



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Evaluacja Pakietu P1
„Kompetencje kluczowe ICT na start”
wypracowanego w ramach projektu
„Dłużej na rynku pracy”
realizowanego przez
Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich

Spis treści

„Dłużej na rynku pracy” – tło i informacje ogólne	3
Cel opracowania pakietu P1	9
Pakiet P1 – „Kompetencje kluczowe ICT na start”	10
Testowanie pakietu P1 – założenia organizacyjne	14
Założenia ewaluacji	16
Wyniki ewaluacji P1 odbiorcy	19
Wyniki ewaluacji P1 użytkownicy	29
Rekomendacje	35
Podsumowanie	36

„Dłużej na rynku pracy” – tło i informacje ogólne

Projekt „Dłużej na rynku pracy” jest projektem innowacyjnym testującym realizowanym na terenie województwa lubelskiego w ramach działania POKL 6.4 w okresie od 01.10.2010 r. do 30.06.2012 r. Projekt zakłada wypracowanie innowacyjnych narzędzi umożliwiających osobom po 50 roku życia aktywność zawodową. Mimo, iż projekt jest odpowiedzią na sytuację obecnego lokalnego rynku pracy i powstał w odniesieniu do jego charakterystyki i zapotrzebowania, zdiagnozowane w nim problemy dotyczą większości regionów kraju i mogą być wdrażane (bez, lub z niewielkimi modyfikacjami) w odniesieniu do zidentyfikowanych grup docelowych na terenie innych województw.

Poziom aktywności zawodowej oraz aktywność osób po 50 roku życia od kilku lat są przedmiotem zainteresowania zarówno demografów jak i specjalistów rynku pracy. Badania prowadzone w Polsce i Europie pokazują iż mimo założeń Strategii Lizbońskiej, która jako cel określiła osiągnięcie stopy zatrudnienia osób w wieku 55-64 na poziomie 50% w 2010, to z danych na koniec 2009 (Eurostat) wynikało, iż jedynie 10 państw UE przekroczyło ww. wskaźnik.

W listopadzie 2011 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla osób 50+ wyniosła 22,1% i wzrosła tym samym o 0,7 punktu procentowego w stosunku do listopada 2010. Tymczasem odsetek osób bezrobotnych przed 25. rokiem życia zmniejszył się w ujęciu rok do roku o 0,6 punktu procentowego i obecnie wynosi 21,3%.

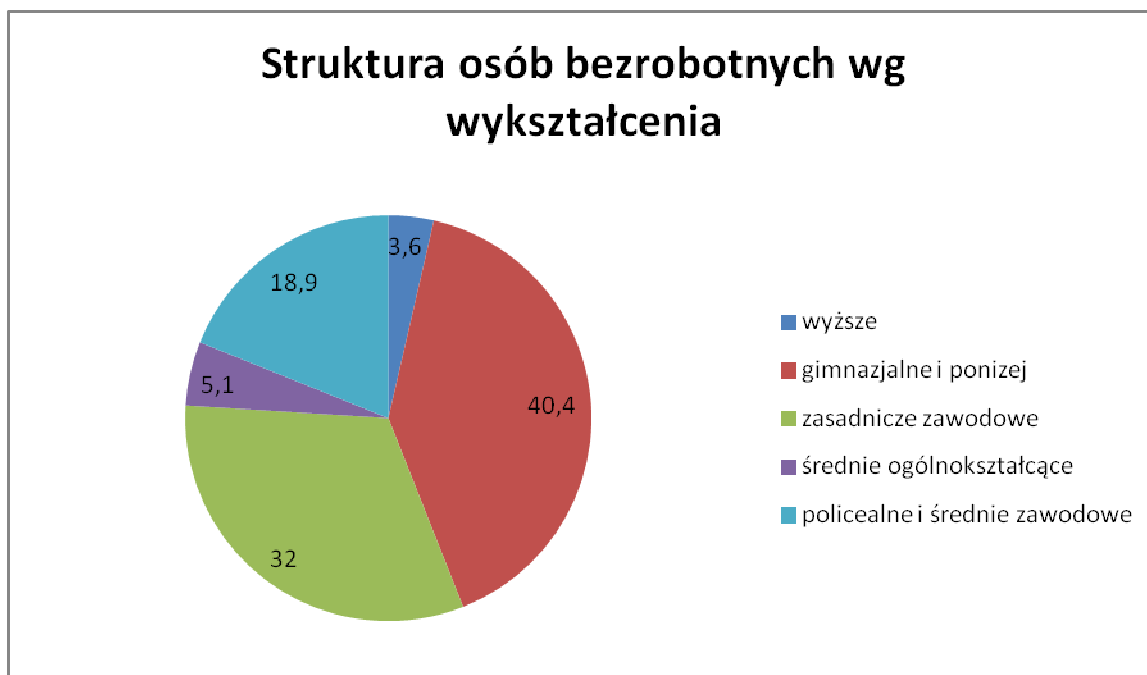
Trudna sytuacja osób po 50 roku życia nie jest zjawiskiem nowym. Od 2005 roku można obserwować ciągły wzrost udziału osób po pięćdziesiątce w ogóle bezrobotnych. Największy procentowy przyrost nastąpił w latach 2005–2007, kiedy to przekroczona została bariera 20%. Od tamtego momentu liczba osób 50+ zarejestrowanych w urzędach pracy nadal wzrasta, ale już zdecydowanie wolniej. Mimo braku danych za cały 2011 rok można oczekiwać, że bezrobocie w tej grupie będzie znów wyższe niż w poprzednim roku. Wiąże się to z coraz cięższą sytuacją na polskim rynku pracy.

Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego (60lat kobiety, 65 lat mężczyźni), w efekcie, ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy uzyskując dochody z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia z pomocy społecznej). Polska ma więc nie tylko drugi

najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+, ale również najniższy średni wiek przechodzenia na emeryturę (58 lat).

Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństw prowadzić będą w najbliższej przyszłości do jeszcze większego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, jeśli nie wzrośnie poziom zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia. Szacuje się, odsetek osób w wieku produkcyjnym w populacji obniży się z 64 proc. w 2009 r. do 50,4 proc. w 2050 r., co przełoży się na znaczący wzrost współczynnika obciążenia demograficznego (z 56 osób w 2011 r. do 98 w 2050 r.). Wpłynie to znacząco na obciążenie kosztami pracy pracującej mniejszości oraz budżetu państwa, a tym samym będzie prowadzić do spowolnienia wzrostu całej gospodarki oraz pogłębienia różnic społecznych. Wydłużanie aktywności zawodowej, włączanie i powrót osób po 50-tym roku życia na rynek pracy należy do działań priorytetowych.

Problemy z niską aktywnością zawodową 50+ powiększa duża różnorodność tej populacji. Bezrobotni po pięćdziesiątce nie są grupą jednolitą. Zdecydowana większość z nich żyje w aglomeracjach miejskich. Na 100 bezrobotnych zarejestrowanych w miastach przypada 50 osób mieszkających na obszarach wiejskich. Poza tym największy odsetek w tej zbiorowości (34,6%) legitymuje się stażem pracy między 20 a 30 lat. Jeśli chodzi o podział ze względu na wykształcenie, to największą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, a najmniejszą ci, którzy są absolwentami wyższych uczelni.



Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS

Niestety, z danych GUS-u wynika, że gdy osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia trafiają do rejestru bezrobotnych, to zostają w nim na dłużej. Przeciętny czas poszukiwania pracy przez pięćdziesięciolatków wynosi nieco ponad 16 miesięcy i jest dłuższy w przypadku kobiet niż mężczyzn. Oznacza to, że pracodawcy niechętnie decydują się na zatrudnienie starszych pracowników, najprawdopodobniej obawiając się wyższych kosztów ich pracy i niższej efektywności. Jest to tym bardziej martwiące, że prawie 20% z zarejestrowanych bezrobotnych 50+ pozostaje bez pracy ponad 2 lata, a kolejne 20% od 12 do 24 miesięcy. Oznacza to, że ich szanse na powtórne zatrudnienie drastycznie maleją – im dłuższy czas bezrobocia, tym większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia i powrotem na rynek pracy.

Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób 50+ są złożone. Z jednej strony są to: niskie wykształcenie, kwalifikacje niedostosowane do zmieniających się potrzeb rynku pracy, z drugiej niechęć do zmian. Często przyczyną braku aktywności zawodowej jest dążenie do szybkiego uzyskania renty czy emerytury w obawie przed życiem z zasiłku dla bezrobotnych, z nadzieją na możliwość w szarej strefie.

Czynnikami utrudniającymi aktywność zawodową jest również niskie poczucie własnej wartości połączone z lękiem przed nowymi technologiami czy standardami pracy.

Jednak przyczyny to nie tylko aspekty „wewnętrzne” charakteryzujące grupę 50+. To również negatywne stereotypy rozpowszechnione w społeczeństwie, że osoby 50+ odchodząc na emeryturę czy też rentę, zwalniają miejsca pracy dla młodych ludzi, co oczywiście jest nieprawdą, gdyż to są inne miejsca pracy, wymagające innych kwalifikacji, umiejętności i doświadczeń zawodowych.

Kolejną przyczyną ograniczającą zatrudnialność osób 50+ jest przekonanie, że mają one w sobie piętno PRL-owskiego etosu iż w pracy są nieefektywni, pasywni, roszczeniowi.

Istotną przyczyną niskiej aktywności zawodowej tej grupy jest także polityka państwa i instrumenty prawne, które zachęcały przez lata dziewięćdziesiąte minionego wieku do wczesnej dezaktywacji zawodowej osób 50+ z uwagi na rosnące bezrobocie i brak nowych miejsc pracy generowanych przez gospodarkę. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, w efekcie ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie, niemal 2,8 miliona osób uzyskało prawo do tych świadczeń (*Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP), co istotnie wpłynęło na obniżenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych. Po reformie systemu emerytalnego w końcu lat dziewięćdziesiątych sytuacja ta nieco się zmieniła, zwłaszcza w kwestii zachęt do podejmowania zatrudnienia po przejściu na emeryturę, choć przede wszystkim w wymiarze uzupełniającym.

Przyczyn niskiej aktywności zawodowej jest jeszcze co najmniej kilka, co daje skomplikowany i różnorodny zestaw czynników. Aby im przeciwdziałać konieczne jest stosowanie jednocześnie różnych instrumentów oddziaływania: prawne, finansowe, edukacyjne, psychologiczne.

W tej sytuacji zrozumiałym jest, coraz większy nacisk w polityce państwa polskiego na poszukiwanie tych instrumentów i mechanizmów, które mogłyby spowodować wzrost aktywności zawodowej Polaków, którzy przekroczyli 50. rok życia.

W Polsce brakuje skutecznych programów skierowanych wyłącznie do tej grupy osób biorąc pod uwagę jej specyfikę i wymagania. Pod koniec 2004 r. realizowany był pilotażowy „Program 50+” który objął swoim działaniem wąską grupę osób. Ale to zasadniczo nie wpłynęło na aktywizację całej grupy osób, gdyż skala była niewielka. Również realizowany od 2008 Program Solidarność Pokoleń od momentu uruchomienia spowodował wzrost wskaźnika zatrudnienia osób 50+ jedynie o 1,3%.

Podobnie działania realizowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy (np. w ramach POKL i ustawy o promocji zatrudnienia) wskazują że wskaźnik zatrudnienia osób 50+ zmienia się zbyt wolno. Dlatego też potrzeba rozwiązań systemowych, nie jak dotąd dotyczących działań osłonowych w postaci wcześniejszych emerytur, potrzeba działań edukacyjnych i aktywizujących dla osób 50+, oraz preferencji i zachęt dla pracodawców. Do tej pory przepisy i rozwiązania systemowe zniechęcają do utrzymania zatrudnienia tej grupy osób.

W celu zwiększenia selektywności oraz skuteczności aktywnych programów, w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawodawca wyodrębnił:

podstawowe usługi rynku pracy oferowane bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom, do których zaliczył: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizację szkoleń;

dodatkowe działania stosowane w stosunku do wyodrębnionej kategorii bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, takie jak staże, przygotowania zawodowe dorosłych, zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7.

Osoby powyżej 50 roku życia zaliczone zostały przez ustawodawcę do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, zgodnie z obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, aktywizują bezrobotnych powyżej 50 roku życia stosując wyżej wymienione instrumenty i usługi, które też są dostępne dla pozostałych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (niepełnostrawni, osoby do 25 roku życia, długotrwale bezrobotni, kobiety które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, osoby kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego; osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia; osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności). Z tego powodu większość programów kierowanych do osób powyżej 50 roku życia obejmuje także inne osoby zaliczone do grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie nie jest dedykowana i nie bierze pod uwagę szczególnej charakterystyki i potrzeb osób 50+.

Ostatnim, lecz jednym z najważniejszych czynników wpływających na niską aktywność zawodową osób 50+ jest zbyt mała, czasem wręcz marginalna efektywność istniejących, dostępnych

i stosowanych wobec tej grupy instrumentów wsparcia. I tak wg analizy sporządzonej w ramach projektu „Dostępne instrumenty aktywizacji zawodowej i ich efektywność w woj. lubelskim” wynika iż średnia efektywność stosowanych instrumentów wsparcia w 2009 r. wyniosła 15%. W województwie lubelskim osoby 50+ najczęściej podejmowały pracę na skutek uczestnictwa w instrumentach rynku pracy, takich jak: roboty publiczne (39%), prace społecznie użyteczne (27%), prace interwencyjne (16%). Należy jednak podkreślić iż powyższe instrumenty oraz efekt aktywizacji mają charakter doraźny i krótkotrwały, nie powodują istotnej zmiany postaw, motywacji i kwalifikacji, a co za tym idzie zdolności do zatrudnienia tych osób.

W wyniku szkoleń korzystania ze szkoleń w woj. lubelskim zatrudnienie podjęło 19% osób 50+, zajęć aktywizujących 6%, usługi poradnictwa indywidualnego 11%, szkoleń w Klubie Pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy 17%. W związku z powyższym konieczne jest poszukiwanie nowych rozwiązań i instrumentów wsparcia odpowiadających specyfice potrzeb omawianej grupy.

Projekt „Dłużej na rynku pracy” jest próbą wypracowania, adaptacji i wdrożenia 2 nowych instrumentów wsparcia nieaktywnych zawodowo osób 50+, opracowanych na podstawie doświadczeń brytyjskiego rynku pracy oraz analizę stosowanych obecnie instrumentów rynku pracy i przyczyn ich niewystarczającej efektywności. Są to: dedykowane uzupełnianie kompetencji kluczowych ICT osób 50+ oraz zastosowanie wolontariatu jako instrumentu tranzycji z długotrwałego okresu bierności zawodowej do zatrudnienia.

Cel opracowania pakietu P1

Głównym celem projektu poszukiwanie i wdrażanie nowych i skutecznych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ służących wydłużaniu aktywności zawodowej.

Wg Załącznika 6 do sprawozdania MPiPS – 01 efektywność (określona jako podjęcie pracy zawodowej przez osoby powyżej 50 r.ż.) obecnie stosowanych narzędzi aktywizacji zawodowej w woj. Lubelskim średnio kształtowała się na poziomie 15%!

Pozwoli na zastosowanie na rynku pracy woj. lubelskim nowego modelu aktywizacji osób nieaktywnych zawodowo, zwiększy wiarę we własne możliwości, motywację, zwiększy poczucie odpowiedzialności za podejmowane działania i wpłynie na świadome kształtowanie dalszej ścieżki zawodowej, rozwinie wśród nich przedsiębiorczość i zwiększy zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji i kształceniem ustawicznym.

Pakiet P1 – „Kompetencje kluczowe ICT na start”

Pakiet P1 opiera się:

O wniośki raportu „Kapitał Intelktualny Polski” wg którego na tle społeczeństw europejskich niewielka część Polaków w wieku 55-64 lata (16,2%) korzysta z jakichkolwiek form zdobywania wiedzy. To powoduje, że osoby 50+, które są często w pełni sprawne fizycznie i psychicznie, przestają być aktywne zawodowo i społecznie tylko dlatego, że nie aktualizują swojej wiedzy i umiejętności.

Ponadto, badanie "Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse" Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce pokazało, że praktycznie nie ma oferty edukacyjnej przystosowanej do potrzeb i możliwości osób 50+. Nie mają jej ani placówki publiczne, ani prywatne czy pozarządowe.

O wniośki raportu z 2009 „Post Crisis: e-Skills Are Needed to Drive Europe's Innovation Society” (Microsoft) wg którego do 2014 ponad 90% dostępnych miejsc pracy będzie wymagało wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Podobnie, z prognoz opublikowanych w briefingu CEDEFOP z 02.2010 „Jobs in Europe to become more knowledge- and skills-intensive” wynika iż do 2020 r liczba miejsc pracy wymagających wiedzy technicznej wzrośnie o 16 mln, podczas gdy jednocześnie zniknie zapotrzebowanie na 12 mld miejsc pracy dla osób bez lub o najniższych kwalifikacjach.

W efekcie - wykluczenie zawodowe osób 50+ które często związane jest z nieznaną nowocześniejszych technologii, w tym Internetu – nasili się. Nieumiejętność obsługi komputera utrudnia osobom starszym relacje z młodym pokoleniem, ogranicza dostęp do informacji oraz uniemożliwia korzystanie z nowocześniejszych technologii, takich jak np. GPS, tablety, iPody. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest bardzo wiele, m.in. bariery finansowe, psychiczne, techniczne. Wiele osób 50+ żyje w przekonaniu, że świat nowych technologii jest zdominowany przez młodych ludzi i „że to nie dla nich”. Za tym idą obawy związane z nauką obsługi komputera (Czy sobie poradzę?) oraz strach przed zepsuciem sprzętu (Czy czegoś nie uszkodzę?). Oczywiście nie bez znaczenia są również bariery finansowe i techniczne związane z korzystaniem z komputera – brak dostępu do sprzętu, mała oferta kursów komputerowych dla seniorów, zbyt wysokie opłaty za Internet. Wg danych Eurostat z 2006 roku tylko 20% osób w grupie wiekowej 55-64 lata korzysta z Internetu (wobec 40% w UE).

Obszar problemowy można określić następująco:

- niskie, lub brak kompetencji kluczowych ICT często są przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia osób 50+ nawet przy istniejącym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.
- szkolenia komputerowe w których uczestniczą osoby 50+ są mało efektywne (niewłaściwie dobrany program, zbyt duże grupy szkoleniowe, kursanci na różnych poziomach, program nieadekwatny do potrzeb)

Pakiet „Kompetencje kluczowe ICT na start” jest odpowiedzią na te wyzwania i proponuje zintegrowaną metodę podnoszenia u uzupełniania kompetencji ICT przez osoby niepracujące 50+.

W skład pakietu wchodzi:

- metoda oceny poziomu kompetencji ICT
- metoda oceny potrzeb ICT osób 50+
- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+
- opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT

Metoda oceny poziomu kompetencji ICT ma na celu precyzyjną identyfikację posiadanych kompetencji kluczowych ICT na podstawie określania stopnia opanowania poszczególnych funkcjonalności systemów i programów komputerowych, a nie jak dotychczas ogólnikowego

określania poziomu zaawansowania (podstawowy, średniozaawansowany, zaawansowany). Narzędziem do stosowania ww. metody jest opracowana ankieta diagnostyczna, która pozwala osobie nie będącej specjalistą ICT na rzetelne, precyzyjne i zindywidualizowane określenie posiadanych przez osobę testowaną zasobów. Wiedza taka jest przydatna do precyzyjnego i zindywidualizowanego kształtowania (lub zamawiania) programu szkolenia ICT które powinno obejmować obszary deficytowe bez ryzyka powielania czy dublowania umiejętności już posiadanych.

Metoda ta nie ma uzasadnienia do stosowania w odniesieniu do osób nie posiadających żadnych kompetencji ICT.

Metoda oceny potrzeb ICT osób 50+ ICT ma na celu precyzyjną identyfikację potrzeb wykorzystania komputera, Internetu i programów komputerowych w odniesieniu do posiadanego, wyuczonego zawodu lub/i planowanego/poszukiwanego stanowiska pracy. Metoda pozwala na identyfikację takich obszarów, programów i poszczególnych umiejętności które mają znaczenia praktyczne z punktu widzenia posiadanego zawodu lub przewidywanego/poszukiwanego stanowiska pracy.

Narzędziem do stosowania ww. metody jest opracowana ankieta diagnostyczna, która pozwala osobie nie będącej specjalistą ICT na rzetelne, precyzyjne i zindywidualizowane określenie tych umiejętności ICT które są specyficzne w odniesieniu do posiadanego zawodu lub/i poszukiwanego stanowiska pracy. Wiedza taka jest przydatna do precyzyjnego i zindywidualizowanego kształtowania (lub zamawiania) programu szkolenia ICT które powinno prowadzić do zwiększenia zdolności do zatrudnienia diagnozowanej osoby. Przeprowadzenie diagnozy pozwala na planowanie programu szkolenia ICT które w zmaksymalizowany sposób zwiększa jego efektywność.

Rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+ to materiał służący do konstruowania efektywnego programu szkolenia ICT dla osób 50+ tak by zwiększać ich zdolność do zatrudnienia. Rekomendacje dotyczą sposobów konstruowania specyficznych programów szkoleń, techniki nauczania ICT odpowiednie z punktu widzenia zdolności poznawczych grupy 50+, uwzględniające poziom zaawansowania, posiadane przez odbiorców kompetencje oraz luki, potrzeby w odniesieniu do posiadanego zawodu lub poszukiwanego stanowiska pracy.

Opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT stanowi kompendium wiedzy z zakresu dostępnych na rynku certyfikatów potwierdzających posiadanie poszczególnych umiejętności i kompetencji ICT oraz ich użyteczność w odniesieniu do rynku pracy. Wiedza dotycząca audytu zewnętrznego kompetencji ICT pozwoli osobom nie będącym specjalistom ICT (np. doradcom zawodowym, osobom organizującym szkolenia dla osób 50+) na dobór odpowiedniego do potrzeb odbiorców certyfikatu.

Grupy docelowe P1 stanowią:

- Użytkownicy: doradcy zawodowi w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia; pedagogzy, pracujący w ww. instytucjach, trenerzy ICT, specjaliści ds. organizacji szkoleń i inne osoby zajmujące się przygotowaniem lub organizacją szkoleń ICT dla osób 50+

- Odbiorcy: osoby niepracujące 50+, w szczególności posiadające wykształcenie min. średnie, mieszkające wg KC na terenie woj. lubelskiego

Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań pozwoli na precyzyjne zidentyfikowanie obszarów deficytowych w zakresie kompetencji ICT, zwiększy efektywność szkoleń komputerowych, a w efekcie poprawi zdolność do zatrudnienia osób 50+.

Testowanie pakietu P1 – założenia organizacyjne

W trakcie realizacji procesu testowania pakietu P1 uczestniczyły następujące grupy słuchaczy:

- Użytkownicy (2 grupy): doradcy zawodowi w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia; specjaliści ds. organizacji szkoleń i inne osoby zajmujące się przygotowaniem lub organizacją szkoleń ICT dla osób 50+, pracujące na terenie woj. lubelskiego
- Odbiorcy (6 grup): osoby niepracujące 50+, mieszkające wg KC na terenie woj. lubelskiego

Testowanie pakietu P1 prowadzone było w okresie od czerwca 2011 do stycznia 2012 zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie.

Testowanie produktu finalnego rozpoczęło się w czerwcu 2011 r. od działań rekrutacyjnych mających na celu zebranie grupy docelowej, która wzięła udział w testowaniu (etap I). W tym też etapie nastąpiła diagnoza sytuacji na rynku pracy odbiorców oraz określenie przyczyn braku aktywności zawodowej.

Kolejnym etapem (II) testowania była realizacja 75 godzin warsztatów w ramach P1 dla użytkowników działań. W programie warsztatów było zapoznanie i przygotowania do stosowania opracowanych elementów produktu finalnego:

- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+
- opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji

Następnie nastąpiła diagnoza odbiorców przy zastosowaniu testowanych metod: *Metoda oceny poziomu kompetencji ICT oraz metoda oceny potrzeb ICT osób 50+ ICT*. Diagnoza odbędzie się w formie pracy indywidualnej z odbiorcą. Łącznie zaplanowane zostało 120 godzin.

W wyniku otrzymanej szczegółowej analizy kompetencji oraz potrzeb szkoleniowych z zakresu ICT odbiorcy zostali skierowani na warsztaty podnoszące kompetencje ICT (łącznie 300 godzin warsztatów). Programy warsztatów zostały opracowane zgodnie z wypracowanymi rekomendacjami dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+.

Kolejnym elementem testowania P1 był audyt zewnętrzny/certyfikacja zdobytych kompetencji ICT w postaci dopasowania odpowiedniego standaryzowanego testu ICT do potrzeb odbiorcy.

Ostatnim elementem testowania P1 było opracowanie rekomendacji dotyczących możliwości wykorzystania nowych kompetencji na rynku pracy.

Uczestnicy testowania otrzymali następujące materiały:

- arkusz oceny poziomu kompetencji ICT (odbiorcy i użytkownicy)
- arkusz oceny potrzeb ICT osób 50+(odbiorcy i użytkownicy)
- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+ (użytkownicy)

Istotnym uzupełnieniem procesu testowania były prezentacje i przykładowe scenariusze zajęć oraz sylabusy szkoleń dla osób niepracujących 50+, które powstały całego przedsięwzięcia. Ponadto w trakcie testowania wypracowano kartę rekomendacji dotyczącą wykorzystania przez odbiorców kompetencji zdobytych podczas warsztatów. Spowodowało to konieczność rozbudowy produktu finalnego i konstrukcji dodatkowego dokumentu.

Założenia ewaluacji

Ewaluacja ma na celu ocenę czy wypracowane w projekcie innowacyjne podejście działa.

Cele szczegółowe ewaluacji zewnętrznej to:

- ocena stopnia w jakim dzięki zastosowaniu innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej osób niepracujących 50+ nastąpiła poprawa ich zdolności do zatrudnienia,
- ocena stopnia w jakim stosowanie produktu finalnego jest efektywniejsze od dotychczasowych rozwiązań,
- ocena stopnia w jakim cele projektu odpowiadają problemom lokalnego rynku pracy,
- ocena stopnia realizacji zamierzonych celów projektu,
- identyfikacja barier i problemów związanych z realizacją projektu,
- ocena użyteczności oferowanego wsparcia z punktu widzenia użytkowników i odbiorców,
- ocena trwałości działań innowacyjnych.

Kryteria ewaluacyjne, które zostaną zastosowane w ramach badania to:

- **Trafność** (adekwatność) – rozumiana jako ocena sposobu doboru zastosowanych innowacyjnych instrumentów pod kątem realizacji celów projektu, celu Działania 6.1 PO KL, a także ocena związku pomiędzy zdefiniowanymi celami a istniejącymi problemami społeczno-gospodarczymi, które mają zostać rozwiązane dzięki interwencji EFS;
- **Skuteczność** – rozumiana jako stopień, w jakim wykorzystane innowacyjne instrumenty rynku pracy, przyczyniają się do realizacji celów projektu i w jakim stopniu zakładane cele projektu zostały zrealizowane;
- **Użyteczność** – rozumiana jako wpływ innowacyjnego wsparcia na poprawę sytuacji odbiorców na rynku pracy, a także ocena czy zmiany wywołane wdrożeniem innowacji są korzystne z punktu widzenia odbiorców i do jakiego stopnia oddziaływanie odpowiada potrzebom grupy docelowej;

W raporcie z badania ewaluacyjnego planujemy przedstawiać odpowiedzi na następujące pytania:

Trafność

- W jakim stopniu realizowane działania przyczyniają się do realizacji celów projektu?
- W jakim stopniu realizowane w projekcie działania innowacyjne przyczyniają się do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?
- Czy podejmowane działania odpowiadają na potrzeby lokalnego rynku pracy?
- Czy podejmowane działania były dopasowane do specyficznych problemów grupy docelowej (odbiorcy: osoby nieaktywne zawodowo 50+)?

Skuteczność

- Czy i jakim stopniu dzięki udziałowi odbiorców w testowaniu nastąpiła poprawa ich zdolności do zatrudnienia?
- Jakiego rodzaju problemów doświadczyły grupy docelowe (użytkownicy i odbiorcy) w trakcie testowania innowacji?
- Jak użytkownicy oceniają współpracę przy testowaniu innowacji z innymi instytucjami rynku pracy, lokalnymi, organizacjami pozarządowymi?
- Czy i w jakim stopniu użytkownicy włączyli się w testowanie produktu finalnego?
- Jakie czynniki wpływają na skuteczność proponowanego rozwiązania innowacyjnego?

Użyteczność

- Jakie są potrzeby i oczekiwania użytkowników i odbiorców?
- Czy i w jakim zakresie innowacyjne rozwiązanie przyczyniło się do zmiany statusu odbiorców na rynku pracy (uzyskali niezbędne kwalifikacje zawodowe, znaleźli i zdobyli zatrudnienie, podjęli dalsze kształcenie lub szkolenie w celu znalezienia pracy)?
- W jakim obszarze uczestnicy projektu (użytkownicy i odbiorcy) odczuwają największe zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej?

- Jak uczestnicy (użytkownicy i odbiorcy) oceniają innowację?
- Jakie wady i zalety produktu finalnego w porównaniu z istniejącymi dotychczas instrumentami wsparcia wobec osób niepracujących 50+?

W ramach badania ewaluacyjnego zostały wykorzystane następujące techniki badawcze:

A. analiza danych zastanych (desk research) – analizie poddane zostaną:

- dokumentacja projektu innowacyjnego „Dłużej na rynku pracy”
- materiały dotyczące produktu finalnego
- zapisy dokumentów programowych PO KL

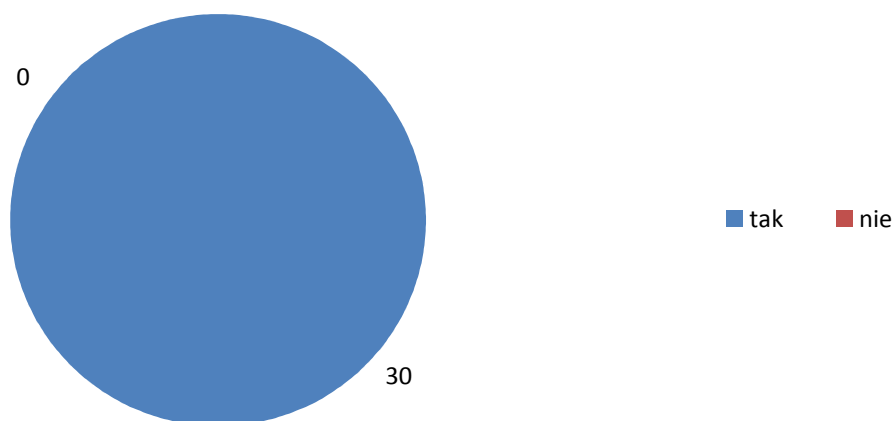
B. wywiady indywidualne (IDI) z osobami, które brały udział w testowaniu produktu finalnego

Wyniki ewaluacji P1 odbiorcy

Badanie zostało przeprowadzone w grudniu 2011 r. Kwestionariusze wywiadu rozesłano do wszystkich uczestników testowania P1. Następnie przeprowadzono rozmowy z każdym z uczestników. Ponadto, przeprowadzono wywiady z osobami prowadzącymi warsztaty dla odbiorców w ramach pakietu „Kompetencje kluczowe ICT na start”. Wszystkie przedstawione poniżej wykresy zostały opracowane na podstawie wyników badań ankietowych.



Czy w ramach projektu korzystał Pan / korzystała Pani ze wsparcia "Ocena potrzeb ICT"?



Badanie wykazało, że wszystkie osoby uczestniczące w warsztatach korzystały z przygotowanych w ramach testowania elementów produktu finalnego. Warto zwrócić uwagę, że wiele osób po raz pierwszy miało kontakt z jakąkolwiek oceną kompetencji ICT, a część z nich nigdy wcześniej nie zastanawiała się nad poziomem oraz własnymi lukami kompetencyjnymi.

Komentując pytanie o stosowanie materiałów opracowanych w ramach pakietu P1, ankietowani zauważali, że „wyniki i wnioski ankiety oceny potrzeb i kompetencji ICT są przede wszystkim praktyczne”. Uczestnicy podkreślali szybkość stosowania tej metody, stwierdzając iż np.: „nie jest konieczne rozwiązywanie testów z zakresu różnych programów komputerowych”.

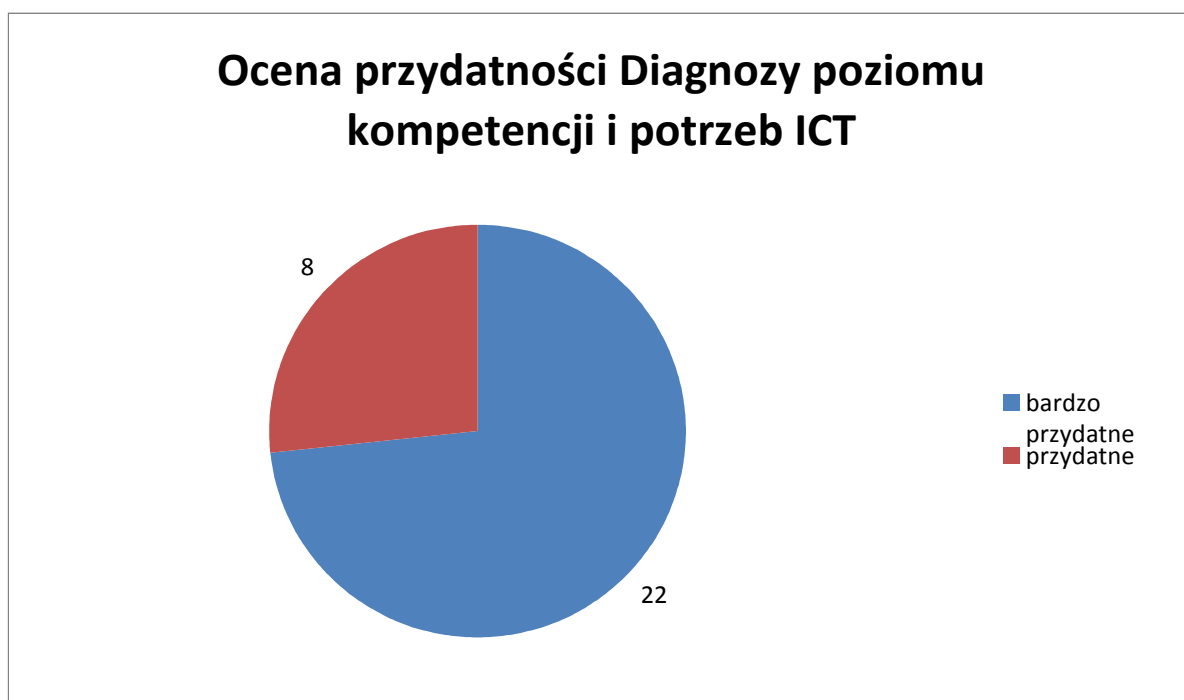
Trenerzy stosujący ankiety zauważyli, że dzięki zastosowaniu arkusza oceny poziomu kompetencji ICT i arkusza oceny potrzeb ICT osób 50 „lepiej odpowiadamy na aktualne potrzeby beneficjentów ostatecznych, do których skierowany jest projekt”.

O tym, że decyzja o wdrażaniu produktu finalnego była słuszna mogą również świadczyć uzyskane w trakcie badania pozytywne opinie o tej metodzie. Ankietowani trenerzy

stwierdzili, że zamierzają ją stosować podczas realizacji przyszłych szkoleń i warsztatów skierowanych do osób 50+.

Odbiorcy testowania wskazywali, iż wszystkie zajęcia realizowane w ramach warsztatów były przydatne i ciekawe. Wśród opinii o wskazanie tych szczególnie interesujących pojawiły się następujące odpowiedzi: poznanie programów komputerowych m.in. Word, Excel, Power Point, korzystanie z Internetu. Za najmniej przydatne tematy zajęć wymieniano: aktywizację zawodową, konfigurację komputera, dane techniczne, program komputerowy Ms Access.

Uczestnicy pozytywnie ocenili też przydatność Diagnozy poziomu kompetencji i potrzeb ICT, większość (73%) wskazała, że były „bardzo przydatne”, pozostali (27%) ocenili je jako „przydatne”. Warto nadmienić, że żadna z ankietowanych osób nie oceniła negatywnie wagi zajęć indywidualnych, nikt nie ocenił ich roli nawet na poziomie przeciętnym. Odpowiedzi te świadczą o fakcie, że nowa metoda oceny umiejętności komputerowych sprawdziła się w grupach poddanych testowaniu.

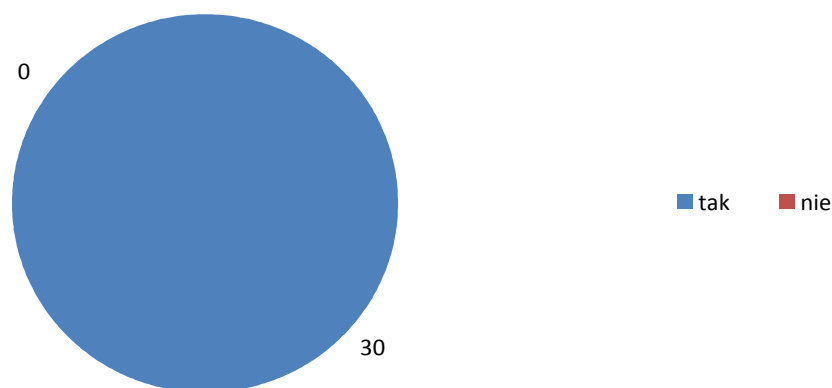


80% uczestników oceniło przeprowadzone warsztaty na poziomie „bardzo dobrym” 17% na poziomie „dobrym”. Zaledwie 3% oceniło warsztaty na poziomie „raczej dobrym”. Wyniki ankiety potwierdzają efekty wywiadów, w których uczestnicy twierdzili iż: „powinno być więcej takich szkoleń”, „to był dobrze zainwestowany czas”.



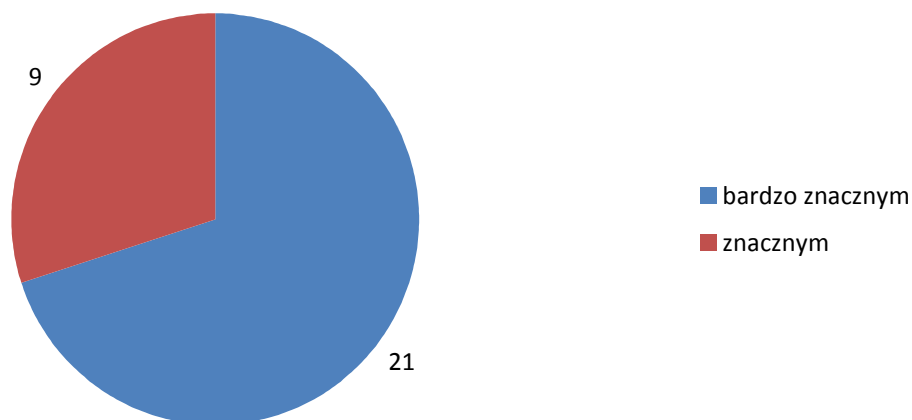
Wszyscy Odbiorcy nabyli podczas warsztatów nowe umiejętności z zakresu ICT, co pozwala sądzić, że zdiagnozowane wcześniej braki w ramach tych kompetencji i konkretne potrzeby w tej dziedzinie, umożliwiły nabycie dodatkowych kwalifikacji każdemu z uczestników mimo różnic w poziomie umiejętności, co jest nie do uniknięcia w przypadku szkoleń komputerowych.

**Czy w trakcie warsztatów nabył Pan / nabyła Pani
nowe umiejętności z zakresu ICT?**



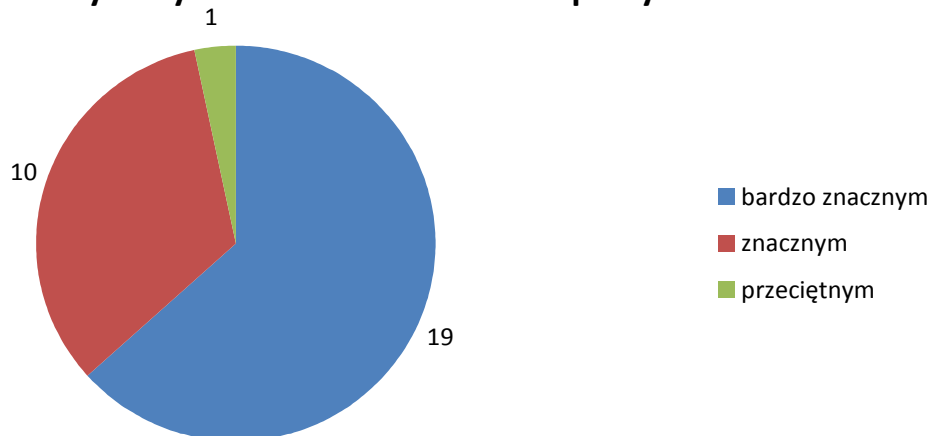
Odpowiedzi na pytanie o wzrost świadomości na temat posiadanych kompetencji ICT pozwalają ocenić efektywność i praktyczność zastosowania arkusza oceny poziomu kompetencji ICT, stanowiącego jeden z elementów innowacyjnego produktu. Uczestnicy zajęć bardzo pozytywnie zopiniowali efekty tej metody, 70% zadeklarowało „bardzo znaczny” wzrost świadomości odnośnie posiadanych umiejętności komputerowych, a 30% określiła ten wzrost na poziomie „znaczny”. Odpowiedzi nasuwają wniosek, że przygotowana w ramach projektu metoda oceny kompetencji ICT spełnia swoją rolę w przypadku stosowania jej wśród osób 50+.

**W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem, wzrosła
Pana/Pani świadomość na temat posiadanych
kompetencji ICT?**



Podobne pytanie zadano odnośnie metody oceny potrzeb ICT. 63% Odbiorców wskazało, że arkusz oceny potrzeb ICT „bardzo znacznie” pomógł w identyfikacji ich potrzeb pod kątem wykorzystania ICT w środowisku pracy. 33% określiło przydatność tego narzędzia na poziomie „znacznym”, a tylko jedna osoba na poziomie „przeciętnym”. Żaden z respondentów nie wskazał niższego poziomu efektywności arkusza, co pozwala sądzić, że to narzędzie również sprawdziło się podczas testowania.

W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem zajęcia indywidualne pomogły w określeniu Pana/Pani potrzeb odnośnie wykorzystania ICT w środowisku pracy?



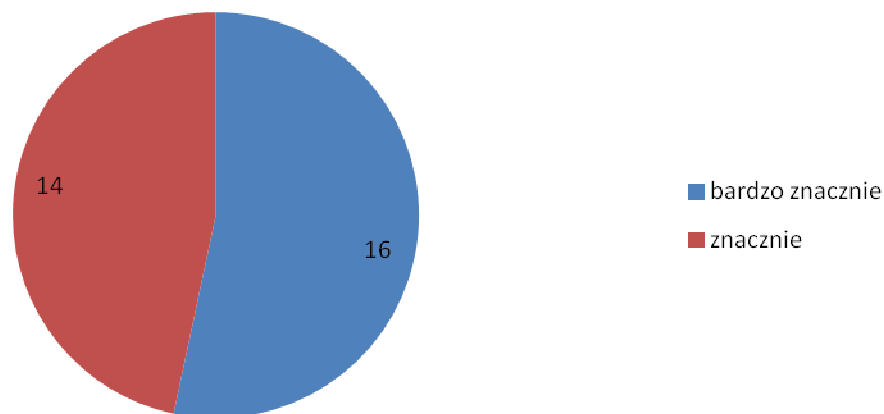
Uczestnictwo w warsztatach było dla większości ankietowanych odbiorców czynnikiem motywującym i przyczyną zmiany postawy pasywnej na aktywną w odniesieniu do uczestnictwa na rynku pracy. 88% ankietowanych oceniło swoją motywację do podjęcia zatrudnienia jako zwiększoną w stopniu „bardzo znacznym” oraz „znacznym”. 14% badanych osób odpowiedziało, że przeciętnie oraz nieznacznie zwiększyła się ich motywacja do podjęcia zatrudnienia.



Wzrost motywacji do podjęcia zatrudnienia był efektem poprawy zarówno twardych kompetencji w wyniku udziału w warsztatach, oraz czynników miękkich, jak wiara w siebie, poprawa własnego wizerunku. W opinii odbiorców pakietu P1 ważne było iż „program szkolenia był dostosowany dokładnie do nas”, „nie było niepotrzebnego powielania materiału”, „przed rozpoczęciem szkolenia miałem okazję powiedzieć na czym zależy mi najbardziej i było to zrealizowane”.

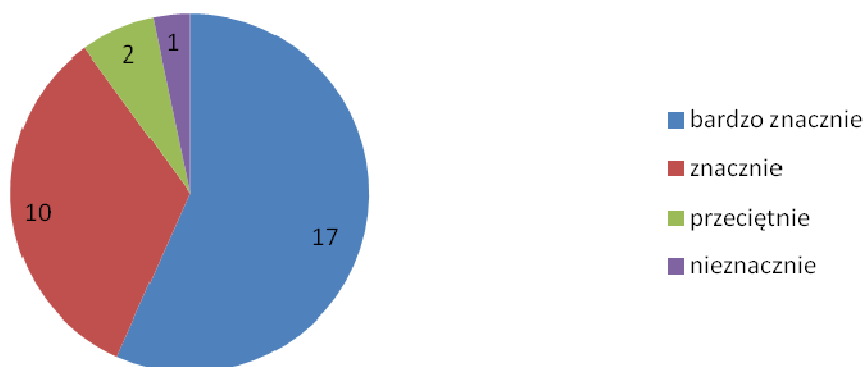
Dodatkowym efektem realizacji pakietu P1 przez odbiorców było zwiększenie ich motywacji do dalszego podnoszenia kwalifikacji. Wszyscy uczestnicy warsztatów ocenili wzrost tej motywacji jako „bardzo znaczny” oraz „znaczny”.

Ocena poziomu wzrostu motywacji do podnoszenia kwalifikacji

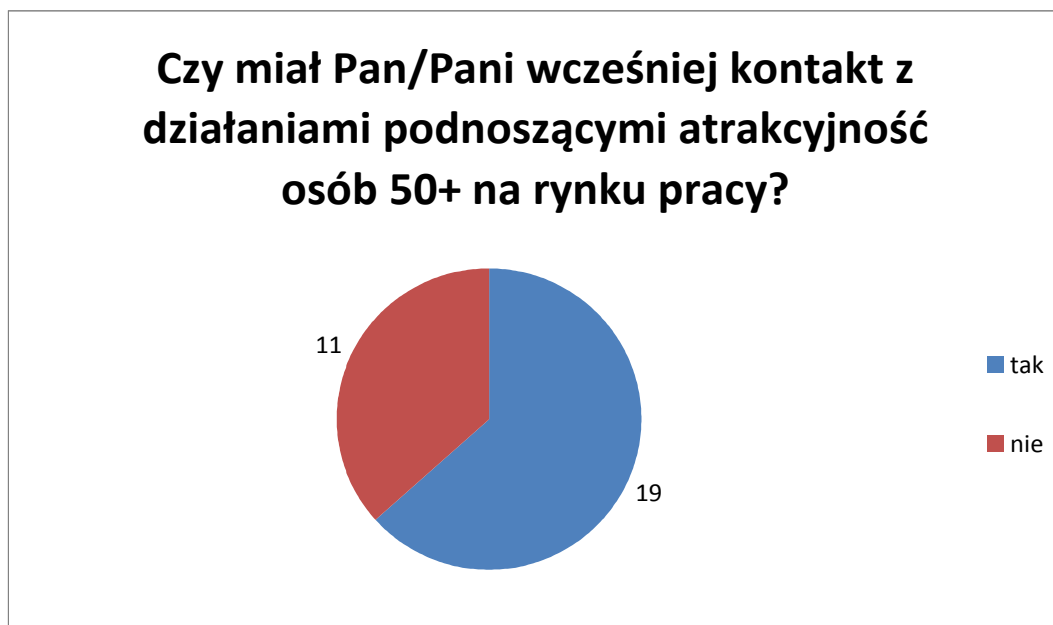


Warsztaty komputerowe w ramach pakietu P1 przyczyniły się do podniesienia samooceny i wiary w możliwość zmiany sytuacji zawodowej i społecznej u 90% w stopniu „bardzo znacznym” i „znacznym” oraz w 10% u osób badanych w stopniu „przeciętnym” i „nieznacznym”.

Stopień podniesienia samooceny i wiary w możliwość zmiany sytuacji zawodowej i społecznej



W celu określenia w jakim stopniu realizowane działania przyczyniają się do realizacji celów projektu uczestnicy odpowiadali na poniższe pytanie.



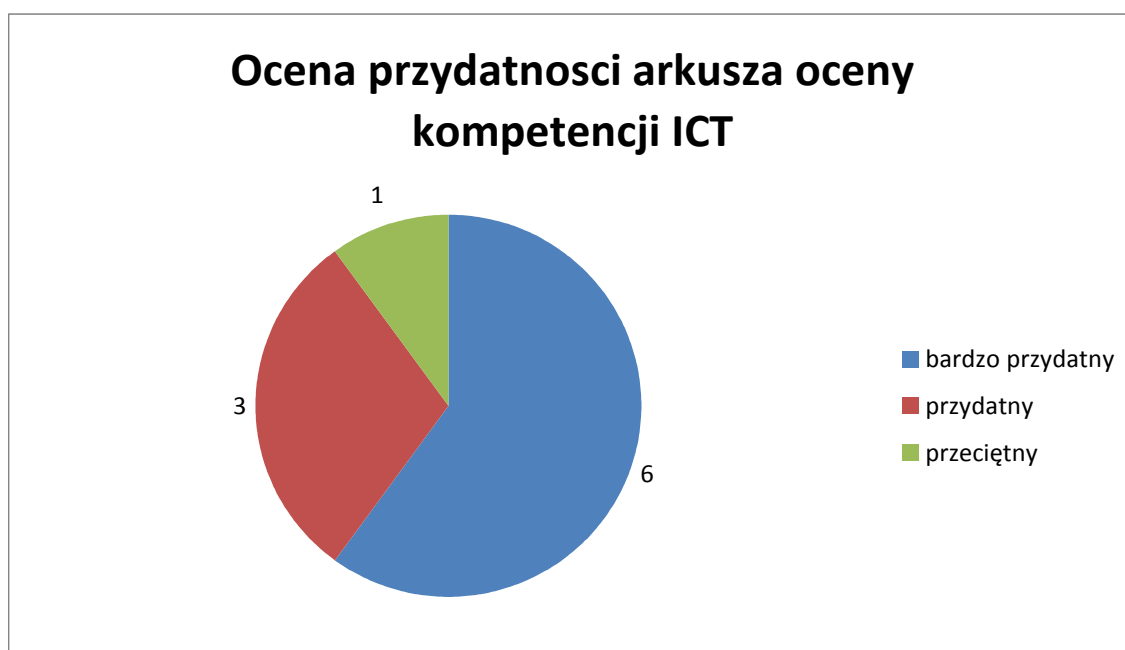
Nieco ponad połowa ankietowanych wskazała iż miała kontakt z działaniami skierowanymi do osób 50+ na rynku pracy. W wywiadach indywidualnych respondenci wskazywali, iż dostępne programy, mimo iż oficjalnie zakładały jako grupę docelową osoby po 50-tym roku życia, realizowały standardowe programy szkoleniowe, były niedostosowane do tempa przyswajania nowego programu, nie podkreślały użyteczności i powiązania tematyki szkolenia z możliwościami i większymi szansami na rynku pracy.

W wywiadach odbiorcy ponadto podkreślali, iż: „szkolenie było lepsze bo dzięki małej grupie mieliśmy prawie indywidualny kontakt z prowadzącym”, „wszyscy w grupie byli naprawdę 50+”, „podało mi się, że na początku byłam pytana czego oczekuję od szkolenia”.

Wyniki ewaluacji P1 użytkownicy

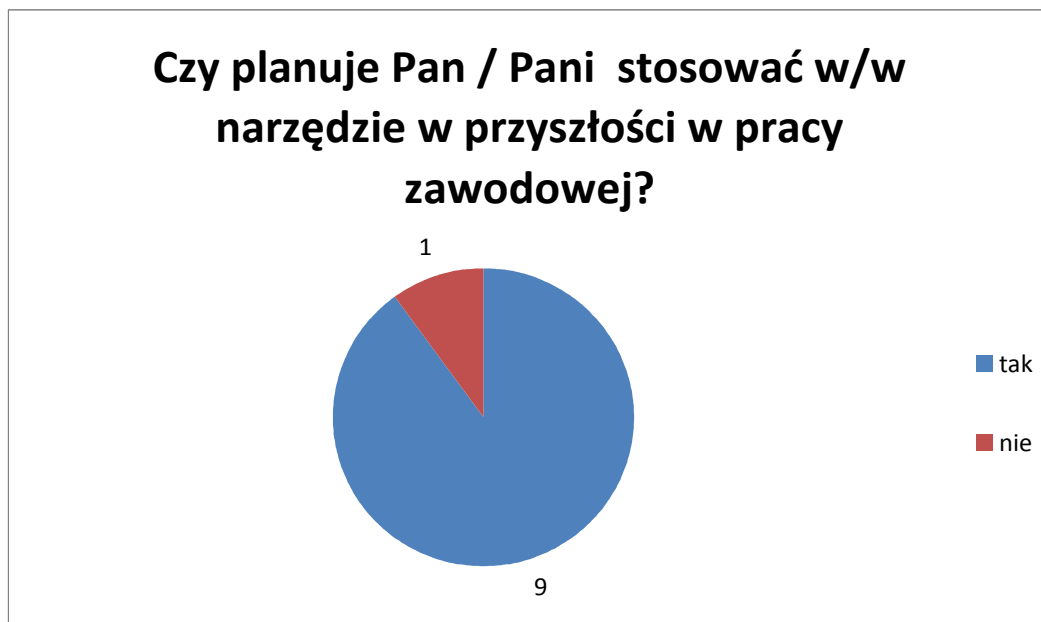
Użytkownicy P1 w ocenach skupiali się na poszczególnych elementach pakietu P1.

Pierwszym ocenianym narzędziem wchodzącym w skład pakietu był arkusz oceny poziomu kompetencji ICT. Ocena przydatności tego narzędzia przez użytkowników była bardzo pozytywna. 60% ankietowanych uznało arkusz oceny poziomu kompetencji ICT za bardzo przydatny, a 30% określiła to narzędzie jako przydatne, 10% za przeciętnie przydatne. Warto również zauważyć, że nikt nie uznał arkusza za narzędzie zupełnie nieprzydatne, lub mało przydatne. Tak pozytywną ocenę arkusza problemów uzasadniano m.in. następująco: „jego zastosowanie ułatwi prace związane z określeniem grupy docelowej projektu”.



Odzwierciedleniem pozytywnej oceny arkusza oceny poziomu kompetencji ICT jest deklarowana chęć stosowania tego narzędzia w projektach szkoleniowych. Uzasadniając potrzebę stosowania tego narzędzia, użytkownicy stwierdzali, że arkusz kompetencji „jest podstawową analizą do zaplanowania zawartości merytorycznej szkolenia”, a także „pozwala właściwie zdefiniować zakres tematyczny oraz dokonać dobrać osoby szkolone”.

W przyszłości arkusz oceny poziomu kompetencji ICT podczas planowania szkoleń komputerowych dla osób 50+ zamierza stosować aż 90% badanych użytkowników. Uzasadniając zamiar stosowania tego narzędzia, ankietowani zwracali uwagę na jego użyteczność: „narzędzie bardzo praktyczne, pozwala trafnie określić zakres działań”.

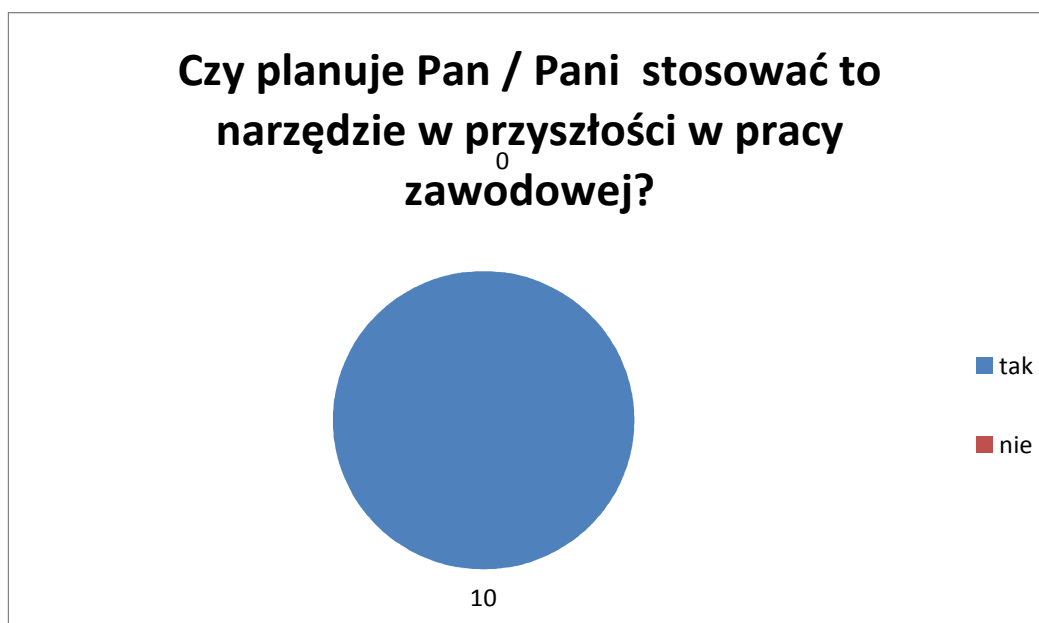


Podobnie jak w przypadku arkusza oceny kompetencji ICT, badani użytkownicy bardzo pozytywnie ocenili arkusz oceny potrzeb ICT osób 50+, kolejne narzędzie stosowane w ramach pakietu P1. Warto zauważyć, że nikt spośród ankietowanych nie uznał arkusza oceny potrzeb ICT osób 50+, za narzędzie nieprzydatne lub prawie nieprzydatne, podczas gdy 60% badanych określiła je jako przydatne, a aż 40% – jako bardzo przydatne.



Ankietowani stwierdzali m.in., że: „arkusz oceny potrzeb ICT osób 50+, pozwala na rzetelne, jasne, konkretne sformułowanie zawartości merytorycznej szkolenia w kontekście zawodowym”.

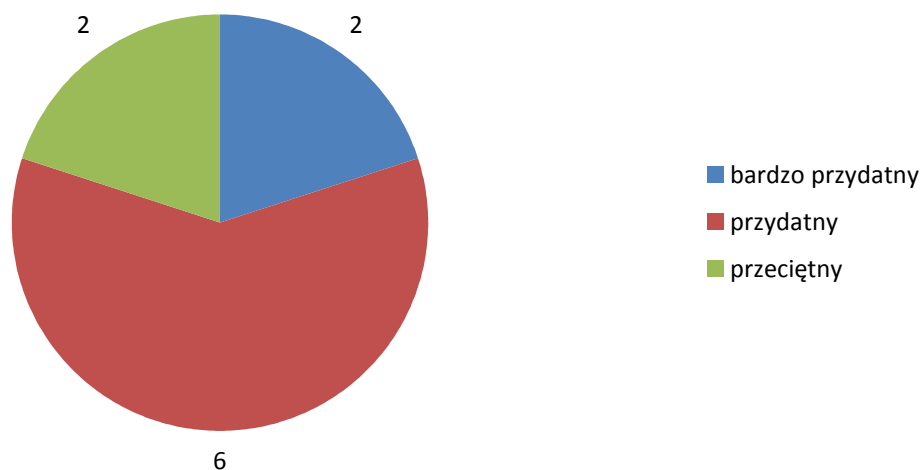
Wart podkreślenia jest fakt, że każda z ankietowanych osób zadeklarowała chęć zastosowania arkusza oceny potrzeb w szkoleniach komputerowych realizowanych w przyszłości. Zalety tego narzędzia respondenci opisywali m.in. w następujący sposób: „Przeprowadzona ocena potrzeb ICT umożliwia powiązanie kompetencji kluczowych ze światem zawodowym, jego wymaganiami i oczekiwaniami. Dzięki niej możliwe jest rzeczywiste ukierunkowanie szkolenia na wprowadzenie osób 50+ na rynek pracy bez przekwalifikowania zawodowego”.



Ankietowani pozytywnie ocenili również kolejne narzędzie rekomendowane w ramach metodyki pakietu P1 – rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+.

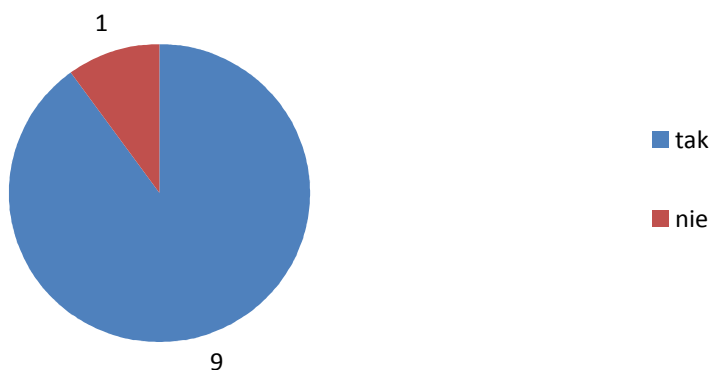
Aż 60% badanych określiło to narzędzie jako przydatne podczas przygotowania i planowania szkolenia ICT, a 20% uznało je za bardzo przydatne. Z drugiej strony 20% ankietowanych określiło rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+ jako przeciętnie przydatne.

**Ocena przydatności poradnika "Rekomendacje
dot. przygotowania
i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+"**



W wywiadzie osoby te wyjaśniły, iż bezpośrednio nie zajmują się planowaniem zakresu szkoleń ICT i ze względu na obowiązki na ich stanowisku narzędzie to będzie mniej przydatne. Dodatkowo, ankietowani podkreślali iż „rekomendacje” będą ułatwiać pracę osobom, które nie są specjalistami z zakresu ICT w kontaktach z firmami startującymi i wygrywającymi przetargi na realizację szkoleń ICT.

Czy planuje Pan / Pani stosować to narzędzie w przyszłości w pracy zawodowej?



Wśród badanych w przyszłości „rekomendacje” ma zamiar stosować 90% ankietowanych. Decyzję tę uzasadniali najczęściej w następujący sposób: „rekomendacje będą przydatne podczas przygotowywania szkoleń ICT oraz dokumentacji przetargów na realizację tego typu usług”.

Rekomendacje

Realizacja omawianego przedsięwzięcia dydaktycznego wymaga dalszego, szerszego zastosowania i stąd na obecnym etapie można się pokusić jedynie o wstępne oceny i refleksje. Pierwsza uwaga dotyczy przygotowania osób 50+ do efektywnego korzystania z przygotowanych narzędzi.

Przygotowane narzędzia zakładają, że osoby 50 + posiadają przynajmniej podstawową znajomość komputera i Internetu. W wyniku testowania zauważono, że często w wyniku braku znajomości specyficznych zwrotów i słownictwa dotyczącego technik informacyjnych odbiorcy zaniżają samoocenę swoich kompetencji nie rozumiejąc czego dotyczy dany zwrot. Zalecane byłoby stosowanie arkusza oceny kompetencji ICT oraz arkusz oceny potrzeb jako narzędzia wykorzystywanego w formie wspólnej analizy zagadnień przez osobę ankietowaną 50+ i doradcę/trenera. W wypadku zastosowania w ramach zajęć grupowych oraz do samooceny należy upewnić się ze ankietowany rozumie znaczenie słownictwa w arkuszach.

Podsumowanie

Przedstawiony przez Wnioskodawcę, w oparciu o dokumenty projektowe, rezultat projektu w postaci opracowania Modelu przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych wykorzystywanych w szkoleniach ICT, przeznaczonych dla osób po 50 roku życia należy uznać za celowy i trafny. Szczególnie podkreślenia wymaga fakt przygotowania narzędzi i materiałów szkoleniowych do prowadzenia procesu doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji, z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych w odniesieniu do docelowej grupy beneficjentów, czyli osób w wieku 50+, którzy mają problemy z powrotem na rynek pracy ze względu na lukę w kompetencjach kluczowych ICT. Innowacyjność przedstawionego modelu podnoszenia poziomu kwalifikacji osób odnosi się do kompleksowości wsparcia konkretnej grupy docelowej, oraz regionu, w którym dany model został wdrożony. Przygotowanie materiałów metodycznych i programów szkoleń, pozwala na jego wykorzystanie w innych środowiskach projektowych. Istotnym elementem realizacji przygotowanego rezultatu było przeprowadzenie analizy pod kątem przeprowadzenia szkoleń dla projektowanej grupy docelowej w odniesieniu do określonych potrzeb

i środowiska zawodowego.

Opisane innowacyjne rozwiązanie spowoduje uzyskanie większej efektywności przy przywracaniu osób niepracujących 50+ na rynek pracy. Niewątpliwą zaletą rozwiązania są:

- niskie koszty wdrożenia – realizacja obu pakietów możliwa jest nawet bez nakładów
- prostota w użytkowaniu – rozwiązania nie wymagają zarówno od użytkowników jak i odbiorców długotrwałej czy skomplikowanej nauki stosowania rozwiązań
- uniwersalność – rozwiązania mogą być stosowane zarówno w publicznych jak i niepublicznych instytucjach rynku pracy
- adaptacyjność – rozwiązania nie wymagają zmiany koncepcji (jedynie zmiany niektórych treści merytorycznych) w odniesieniu do innych grup docelowych które są lub będą w trudnej sytuacji na rynku pracy

Koszty zaniechania stosowania innowacji są niezaprzeczalne – niewykorzystany potencjał 4mln Polaków, obciążenia budżetu kosztami świadczeń, wydatkowanie środków na dotychczasowe mało efektywne instrumenty wsparcia, pogłębiające się obciążenie osób pracujących kosztami utrzymania niepracującej części społeczeństwa. Niewątpliwie, są to koszty ogromne, trudne do oszacowania, dotyczą złożonych aspektów społeczno-ekonomicznych i mogą mieć istotny wpływ na poziom życia w Polsce w najbliższych dwóch dekadach.

Załącznik nr 1

KWESTIONARIUSZ ANKIETY
Projekt „Dłużej na rynku pracy”

Wypełniając ankietę należy podkreślić wybrany wariant odpowiedzi.

Dziękujemy za poświęcenie czasu na wypełnienie ankiety.

Odbiorca projektu: _____

Imię

Nazwisko

1. Czy w ramach projektu skorzystał Pan / skorzystała Pani ze wsparcia:

A. Ocena poziomu kompetencji ICT (zajęcia indywidualne):
TAK NIE

B. Ocena potrzeb ICT (zajęcia indywidualne):
TAK NIE
2. Prosimy o ocenę przydatności zajęć indywidualnych diagnozujących poziom kompetencji oraz potrzeby ICT:
A. bardzo przydatne
B. przydatne
C. przeciętne
D. raczej nieprzydatne
E. zupełnie nieprzydatne
3. W jakim stopniu, Pana / Pani zdaniem, wzrosła Pana / Pani świadomość na temat poziomu posiadanych kompetencji ICT?
A. bardzo znaczny
B. znaczny
C. przeciętny
D. nieznaczny
E. bardzo nieznaczny
4. W jakim stopniu, Pana / Pani zdaniem, zajęcia indywidualne pomogły w określeniu Pana / Pani potrzeb odnośnie wykorzystania ICT w środowisku pracy?
A. bardzo znaczny
B. znaczny
C. przeciętny
D. nieznaczny
E. bardzo nieznaczny.

5. Czy w trakcie warsztatów nabył Pan / nabyła Pani nowe umiejętności z zakresu ICT?

A. TAK

B. NIE

6. Czy miał Pan / miała Pani wcześniej kontakt z działaniami podnoszącymi atrakcyjność osób 50+ na rynku pracy?

A. TAK

B. NIE

Załącznik nr 2

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

Projekt „Dłużej na rynku pracy”

1. Czy korzystał Pan / korzystała Pani w przeszłości ze wsparcia, którego celem była diagnoza umiejętności komputerowych lub/oraz potrzeb w tym zakresie? Jeśli tak, to na czym ono polegało, jak przebiegało?

.....
.....
.....
.....

2. Prosimy o uzasadnienie oceny przydatności zajęć indywidualnych diagnozujących poziom kompetencji oraz potrzeby ICT (proszę uwzględnić aspekty - praktyczność zastosowania, poziom trudności, zakres informacji/wiedzy uzyskanej dzięki diagnozie):

.....
.....
.....
.....

3. Proszę krótko podsumować całość warsztatów zorganizowanych w ramach projektu, wskazać odczucia jakie nasuwają się po udziale we wsparciu:

.....
.....
.....
.....

4. Proszę porównać poznane do tej pory działania dotyczące osób 50+ na rynku pracy z działaniami projektu „Dłużej na rynku pracy”. Jak w świetle tego porównania ocenia Pan / Pani wsparcie w ramach projektu?

.....
.....
.....
.....

data

podpis monitorującego

Załącznik nr 3

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Projekt „Dłużej na rynku pracy

Wypełniając ankietę należy podkreślić wybrany wariant odpowiedzi.

Dziękujemy za poświęcenie czasu na wypełnienie ankiety.

Użytkownik projektu: _____

Imię

Nazwisko

1. Czy otrzymał Pan / otrzymała Pani materiały:

C. Poradnik „Rekomendacje dotyczące przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+”:

TAK

NIE

D. Opracowanie dotyczące roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT:

TAK

NIE

E. Arkusza oceny poziomu kompetencji ICT:

TAK

NIE

F. Arkusza oceny potrzeb ICT:

TAK

NIE

2. Prosimy o ocenę przydatności arkusza oceny poziomu kompetencji ICT:

A. bardzo przydatny

B. przydatny

C. przeciętny

D. raczej nieprzydatny

E. zupełnie nieprzydatny

3. Czy planuje Pan / Pani stosować w/w narzędzie w przyszłości w pracy zawodowej?

A. Tak

B. Nie

4. Prosimy o ocenę przydatności arkusza oceny potrzeb ICT:

A. bardzo przydatny

B. przydatny

C. przeciętny

D. raczej nieprzydatny

E. zupełnie nieprzydatny

5. Czy planuje Pan / Pani stosować to narzędzie w przyszłości w pracy zawodowej?

A. Tak

B. Nie

6. Prosimy o ocenę przydatności poradnika „Rekomendacje dotyczące przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+”:

F. bardzo przydatny

G. przydatny

H. przeciętny

I. raczej nieprzydatny

J. zupełnie nieprzydatny

7. Czy planuje Pan / Pani stosować to narzędzie w przyszłości w pracy zawodowej?

A. Tak

B. Nie

Załącznik nr 4

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

Projekt „Dłużej na rynku pracy”

Użytkownik projektu: _____

Imię

Nazwisko

1. Uzasadnienie opinii na temat przydatności arkusza oceny poziomu kompetencji ICT:

.....
.....
.....
.....
.....

2. Uzasadnienie odpowiedzi na pytanie o plany stosowania arkusza oceny kompetencji ICT w pracy zawodowej:

.....
.....
.....
.....
.....

3. Uzasadnienie opinii na temat przydatności arkusza oceny potrzeb ICT:

.....
.....
.....

.....
.....

4. Uzasadnienie odpowiedzi na pytanie o plany stosowania arkusza potrzeb ICT w pracy zawodowej:

.....
.....
.....
.....
.....

5. Uzasadnienie opinii na temat przydatności poradnika „Rekomendacje dotyczące przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+”:

.....
.....
.....
.....
.....

6. Uzasadnienie odpowiedzi na pytanie o plany stosowania poradnika „Rekomendacje...” w pracy zawodowej:

.....
.....
.....
.....

data

podpis monitorującego

Załącznik nr 5

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

Projekt „Dłużej na rynku pracy”

Pakiet P1 „Kompetencje kluczowe ICT na start”

Trener: _____

Imię

Nazwisko

1. Proszę ocenić przydatność / zasadność stosowania / efektywność:

A. arkusza oceny poziomu kompetencji ICT

B. arkusza oceny potrzeb ICT

2. Uwagi / wskazówki, które mogą być przydatne do stosowania narzędzi wypracowanych
w ramach pakietu P1 (arkusz oceny poziomu kompetencji ICT, arkusz oceny potrzeb ICT):

data

podpis monitorującego