 50. roku życia
Rozdział 6: Metody, techniki i narzędzia wspierające i motywujące do szkoleń i rozwoju	Rozdział 6: Funkcjonowanie osób dorosłych w sytuacji utraty pracy
Bibliografia	Rozdział 7: Szkolenia pracowników a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach
	Rozdział 8: Metody, techniki i narzędzia wspierające i motywujące do szkoleń i rozwoju
Bibliografia	Bibliografia
W aktualnej wersji opracowanego podręcznika zostały dodane dwa rozdziały (rozdział drugi i szósty).	