



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**DK**  
**Dobre Kadry**  
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
WND-POKL.06.01.01-02-209/10

# **RAPORT Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ PRODUKTÓW PROJEKTU „Silver team czyli potęga doświadczenia”**

**Opracowanie:**

**Elżbieta Pilarczyk, Łukasz Fuja, Ufuk Bal**

**\* LAB Design and Research Group**



**Silver Team**  
**czyli potęga doświadczenia**

Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

*Biuro Projektu:*

ul. Jęczyńska 10/1, 53-507 Wrocław

tel. 71 343 77 74, fax 71 343 77 72

e-mail: [silver@dobrekadry.pl](mailto:silver@dobrekadry.pl), [www.dobrekadry.pl](http://www.dobrekadry.pl)

*Człowiek – najlepsza inwestycja*

## Spis treści:

1.	Wprowadzenie	3
2.	Hipotezy	3
2.1.	Metodologia	4
3.	Ocena procesu testowania	6
3.1.	Ewaluacja elementów produktu finalnego skierowanego do uczestników	6
3.1.1.	Szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+	7
3.1.2.	Szkolenie z zakładania działalności gospodarczej	15
3.1.3.	Szkolenie motywacyjne z elementami podstaw języka obcego	20
3.2.	Ocena elementów pakietu skierowanych do użytkowników	23
3.2.1.	Szkolenie dla instytucji rynku pracy	24
3.2.2.	Szkolenie dla trenerów osób starszych	25
3.2.3.	Seminaria dla pracodawców	27
4.	Podsumowanie i rekomendacje	32
5.	Załączniki	34

## 1. Wprowadzenie

Ewaluacja zewnętrzna miała na celu zebranie informacji na temat produktu finalnego projektu "Silver Team, czyli potęga doświadczenia", a następnie dokonanie dokładnej analizy tych jego aspektów, które dotyczą zdefiniowanych obszarów. Obszary ewaluacji zewnętrznej zostały zdefiniowane następująco:

- Ocena **innowacyjności** zaproponowanych rozwiązań w stosunku do rozwiązań wcześniej istniejących oraz powszechnej praktyki.
- Ocena atrakcyjności proponowanego produktu finalnego, w tym przede wszystkim jego **skuteczności** i **efektywności** w porównaniu do rozwiązań stosowanych dotychczas.
- Ocena wyników procesu testowania pozwalająca na określenie **atrakcyjności** produktu dla grup docelowych oraz **adekwatności** proponowanego podejścia do zidentyfikowanych kwestii problemowych.
- Ocena możliwości **przełożenia efektów innowacji** na aktywizację zawodową osób 50+, w tym w zakresie nastawienia społecznego do pracowników 50+, skuteczności metod nauczania, otwarcia osób nieaktywnych na powrót na rynek pracy.

## 2. Hipotezy

Projekt *Silver Team, czyli potęga doświadczenia* porusza jedno z największych wyzwań większości rozwiniętych krajów świata – starzenie się społeczeństw, a w szczególności kwestię aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Doświadczenia innych krajów pokazują, że nie ma łatwych ani oczywistych rozwiązań w tym obszarze, a poszukiwanie skutecznych dróg wymaga kompleksowego i perspektywicznego spojrzenia na wszystkie podmioty działające na rynku pracy.

Produkt finalny projektu opracowany został w postaci pakietu *Doświadczony Pracownik*. Pakiet złożony jest z następujących elementów:

- ✧ Strategia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą (Poradnik dla pracodawców);
- ✧ Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach (Poradnik dla pracodawców);

- ⤴ Poradnik trenera osób starszych;
- ⤴ Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku;
- ⤴ Raport na temat obszarów niszowych rynku w zakresie usług;
- ⤴ Program szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+.

Po dokładnej analizie zaproponowanych rozwiązań oraz diagnozie w początkowym etapie projektu, zespół ewaluacyjny w następujący sposób **wstępnie** ocenił produkt finalny projektu:

- **Produkt jest kompleksowo przygotowany i prezentuje duże szanse powodzenia na etapie testowania**, gdyż dociera do wszystkich podmiotów, mających potencjalny wpływ na aktywizację zawodową osób w wieku 50+. Ponadto, oferta dla każdego z adresatów produktu wyczerpuje jego potrzeby w zakresie wiedzy i umiejętności niezbędnych do prowadzenia skutecznych działań aktywizacyjnych.
- **Produkt jest innowacyjny**, gdyż zawiera kompleksową ofertę przygotowania osób nieaktywnych zawodowo do pracy w nowym zawodzie, zakłada przełamanie barier utrudniających osobom w wieku 50+ podejmowanie pracy we wszystkich zidentyfikowanych obszarach uświadamiając i aktywizując wszystkie podmioty rynku pracy.

Na potrzeby konstrukcji narzędzi badawczych sformułowane zostały następujące hipotezy:

- I. Produkt finalny został opracowany w sposób umożliwiający osiągnięcie założonych w projekcie celów.*
- II. Produkt finalny jest gotowy do upowszechnienia.*

## **2.1. Metodologia**

Ewaluacja produktu prowadzona była różnymi metodami i wśród odrębnych grup respondentów (adresatów produktu). Grupy respondentów przedstawione zostały w Tabeli 1., poniżej:

**Tabela 1. Grupy respondentów uwzględnione w procesie ewaluacji zewnętrznej.**

Element pakietu	Grupa respondentów				
	pracodawcy	trenerzy osób starszych	instytucje rynku pracy	opiekunowie praktyk	osoby w wieku 50+
Strategia efektywnego...	X	X	X		
Poradnik Doświadczony...	X	X	X		
Poradnik Trenera Osób...	X	X	X		
Kompendium innowacyjnych...	X	X	X		
Raport na temat obszarów...	X	X	X	X	
Program szkoleń przygotowujących...	X	X	X	X	X

Z uwagi na poszukiwanie różnego rodzaju informacji oraz specyfikę komunikowania się z różnymi grupami respondentów, zastosowano szereg różnych metod badawczych. Metody badawcze wykorzystane w trakcie prowadzonej ewaluacji przedstawione zostały w Tabeli 2, poniżej:

**Tabela 2. Metody badawcze wykorzystane w procesie ewaluacji zewnętrznej.**

Grupa respondentów	Metoda badawcza			
	kwestionariusz z ankietowy	pogłębiony wywiad grupowy	pogłębiony wywiad indywidualny	pogłębiony wywiad telefoniczny
pracodawcy	X	X		X
trenerzy osób starszych	X	X		
instytucje rynku pracy	X	X		
opiekunowie praktyk				X
osoby w wieku 50+	X	X	X	X
zespół ewaluatorów	X			X

Ewaluacja poszczególnych elementów prowadzona była w okresie od października 2012 do stycznia 2013 roku.

### **3. Ocena wyników procesu testowania.**

Ocena poszczególnych elementów składających się na pakiet *Doświadczony Pracownik* prowadzona była wśród grup, do których produkt był kierowany. Oznacza to w szczególności:

- uczestników szkoleń,
- użytkowników, a wśród nich: instytucje rynku pracy, trenerów osób starszych oraz pracodawców.

#### **3.1. Ewaluacja elementów produktu finalnego skierowanego do uczestników**

Grupa uczestników szkoleń jest najdokładniej przebadaną grupą respondentów uwzględnionych w procesie ewaluacji zewnętrznej. Ocenie poddane zostały 3 kolejne etapy przygotowania do podjęcia aktywności zawodowej realizowane w ramach projektu. Etapy ewaluacji uczestników szkoleń to:

I etap: po zakończeniu szkoleń przygotowujących do wykonywania poszczególnych zawodów

II etap: po zakończeniu praktyk zawodowych i szkoleń z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej

III etap: po zakończeniu szkolenia motywacyjnego

Rozdzielenie ewaluacji na takie etapy miało posłużyć ocenie poszczególnych elementów składających się na przygotowanie uczestników projektu do podjęcia aktywności zawodowej oraz monitorowanie poziomu ich motywacji i determinacji zmierzającej do zmiany sytuacji zawodowej.

Podsumowanie wyników poszczególnych etapów ewaluacji uczestników projektu oraz wnioski z nich płynące zamieszczone zostały w kolejnych częściach raportu.

### 3.1.1. Szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+

Ewaluacja prowadzona była na tym etapie wyłącznie wśród uczestników szkoleń. Członek zespołu ewaluatorów odwiedził każdą z 5 grup kończących kurs po zakończeniu egzaminu. W pierwszej kolejności uczestnicy kursów wypełniali kwestionariusz ankietowy, a następnie prowadzone były pogłębione wywiady grupowe (w przypadku 3 grup) oraz pogłębione wywiady indywidualne (w przypadku 2 grup).

Na tym etapie w ewaluacji wzięło udział 37 osób, 29 kobiet i 8 mężczyzn. Prawie połowa uczestniczących w szkoleniu (17 osób) była w wieku 56 – 60 lat. Nieco mniej, bo 15 osób badanych, to ludzie w wieku 50 – 55 lat. Najmniejszą grupę (7 osób) stanowili przedstawiciele przedziału wiekowego „powyżej 60 lat”. W szkoleniu dominowały osoby z wykształceniem wyższym (21 osób), 15 respondentów to osoby z wykształceniem średnim. Jedynie 1 osoba miała wykształcenie podstawowe. Biorąc pod uwagę podział tematyczny: 6 osób ukończyło kurs Tutora młodzieży mającej trudności, 10 Realizatora badań rynkowych i społecznych, 8 osób kurs Profesjonalny opiekun/ka osób zależnych, 6 Aktywny wytwórca produktów regionalnych oraz 7 osób ukończyło kurs Lokalnego animatora sportu.

Wszyscy uczestnicy szkoleń poproszeni zostali o wypełnienie tej samej ankiety (patrz Załącznik 1). W pierwszym pytaniu uczestnicy zostali zapytani o motywację, jaka kierowała nimi przy podejmowaniu decyzji o udziale w kursie. Częstość pojawiania się poszczególnych odpowiedzi zaprezentowana została w Tabeli 3.

**Tabela 3. Powody udziału w szkoleniu.**

Odpowiedzi / grupa	tutor	badacz	opiekun	wytwórca	Animator	SUMA
zainteresował mnie temat szkolenia	5	8	5	3	5	26
poszukiwałam/em możliwości podniesienia swoich kompetencji	3	7	5	3	5	23
bezsukutecznie poszukuję pracy	1	2	0	3	1	7
chciałam/em zrobić coś ze swoim wolnym czasem	1	3	2	1	0	7
inne (jakie?)	0	0	0	0	0	0
liczba osób w grupie	6	10	8	6	7	37

Jako główny powód swojego udziału w kursie, ponad 26 uczestników wskazało zainteresowanie tematem, 23 uczestników poszukiwało możliwości podniesienia swoich

kompetencji. Znacznie mniej osób za główny powód udziału w szkoleniu podało bezskuteczne poszukiwanie pracy.

Taki wynik pozwala sugerować, że udział w kursie związanym ze zdobyciem nowego zawodu wybrany został świadomie, a nie jako kolejna forma zagospodarowania własnego czasu. Pytani w wywiadach grupowych oraz indywidualnych o to, czy byli świadomi rodzaju pracy jaka wiąże się z wybranym w ramach projektu szkoleniem, znakomita większość odpowiadała, że tak. Uczestnicy mieli wyobrażenie o pracy związanej z danym kursem, a wybór wynikał z chęci podjęcia pracy w danym zawodzie.

#### Czy planuje Pan/Pani podjąć pracę zgodną z tematem szkolenia?

1. *Jeżeli tylko będą środki i możliwości to my na pewno chcemy podjąć pracę, produkować ciasta!* [uczestnik kursu wytwórcy produktu regionalnego];

2. *Na pewno te elementy wykorzystam bo po to tutaj właśnie przyszedłam i należę do kobiet aktywnych więc już tam na pewno te elementy z tego wykorzystam, chcę nawet na większą skalę bo należę do rady parafialnej więc tutaj mamy też festyny organizowane i nie będę po prostu taka laicka tylko już coś tam wniosę.* [uczestniczka kursu animatora wydarzeń sportowych];

3. *Chciałabym podjąć pracę, ale nawet jeżeli się nie znajdzie pracy np. w szkole bo tam są straszne ograniczenia, to przynajmniej człowiek się naprawdę rozwinie,* [uczestniczka kursu tutora młodzieży mającej trudności].

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas wywiadów pogłębionych.

Mimo jasno i konkretnie sprecyzowanych oczekiwań, program szkoleń spełnił oczekiwania uczestników, co szczegółowo zostało przedstawione w Tabeli 4, poniżej:

**Tabela 4. Rozkład wyborów odpowiedzi w sekcji 2.a. Ankiety oceny szkolenia.**

Grupa	szkolenie spełniło moje oczekiwania		
	Tak	nie	częściowo
tutor	5	0	1
badacz	10	0	0
opiekun	2	0	6
wytwórca	5	0	1
animator	6	0	1
<b>SUMA</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

Pewne wątpliwości wzbudził wynik, wskazujący na to, że oczekiwania aż 6 z 8 członków grupy kończącej kurs *Opiekuna osób zależnych* zostały spełnione jedynie częściowo. Pogłębienie tego tematu w wywiadzie grupowym umożliwiło zidentyfikowanie głównego oczekiwania w formie praktycznej nauki czynności opiekuńczych. Przygotowanie teoretyczne



nie miało możliwości zaspokoić takiego oczekiwania. Szansą jednak była praktyka, która miała rozpocząć się niedługo po zakończeniu kursu przygotowującego.

**Czy jest Pan/i zadowolony/a z udziału w szkoleniu?**

- *Ja uważam że osobiście jestem zadowolona, ponieważ miałam pewne oczekiwania i zostały one zaspokojone i z tego kursu wychodzę taka bardziej pewna siebie i zadowolona*
- *Uważam że to jeden z lepszych kursów na jakich byłem. Uważam że był bardzo dobry, kompetentny i chciałbym żeby inne były takie same*
- *Życzliwość do słuchacza, bardzo fajna atmosfera, która wpływa na możliwość uczenia się, nie ma konkurencji między ludźmi natomiast jest tylko współdziałanie*
- *Według mnie tego typu kursy, szkolenia powinny być kontynuowane, jedynej rzeczy której można powiedzieć brakowało, tak mi się wydaje, że powinien być język, nie wiem czy angielski czy niemiecki ale dobrze by było poprowadzić, ale ogólnie jesteśmy pod wrażeniem profesjonalizmu*

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas pogłębionych wywiadów grupowych

Zdaniem niemal wszystkich (35) respondentów, kursy prowadzone były w sposób zrozumiały. Jedynie 2 uczestników wskazało na częściowe problemy ze zrozumieniem poruszanych w czasie kursu tematów. Taki wynik pozwala sądzić, że przygotowując konkretne metody pracy oraz przekazując niezbędną wiedzę kursantom, prowadzący skorzystali z innych elementów produktu finalnego (*Poradnik trenera osób starszych i/lub Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku*). Potwierdzenie tej tezy można było odnaleźć w wywiadach pogłębionych, gdzie zapytani o ocenę kursu, wszyscy uczestnicy najwyżej oceniali prowadzących, a w szczególności ich warsztat, cierpliwość w tłumaczeniu trudnych rzeczy oraz metody pozwalające na łatwe przyswajanie wiedzy, np.:

1. *wiadomości przekazywane konkretnie i rzeczowo*
2. *różnorodność zajęć*
3. *bardzo dobre wykłady, materiały przystępne, bardzo dobra atmosfera na zajęciach*

Metody pracy, z jakich korzystali trenerzy były zróżnicowane i dopasowane do danego obszaru poszerzanej wiedzy. Umożliwiały też wprowadzanie elementów interakcji oraz motywowały do korzystania z różnych zmysłów w czasie procesu uczenia się: przez słuchanie wykładu, oglądanie prezentacji, udział w dyskusjach, samodzielne wykonywanie zadań lub inne prace twórcze.

Aż 29 uczestników kursów uznało, że podniosło swoje kompetencje, kolejnych 8 uznało, że podniosło swoje kompetencje częściowo. Wzrost poziomu pewności siebie zadeklarowało 25 respondentów, 9 zaobserwowało częściowy wzrost pewności siebie, natomiast wg 3 badanych, szkolenie nie miało wpływu na zmiany w poziomie pewności siebie.

Ponad połowa, bo 20 uczestników na tym etapie planuje podjąć pracę zgodną z tematem ukończonego szkolenia. 15 badanych nie jest jeszcze zdecydowanych, a 2 nie jest zainteresowanych podjęciem pracy zgodnej z tematem ukończonego szkolenia. Wynik badania ilościowego potwierdzony został w wywiadach pogłębionych, w oparciu o które można stwierdzić, że ukończony kurs utwierdził większość uczestników w słuszności wybranego zawodu (a co za tym idzie zawodu) i dalszej chęci pracy w nim, o czym świadczą przykładowe wypowiedzi uczestników:

1. *Jeśli znajdzie się firma z którą się dogadam odnośnie czasu pracy to na pewno*
2. *Mając tę wiedzę po kursie to ja bym chętnie uczestniczyła w ćwiczeniach z tego co się nauczyłam*
3. *Kursy podnosiły kwalifikacje oraz pomagały w odnalezieniu zainteresowań*

Po zakończeniu kursów uczestnicy, w opinii ewaluatorów prowadzących wywiady indywidualne i grupowe, oraz po analizie zebranych w trakcie wywiadów informacji, odznaczeni się bardzo wysokim poziomem motywacji, zaangażowania oraz chęci dalszego rozwoju. Uczestnicy wskazywali na potrzebę "sprawdzenia się" w pracy, w której mogliby wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną i ostatecznie zweryfikować swoją gotowość do podjęcia pracy w wybranym przez siebie zawodzie.

**Gdyby Pan/i miał/a jednym zdaniem polecić swojej przyjaciółce udział w tym szkoleniu, jak by ono brzmiało?**

- *Gdy mamy problemy przed emerytalne to ten kurs pokaże że nie jesteśmy do niczego i że potrafimy się czegoś nauczyć*
- *Duża ilość wiedzy podana na tacy, z którą nie mamy do czynienia a jest dla nas bardzo wartościowa*
- *Człowiek się naprawdę rozwinie.*
- *Chce się wiedzieć coś nowego, poszerzyć kompetencje, horyzonty, uczymy się co nam w takim wieku dobrze robi.*
- *Niezwykłość kontaktów naszych: nawzajem się uczyliśmy, wspierałyśmy, doświadczałyśmy, rozmawiałyśmy o trudnych sprawach, mamy plany na przyszłość, a to wszystko jest bardzo ważne. To co działo się między nami, było przy profesjonalnej kadrze w fantastycznych warunkach, czułyśmy się rozpuszczane, miałyśmy komfort spotkań.*

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas pogłębionych wywiadów grupowych

Każda z grup zrealizowała praktyki w zakładach pracy zgodnych z wyuczonym w trakcie trwania projektu zawodem. Po zakończeniu praktyk, kolejnym etapem ewaluacji były

indywidualne wywiady pogłębione, prowadzone za pośrednictwem telefonu., w których respondentami byli opiekunowie praktyk.

Wywiady pozwoliły zauważyć, że wszystkie grupy miały możliwość wykorzystania swojej wiedzy teoretycznej poprzez realizację zadań ściśle powiązanych z zakresem tematycznym poszczególnych kursów. Przykładowe zadania powierzone praktykantom zamieszczone zostały w Tabeli 5.

**Tabela 5. Zadania praktykantów**

Grupa	Rodzaj zadań i prac realizowanych podczas praktyki
Tutor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obserwacja i słuchanie rozmów prowadzonych przez szkolnego pedagoga i koordynatora programu tutoringu realizowanego w szkole,</li> <li>• słuchanie rozmów z uczniami, nauczycielami (pod warunkiem wyrażonej zgody), a następnie analizowanie przebiegu rozmowy z pedagogiem i proponowanie swoich rozwiązań,</li> <li>• uczestnictwo w życiu szkoły (spotkania, imprezy, warsztaty, spotkania społeczności),</li> <li>• samodzielne prowadzenie rozmów z uczniami i nauczycielami.</li> </ul>
Badacz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział w realizacji dwóch rzeczywistych projektów badawczych realizowanych w zakładzie pracy,</li> <li>• takie same zadania jak pozostali pracownicy firmy.</li> </ul>
Opiekun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizowanie takich samych zadań i prac jak wszystkie osoby przechodzące ten sam rodzaj szkolenia zawodowego (np.: pielęgniarki).</li> </ul>
Wytwórca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie ze strukturą zakładu pracy oraz organizacją stanowiska pracy,</li> <li>• udział w zamawianiu i przyjęciach towaru oraz magazynowaniu</li> <li>• uczestnictwo w produkcji gastronomicznej produktów regionalnych.</li> </ul>
Animator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hospicja oparta na obserwacji</li> <li>• udział w realizacji drobnych prac organizacyjno-zarządczych w przygotowaniu i prowadzeniu lokalnych i międzynarodowych imprez sportowych (w tym: marketing, ceremonia otwarcia i zamknięcia, regulaminy i dokumentacja imprez),</li> <li>• przygotowanie, organizacja i przeprowadzenie zawodów brydża sportowego,</li> <li>• praktykanci uzyskali tytuł klubowego sędziego brydża sportowego oraz szkoleniowca Polskiego Związku Brydża Sportowego.</li> </ul>

Program praktyk zorganizowany został tak, aby pozwolić uczestnikom poznać specyfikę pracy w danym zawodzie oraz sprawdzić się w jego wykonywaniu. We wszystkich przypadkach praktykanci wykonywali prawdziwe zadania, które nie były ułatwiane ze względu na tempo pracy (definiowane wiekiem, zdrowiem czy innymi cechami indywidualnymi).

Opiekunowie praktyk realizowanych w ramach wszystkich zawodów bardzo wysoko ocenili przygotowanie teoretyczne uczestników projektu. Wskazywali oni między innymi na następujące kwestie:

- 1. Teoretycznie praktykanci przygotowani byli lepiej niż przeciętny pracownik rozpoczynający pracę na tym samym stanowisku w firmie, a praktycznie troszkę się bali tego, czy sprostają zadaniu.*
- 2. W porównaniu z grupą młodzieży, która odbywała praktyki w tym samym okresie, zaskakiwali zaangażowaniem i motywacją.*
- 3. Uczestnicy są bardzo dobrze przygotowani a ich poziom zaangażowania pozwala sądzić, że poradzą sobie w pracy zgodnej z wyuczoną w trakcie trwania kursu.*

Opiekunowie prowadzili praktyki po zakończeniu kursu teoretycznego. Oznaczało to bezpośrednią możliwość weryfikacji merytorycznej zawartości kursów zawodowych opracowanych i wdrożonych w ramach projektu. Zapytani o to, czy wprowadziliby zmiany w treści kursów, wszyscy uznali, że nie ma takiej potrzeby. Zdaniem opiekunów praktyk kursy zostały opracowane tak, że dostarczają niezbędnego przygotowania teoretycznego w każdym z pięciu zawodów. Długość trwania praktyki w większości przypadków umożliwiła zapoznanie się ze specyfiką pracy, choć zazwyczaj uznawany był za minimalny czas trwania praktycznej nauki zawodu. Jeśli byłaby taka możliwość, to wydłużenie praktyk przyniosłoby znacznie lepsze efekty uczenia się uczestników.

Opiekunowie wskazywali pewne, bardzo specjalistyczne obszary, w których należałoby wprowadzić zmiany w perspektywie ewentualnej pracy w konkretnym, reprezentowanym przez nich miejscu pracy. Zgłoszone zostały następujące propozycje modyfikacji:

- zamiana kolejności szkolenia zawodowego w przypadku szkolenia „Realizator badań rynkowych i społecznych”. Zgodnie z praktyką realizowaną w miejscu odbywania praktyki, ankieterzy w pierwszej kolejności odbywają praktykę, a dopiero później otrzymują kurs teoretyczny. W ten sposób najpierw przełamują strach przed prowadzeniem badań telefonicznych, a następnie uczą się jak wykonywać tę pracę dobrze;
- dodanie elementu wizyty studyjnej do programu szkolenia lub praktyki w ramach szkolenia „Aktywny wytwórca produktów regionalnych”. Zdaniem opiekuna, podczas praktyki w dużym zakładzie pracy uczestnicy mieli możliwość poznać sposoby

wytwarzania produktów regionalnych w skali makro (z wykorzystaniem najwyższej jakości sprzętu i produktów). Praktyka pokazała zainteresowania uczestników podjęciem aktywności zawodowej raczej w ramach własnej działalności gospodarczej, więc ogromną wartość miałyby dla nich możliwości wizyty np. w gospodarstwie agroturystycznym, gdzie te same produkty produkowane są w skali mikro – ale z zachowaniem norm jakości i określonych standardów;

- poszerzenie tematów z zakresu różnic pokoleń pod kątem specyfiki rozwoju i perspektyw współczesnych młodych ludzi oraz elementów psychologii rozwoju w programie szkolenia „Tutor młodzieży mającej trudności”;
- rozszerzenie zagadnień z zakresu prowadzenia rozmów sponsoringowych (od tworzenia oferty, przez rozmowy negocjacyjne) w programie szkolenia „Lokalny animator sportowy”;
- dodanie większej liczby zagadnień z zakresu pielęgnacji i opieki w programie szkolenia „Opiekun osoby zależnej”.

Zapytani o motywację uczestników praktyk, wszyscy opiekunowie oceniali ją na bardzo wysokim poziomie. Uczestnicy opisywani byli jako osoby bardzo zaangażowane i zdeterminowane w podnoszeniu swojej wiedzy i rozwijaniu kompetencji w nowym zawodzie. Oddanie wykonywanym zadaniom było znacznie wyższe w porównaniu do grup młodych praktykantów (zdaniem 3 opiekunów).

Ostatnim elementem wywiadu była subiektywna ocena szans uczestników projektu na otwartym rynku pracy, pod kątem aktywizacji w ramach nowego zawodu. W tej kwestii opinie różniły się dość istotnie w zależności od konkretnego szkolenia. Dla przykładu:

- w przypadku absolwentów szkolenia *Realizator badań rynkowych i społecznych*, spośród 9 osób, które ukończyły praktykę, 5 podjęło pracę zaraz po zakończeniu praktyki, a szósta osoba przygotowuje się do podjęcia pracy (około 1,5 miesiąca po zakończeniu praktyki). Dwie kolejne osoby też byłyby gotowe podjąć pracę, jednak uniemożliwia im to duża odległość z miejsca zamieszkania do zakładu pracy. Zostały jednak pouczone, w których podobnych firmach mogłyby pracować zdalnie, aktywnie więc poszukują zatrudnienia;
- uczestnicy szkolenia *Aktywny wytwórca produktów regionalnych* zostali ocenieni jako bardzo zdeterminowani do podjęcia pracy w swoim zawodzie. Kilka osób podjęło

starania mające na celu uzyskanie dofinansowania na rozpoczęcie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Zdaniem opiekuna nisz, które wybrała większość uczestników (domowe wypieki ciast, catering itp.) są w zasięgu uczestników. Opiekun praktyk optymistycznie ocenia przyszłość zawodową swoich kursantów;

- absolwentki szkolenia *Tutor młodzieży mającej trudności*, zdaniem opiekuna praktyk, znakomicie spełniłyby się prowadząc świetlice środowiskowe, przedszkola czy inne formy „opieki babcinej”. Ich ogromna wiedza i doświadczenie życiowe byłyby bezcenne w pracy zwłaszcza z młodzieżą mającą trudności. Zawód tutora jest innowacyjny, ale być może wkrótce będzie możliwość realizowania takich zadań w szkołach w ramach pomocy pedagogiczno-psychologicznej. Jest duże prawdopodobieństwo, że wkrótce będzie to bardzo pożądanym zawód, a praktykantki są gotowe do jego wykonywania;
- osoby, które ukończyły szkolenie *Lokalny animator sportu* na otwartym rynku pracy będą pewnie musiały konkurować z młodszymi od siebie osobami posiadającymi doświadczenie w sporcie lub zarządzaniu, jednak opiekun praktyk dostrzega możliwość współpracy z nimi przy realizacji konkretnych zadań (w ramach prowadzonej przez nich własnej działalności gospodarczej – ku założeniu której część uczestników szkolenia podjęło pierwsze kroki). Osoby, które uzyskały tytuł sędziego lub szkoleniowca brydżowego, także będą musiały wykazać się przedsiębiorczością. Miejsc pracy będą musiały szukać w programach i projektach gminnych, unijnych lub proponować własne (jak programy aktywizacji osób w wieku emerytalnym przez propagowanie gier umysłowych – w tym brydża). Opiekunowie jednak uważają, że poziom determinacji doprowadzi uczestników do sukcesu;
- absolwenci kursu *Opiekun/ka osoby zależnej* zmuszone będą do konkurencji, gdyż stał się to ostatnio bardzo popularny kurs zawodowy. Alternatywą jest zakładanie własnej działalności. Z wiedzy opiekuna wynika, że kilka osób rozważa możliwość założenia własnej działalności gospodarczej, zostali zaproszeni do składania swoich kandydatur do firmy, w której realizowali praktykę. Determinacja i doświadczenie życiowe uczestników szkolenia pozwala opiekunowi sądzić, że poradzą sobie na rynku pracy.

### 3.1.2. Szkolenie z zakładania działalności gospodarczej

W ankiecie wzięło udział 28 uczestników kursu. Przewagę miały kobiety – 24, a mężczyzn było tylko 4. Jeszcze przed realizacją praktyk zawodowych większość uczestników szkoleń deklarowała chęć podjęcia aktywności zawodowej w ramach zawodu wyuczonego w trakcie szkolenia.

#### **Czy planujecie Państwo swoją przyszłość zawodową zgodnie z obszarem szkolenia?**

- *Tak, tak będziemy zakładać fundację, zamierzamy robić to wspólnie bo jesteśmy dobrym towarzystwem.*
- *Ja na przykład miałam jeszcze taki pomysł bo jest duże zapotrzebowanie na ośrodki pomocy dla ludzi z demencją? Z alzheimerem i naprawdę brakuje takich ośrodków i to wiem że często narodowy fundusz wspomaga*
- *Na pewno bo po to tutaj właśnie przyszłam. Chcę nawet na większą skalę bo należę do rady parafialnej, więc tutaj mamy też festyny organizowane i nie będę po prostu taka laicka, tylko już coś tam wniosę*

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas pogłębionych wywiadów grupowych

W ślad za takimi decyzjami podjęte powinny zostać kroki zmierzające do określenia tego, w jakiej formie czy w jakich strukturach uczestnicy powrócą na rynek pracy. W przypadku każdego z zawodów zaproponowanych w projekcie możliwe było zarówno podjęcie pracy w większych zakładach pracy oraz założenie własnej działalności gospodarczej. Oznacza to, że naturalnym i wysoce pożądanym był program szkolenia z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej uwzględniający elementy ideologiczne, formalno-prawne oraz elementy praktyczne.

W celu dokładniejszego poznania ocen i przemyśleń uczestników projektu, badanie zostało przeprowadzone na dwa różne sposoby. W każdym ze schematów, badanie prowadzone było metodą ilościową i jakościową. Dla połowy uczestników były to: kwestionariusz ankietowy wypełniany indywidualnie po zakończonym szkoleniu oraz pogłębiony wywiad grupowy, a dla drugiej części grupy: kwestionariusz ankietowy oraz pogłębiony wywiad indywidualny przeprowadzony telefonicznie na tydzień po zakończeniu szkolenia.

W oparciu o wyniki ankiet można stwierdzić, że 18 badanych uważa, że założenie własnej działalności gospodarczej jest jednym z kilku sposobów do podjęcia pracy, a pozostałych 10 osób jest zdania, że jest to najlepsza droga do podjęcia aktywności zawodowej. Większość

osób z pierwszej grupy zaznaczała także drugą odpowiedź, co zostało przedstawione w Tabeli 6 poniżej.

**Tabela 6. Rozkład odpowiedzi w pytaniu o stosunek do zakładania własnej działalności gospodarczej**

Odpowiedź	I. odp.	Dodatkowe odpowiedzi	L.odp.
Najlepsza droga do podjęcia aktywności zawodowej	10	Inne: samorealizacja	1
Jeden z kilku sposobów podjęcia pracy	18	Pomysł, ale nie dla mnie	8
		Dobre rozwiązanie, ale nie poradzę sobie bez pomocy	7
		Zbyt trudne i skomplikowane	3

Powyższy rozkład odpowiedzi można interpretować tak, że ponad 1/3 spośród uczestników jest zdecydowana i zdeterminowana do tego, aby realizować się zawodowo w ramach własnej działalności zawodowej (wywiady grupowe oraz indywidualne potwierdziły, że kilka osób już rozpoczęło przygotowania formalne niezbędne do założenia działalności, a kilka kolejnych intensywnie się do tego przygotowuje). Spośród osób uznających działalność gospodarczą za jedną z kilku opcji podjęcia pracy, co czwarty uczestnik szkolenia całkowicie wyklucza możliwość założenia własnej działalności, a 7 osób twierdzi, że działalność gospodarcza jest dobrym rozwiązaniem, ale nie czują się na tyle pewnie, aby poradzić sobie bez pomocy kogoś bardziej doświadczonego. Dla 3 ankietowanych koncepcja pracy zawodowej realizowanej w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej jest zadaniem zbyt trudnym i skomplikowanym.

**Czy planujecie Państwo założenie własnej działalności gospodarczej?**

- *Tak, ja to nie mam innego wyjścia, już miałam kilka razy dobre doświadczenia, dobrze to wspominam z tym że wtedy byłam młoda, przedsiębiorcza, więc pewnie łatwo nie będzie*
- *Myślę nad założeniem działalności gospodarczej ale muszę się nad pewnymi kwestiami poważnie zastanowić*
- *To daje do myślenia: jak to jest mieć własną działalność*
- *Ja to traktuję jako jedną z możliwości*

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas pogłębionych wywiadów grupowych



Determinacja dużej części grupy do realizowania swoich planów zawodowych – także przez własną działalność gospodarczą potwierdzona została w kolejnym pytaniu, dotyczącym oceny szkolenia (patrz Tabela 7)

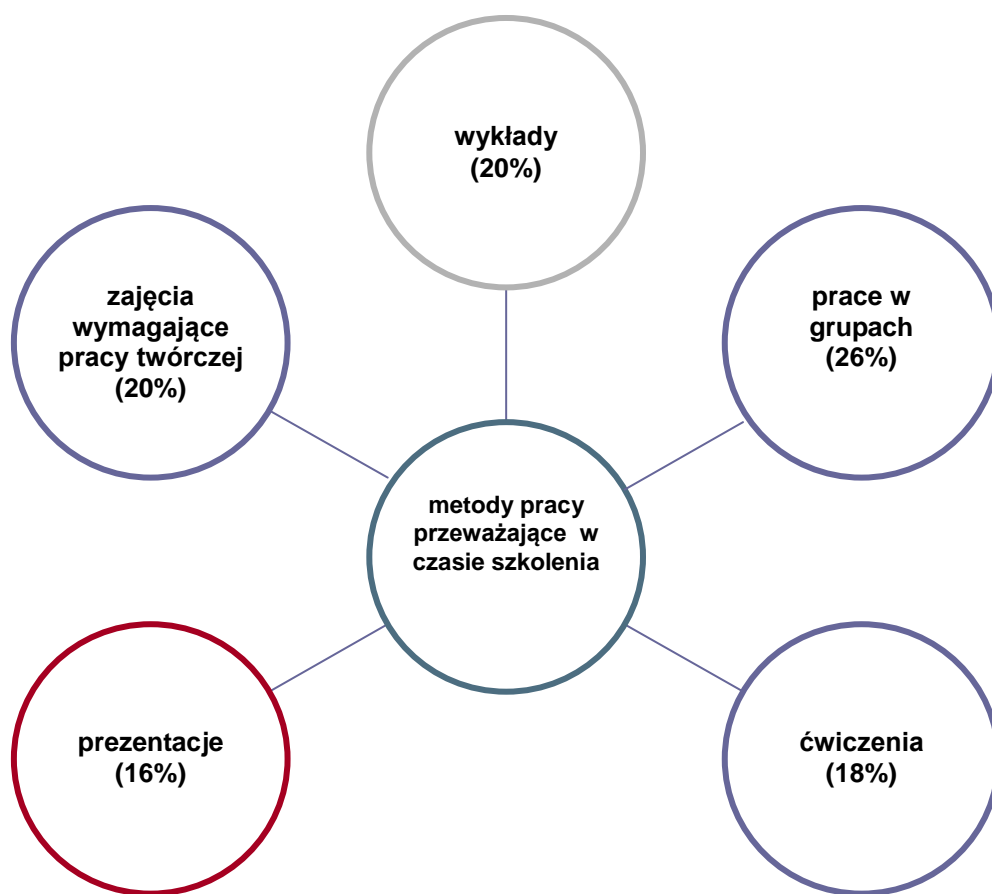
**Tabela 7. Rozkład odpowiedzi oceny szkolenia z zakładania działalności gospodarczej.**

Stwierdzenie	Odsetek odpowiedzi		
	tak	nie	częściowo
Szkolenie spełniło moje oczekiwania	28	-	-
Szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały	28	-	-
Dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje	23	-	5
Wzrósł mój poziom pewności siebie	19	1	8
Temat szkolenia odpowiadał potrzebom osób w wieku 50+	22	-	6

Źródło: wyniki ankiet uczestników szkolenia

Wszyscy ankietowani jednogłośnie stwierdzili, że szkolenie spełniło ich oczekiwania i było prowadzone w sposób zrozumiały. Większość, bo 23 osoby uznały, dzięki udziałowi w szkoleniu podniosło swoje kompetencje, a 5 oceniło, że ich kompetencje zostały podniesione częściowo. Nieco mniejsza część grupy, bo 22 osoby uznały temat szkolenia za odpowiadający potrzebom osób w wieku powyżej 50 lat, a 8, że tylko częściowo (jest to odsetek zbliżony do części grupy, która w poprzednim pytaniu uznała działalność gospodarczą za nieodpowiednią formę własnej realizacji zawodowej). 19 osób uznało, że dzięki szkoleniu wzrosła ich pewność siebie, a jedynie 1 osoba odpowiedziało na to pytanie przecząco.

Wskazane przez respondentów metody pracy, po jakie sięgali prowadzący szkolenia są bardzo zróżnicowane, co pozwala sądzić, że zajęcia nie były monotonne i aktywizowały różne zmysły w procesie uczenia się, a przez to podnosiły jego efektywność.



**Rysunek 1. Odsetek wskazań przeważających metod pracy.**

Stosunek wykładów i prezentacji był odpowiedni, nie przekroczył połowy procesu uczenia dając tym samym odpowiednią przestrzeń na powtarzanie i utrwalanie zdobytej wiedzy – tak ważnej w przypadku grupy docelowej opisywanych szkoleń. Co więcej, zróżnicowanie metod uczenia się na powtarzanie (ćwiczenia), omawianie i dzielenie się opiniami (prace w grupach) oraz samodzielną i kreatywną aplikację zdobytej wiedzy (zadania wymagające pracy twórczej) umożliwiło przyswajanie wiedzy osobom o różnych potrzebach i stylach uczenia się.

Zarówno osoby ankietowane bezpośrednio po zakończeniu szkolenia, jak i te tydzień później są podobnie podzielone pod kątem rzeczywistych planów otworzenia własnej działalności gospodarczej w celu wykonywania zawodu wyuczonego w ramach projektu *Silver Team*. Połowa grupy jest jeszcze niezdecydowana w tej kwestii. Na drugą połowę w równych

częściach składają się osoby deklarujące podjęcie działań związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej oraz te, które taką możliwość wykluczają.

Zapytani o to, czy prowadzenie działalności w zawodzie wyuczonym w trakcie szkolenia byli niemal równo podzieleni na grupy, które udzieliły następujących odpowiedzi:

- Tak, tę pracę lepiej/latwiej wykonywać niezależnie jako przedsiębiorca (10 osób),
- Nie, tę pracę lepiej/latwiej wykonywać będąc zatrudnionym w większym zakładzie pracy (8 osób),
- Nie wiem (10 osób).

Informacji dostarcza jednak dopiero przyjrzenie się rozkładowi odpowiedzi w ramach poszczególnych szkoleń (patrz Tabela 8). Pokazuje ona, w jakich kierunkach uczestnicy upatrują rozwoju swoich karier po ukończeniu każdego ze szkoleń. Ukierunkowanie na własną działalność gospodarczą jest bardzo wyraźne w przypadku „Profesjonalnego opiekuna/ki osoby zależnej” oraz „Aktywnego wytwórcy produktu regionalnego”

**Tabela 8. Podział odpowiedzi wśród absolwentów poszczególnych szkoleń.**

Szkolenie	Liczba odpowiedzi		
	Tak, tę...	Nie, tę	Nie wiem
Tutor młodzieży trudnej	7	-	21
Realizator badań rynkowych i społecznych	-	19	9
Profesjonalny opiekun/ka osoby zależnej	19	-	9
Aktywny wytwórca produktów regionalnych	17	-	11
Lokalny animator sportu	7	21	-

Źródło: Wyniki ankiet wypełnianych przez uczestników.

Nastawienie na pracę w większym zakładzie pracy widoczne jest wśród absolwentów szkolenia „Realizator badań rynkowych i społecznych” oraz „Lokalnego animatora sportu”. Największy odsetek osób jeszcze niezdecydowanych to absolwenci szkolenia „Tutor młodzieży trudnej”.

Uczestnicy wypełniający kwestionariusz ankiety bardzo chętnie korzystali z możliwości dzielenia się dodatkowymi uwagami na temat szkolenia. Wśród komentarzy przeważały te pozytywne (dotyczące tak samego kursu jak i planów związanych z ewentualnym założeniem działalności gospodarczej, np.:

- *Wykładowcy profesjonalni. Materiały przygotowane zrozumiałym językiem. Wszystko super.*
- *Prowadzący dobrze przygotowani, kompetentni. Zdołyłam nowy zawód, nową umiejętność.*
- *Był prowadzony w sposób fachowy. Profesjonalny. Uzmysłowił, że nie do końca orientujemy się w tym, co jeszcze będzie nam potrzebne na drodze do ewentualnej własnej działalności.*
- *Kurs prowadzony był profesjonalnie i pomógł mi w podjęciu decyzji w sprawie podjęcia pracy zawodowej.*
- *Kurs umożliwił rozmowę z ludźmi prowadzącymi działalność, którzy osiągnęli sukces, pokazał, że nowa wiedza niestraszna.*

Pojawiały się także sugestie, pod kątem modyfikacji szkolenia w przyszłości, np.:

- *Wprowadzenie podstaw języków obcych. (3 osoby)*
- *Więcej godzin w ramach zajęć komputerowych. (2 osoby)*
- *Więcej godzin ze wszystkich tematów, żeby mieć czas na przyswojenie wszystkiego dokładnie.*

Powyższe sugestie potwierdzają wysoką jakość szkolenia oraz skuteczność zrealizowanego w ramach projektu szkolenia z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej. Uwagi w kwestii dodatkowych tematów należało by raczej uwzględnić jako propozycje do przyszłych szkoleń, w których uczestnicy projektu chcieliby wziąć udział.

### **3.1.3. Szkolenie motywacyjne z elementami podstaw języka obcego**

W badaniu na tym etapie udział wzięło 28 osób, w tym 22 kobiety i 6 mężczyzn

Temat wybranych spotkań w ramach szkolenia motywacyjnego uczestnicy mogli wybrać spośród kilku możliwości zaproponowanych przez prowadzącą. W przypadku ostatnich spotkań, wybór padł na podstawy języka obcego – co jednocześnie pozwoliło na zaspokojenie oczekiwań rozwojowych zgłaszanych przez uczestników na wszystkich etapach projektu. Szczegółowe oceny zamieszczono w Tabeli 9.

**Tabela 9. Rozkład odpowiedzi oceny szkolenia z podstaw języka obcego.**

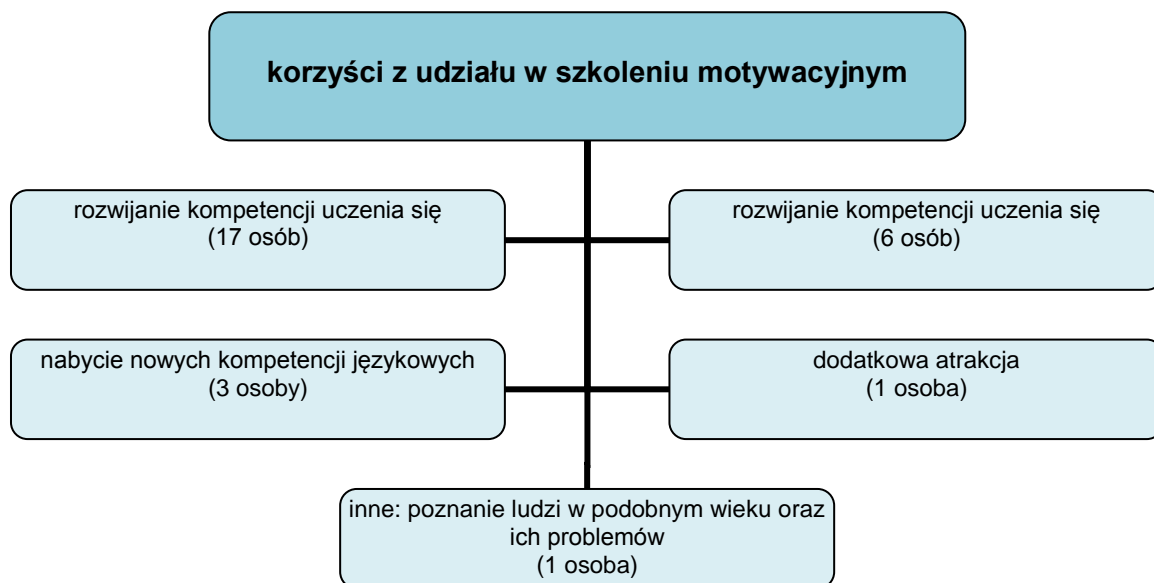
Stwierdzenie	Liczba odpowiedzi		
	tak	nie	częściowo
Szkolenie spełniło moje oczekiwania	24	-	4
Szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały	28	-	-
Dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje	25	-	3
Wzrósł mój poziom pewności siebie	20	1	7
Temat szkolenia odpowiadał potrzebom osób w moim wieku	22	-	6

Źródło: wyniki ankiet uczestników szkolenia

Przedstawione powyżej wyniki pozwalają twierdzić, że szkolenie spełniło oczekiwania uczestników, było prowadzone w sposób zrozumiały i dzięki temu umożliwiło wszystkim uczestnikom podniesienie kompetencji (przynajmniej częściowe), a także podniesienie poziomu pewności siebie (u prawie wszystkich).

Podczas szkolenia przeważały aktywizujące metody pracy (prace w grupach i ćwiczenia), a dopiero po nich prezentacje i wykłady. Metody wybrane do tego modułu umożliwiły zwiększenie zainteresowania i przyswajania wiedzy.

Większość (17 osób) uznało, że poruszane tematy, a w tym także elementy podstaw języka obcego, jakie otrzymali w czasie szkolenia motywującego, będą przydatne w ich dalszym rozwoju. Jeśli chodzi o przydatność krótkiego kursu językowego, to uczestnicy uznali, że największą korzyścią jest rozwijanie kompetencji do uczenia się nowych rzeczy. (Dokładne wyniki zamieszczono na Rysunku 2).



**Rysunek 2. Korzyści z kursu językowego.**

Źródło: wyniki ankiet wypełnionych przez uczestników.

Ankieta dotycząca oceny szkolenia motywacyjnego była ostatnim spotkaniem zespołu ewaluacyjnego z uczestnikami, stąd pojawiło się pytanie dotyczące ewentualnych działań w obszarze aktywności zawodowej. Deklaracje uczestników pozwalają sądzić, że wsparcie otrzymane w ramach projektu istotnie wpłynęło na sytuację zawodową oraz szanse na rynku pracy grupy osób w wieku 50+, które do tej pory pozostawały bez zatrudnienia. Spośród uczestników:

- 9 osób aktywnie poszukuje pracy w nowym zawodzie (głównie absolwenci szkolenia *Tutor młodzieży mającej trudności* oraz *Profesjonalny opiekun/ka osoby zależnej*),
- 7 osób rozpoczęła pracę w nowym zawodzie (głównie absolwenci szkolenia *Realizator badań rynkowych i społecznych* oraz *Aktywny wytwórca produktów regionalnych* – ci drudzy w formie własnej działalności gospodarczej),
- 5 osób deklaruje podjęcie działań zmierzających do założenia wspólnej inicjatywy, którą będzie szkółka brydżowa (absolwenci szkolenia *Lokalny animator sportu*),
- 7 osób uczestników szkolenia nie czuje się jeszcze na tyle pewnie, aby podjąć czynne działania na rynku pracy. Jako obszary, w których respondenci deklarują konieczność dalszego wsparcia wymieniane były: języki obce, technologie informacyjne i komunikacyjne, psychologia, socjologia, finanse, pozyskiwanie środków unijnych.

Te dane pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że szkolenie doprowadziło do aktywizacji zawodowej uczestników. Większość z nich rozpoczęła działania zmierzające do podjęcia pracy lub założenia własnej działalności gospodarczej, a szereg osób podjęła pracę jeszcze w czasie trwania szkolenia.

Korzystając z możliwości podzielenia się swoimi spostrzeżeniami, uczestnicy podziękowali za możliwość udziału w kursie, podkreślili jego wysoką jakość, profesjonalizm prowadzących oraz znakomitą atmosferę i warunki do nauki nowego zawodu.

Ciekawymi postulatami, które pojawiły się na sam koniec szkolenia były wnioski o podniesienie poziomu wiedzy z zakresu pozyskiwania środków na założenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej (zarówno krajowych jak i unijnych). Pojawiły się nowe, požądane przez uczestników tematy, takie jak:

- tworzenie biznesplanów i kosztorysów,
- ekonomia minibiznesu,
- zaszczepiania ideałów młodzieży i uczenia manier.

Pojawienie się nowych, szczegółowych oczekiwań związanych ze specyfiką prowadzenia działalności gospodarczej oraz pracą w konkretnych zawodach oznacza, że uczestnicy poszczególnych kursów utwierdzili się w dobrym wyborze kursu i że poważnie myślą o nowym zawodzie. Cieszyć też powinien fakt, że tematy sugerują gotowość do przejścia inicjatywy i aktywne podejście do pracy i zawodu.

Pojawiło się też kilka komentarzy, które sugerują, że grupa uczestników mimo początkowej integracji oraz pozornej współpracy i wzajemnemu wspieraniu się, nie do końca podążała tym samym tempem uczenia się, lub miała wewnątrz różnicowane cele. Pojawiły się komentarze o treści:

- *kurs powinien przygotowywać do wejścia na rynek pracy wyłącznie osoby w wieku 50-55 lat,*
- *kształcenie zawodowe osób w wieku około 60 lat jest bez sensu, a zainteresowania można rozwijać w uniwersytetach III wieku lub podobnych organizacjach.*

### **3.2. Ocena elementów pakietu skierowanych użytkowników**

Testowanie produktu finalnego odbyło się w podziale na poszczególne grupy, do których kierowane były elementy składające się na pakiet *Doświadczony pracownik*. W takich samych etapach przeprowadzona została ewaluacja.

### 3.2.1. Szkolenia dla instytucji rynku pracy

W szkoleniu skierowanym do przedstawicieli instytucji rynku pracy udział wzięło 9 osób, w tym 1 mężczyzna i 8 kobiet. Przedstawiciele tej grupy byli zróżnicowani pod względem wieku:

- 2 osoby w wieku do 30 lat,
- 4 osoby w wieku 31-40 lat,
- 3 osoby w wieku 41-50 lat.

Najczęstszym powodem udziału w cyklu szkoleń było odczuwanie potrzeby podniesienia swoich kompetencji (wymieniona przez 5 osób). Po 3 osoby przyznały, że zainteresował je temat szkolenia, zawodowo zajmują się aktywizacją osób w wieku 50+ lub że umiejętności pozyskiwania, analizowania danych oraz prognozowania zjawisk społeczno – gospodarczych są niezbędne w ich pracy.

Szkolenie zostało bardzo wysoko ocenione przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, którzy wzięli w nim udział. Dokładny rozkład odpowiedzi zamieszczono w Tabeli 9.

**Tabela 9. Rozkład odpowiedzi oceny szkolenia dla instytucji rynku pracy.**

Stwierdzenie	Liczba odpowiedzi		
	tak	nie	częściowo
Szkolenie spełniło moje oczekiwania	7	-	2
Szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały	8	-	1
Dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje	6	-	3
Zakres szkolenia odpowiada na potrzeby aktywizacji osób w wieku 50+	8	-	1
Temat szkolenia jest innowacyjny w stosunku do ofert dostępnych na rynku	6	-	3
Kompetencje zdobyte w trakcie szkolenia będą przydatne w aktywizacji osób w wieku 50+	7	-	2

Zaprezentowane wyniki pozwalają stwierdzić, że szkolenie spełniło oczekiwania uczestników i było prowadzone w sposób zrozumiały. Udział w szkoleniu umożliwił podniesienie



kompetencji 6 uczestników. Badanie ankietowe pozwoliło stwierdzić, że aż 6 uczestników uznało skierowaną do nich ofertę za innowacyjną. Wywiad pogłębiony pokazał, że według respondentów innowacyjne było w ogóle skierowanie do przedstawicieli instytucji rynku pracy szkoleń w zakresie takim, jak miało to miejsce w ramach projektu *Silver Team*. Uczestnicy jako innowacyjne określili także metody pracy, które umożliwiły im podniesienie poziomu wiedzy z zakresu prognozowania zjawisk społecznych i ekonomicznych i jednocześnie umiejętność korzystania z programu Excel.

Wśród metod pracy, jakie przeważały w czasie szkolenia uczestnicy wymienili: ćwiczenia, następnie zadania wymagające pracy twórczej – i dopiero na ostatnim miejscu pojawiły się prezentacje oraz prace grupowe. Jednoznacznie można zatem stwierdzić, że w szkoleniu dominowały metody aktywizujące sprzyjające uczeniu się przez doświadczanie i samodzielną aplikację nowej wiedzy na konkretne działania.

Wszyscy uczestnicy jednoznacznie stwierdzili, że wiedzę zdobytą w czasie szkolenia będą wykorzystywali w swojej pracy zawodowej. Przykładowe obszary, w jakich uczestnicy szkolenia planują wykorzystać nową wiedzę to:

- samodzielne sporządzanie prognoz i analiz,
- czytanie ze zrozumieniem prognoz i analiz,
- bardziej świadome kierowanie rozwojem zawodowym klientów w wieku 50+.

W czasie wywiadu pogłębionego wszyscy uczestnicy szkolenia zadeklarowali chęć udziału w ewentualnych przyszłych podobnych szkoleniach, gdyż uznali je za unikatowe w stosunku do dostępnych na rynku pod kątem zawartości merytorycznej, jakości prowadzenia oraz sposobu łączenia tematyki istotnej społecznie z umiejętnościami ogólnymi.

Po zapoznaniu się z pakietem *Doświadczony pracownik*, przedstawiciele instytucji rynku pracy zaproponowali swoje wsparcie i pośrednictwo w przypadku, gdyby ruszyła kolejna edycja szkoleń dla osób w wieku 50+, uznając ją jednocześnie za bardzo ciekawą i kompleksową ofertę aktywizacji zawodowej tej grupy docelowej.

### **3.2.2. Szkolenie dla trenerów osób starszych**

W szkoleniach dla trenerów osób starszych uczestniczyło 10 osób, w tym 6 kobiet i 4 mężczyzn. Wśród uczestników przeważały osoby stosunkowo młode:

- 5 osób w wieku poniżej 31 lat,
- 3 osoby w wieku 31-40 lat,
- 2 osoby w wieku 41-50 lat.

W przypadku tej grupy użytkowników, głównym powodem udziału w szkoleniu była chęć podniesienia swoich kompetencji (7 osób) oraz zainteresowanie tematem szkolenia (5 osób). Jedynie 2 osoby zadeklarowały, że zawodowo zajmują się aktywizacją osób starszych. Kurs został wysoko oceniony przez trenerów, którzy wzięli w nim udział. (Patrz Tabela 10.)

**Tabela 10. Rozkład odpowiedzi oceny szkolenia dla trenerów osób starszych.**

Stwierdzenie	Liczba odpowiedzi		
	tak	nie	częściowo
Szkolenie spełniło moje oczekiwania	9	-	1
Szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały	10	-	0
Dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje	8	-	2
Zakres szkolenia odpowiada na potrzeby aktywizacji osób w wieku 50+	7	-	3
Temat szkolenia jest innowacyjny w stosunku do ofert dostępnych na rynku	8	-	2
Kompetencje zdobyte w trakcie szkolenia będą przydatne w aktywizacji osób w wieku 50+	10	-	0

Źródło: wyniki badania ankietowego uczestników szkolenia.

Informacje uzyskane od trenerów w formularzach ankietowych pokazują, że szkolenie spełniło ich oczekiwania i prowadzone było w sposób zrozumiały. Uczestnicy odczuli przyrost kompetencji (w tym tylko dwie osoby jedynie częściowo), jednak wszyscy uznali, że zdobyte kompetencje będą przydatne w aktywizacji osób w wieku 50+. Aż ośmiu uczestników uznało, że temat szkolenia jest innowacyjny.

W wywiadzie pogłębionym, trenerzy osób starszych za innowacyjne uznali systemowe podejście do kwestii aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, a w szczególności uwzględnienie w opracowanym produkcie wszystkich aktorów, którzy mogą mieć potencjalny wpływ na podjęcie przez przedstawicieli grupy docelowej pracy lub nie. Trenerzy uznali, że narzędzia jakie zaproponowane zostały w produkcie są kompleksowe i nadają się do wdrożenia i stosowania na dużą skalę. Trenerzy gotowi są promować poszczególne elementy pakietu *Doświadczony pracownik* w sytuacji, gdy pojawi się możliwość zastosowania poszczególnych jego elementów do kolejnych grup odbiorców.

Wszyscy obecni trenerzy zadeklarowali gotowość do korzystania z narzędzi zawartych w produkcie finalnym w swojej pracy zawodowej.

**Opinie uczestników na temat produktu finalnego:**

- *Dużo ciekawych nowych informacji. Z pewnością wykorzystam już od najbliższych prowadzonych przeze mnie zajęć.*
- *Bardzo przydatne by były metody aktywizacji do pracy grupowej osób 50+, sposoby promowania osiągniętych wyników w nauce osób 50+.*
- *Kurs był prowadzony w bardzo dobrej atmosferze. Prowadzące umiejętnie aktywizowały wszystkich uczestników.*

Źródło: wypowiedzi uczestników podczas pogłębionego wywiadu grupowego

Kurs przewidziany został dla trenerów osób starszych. Niestety jedynie 2 spośród 10 uczestników zadeklarowało, że zajmuje się aktywizacją osób w wieku 50+. Fakt ten jednak może również oznaczać, że zawód trenera osób starszych jest niszowym i wkrótce będzie poszukiwanym na rynku pracy. Fakt udziału w szkoleniu osób, które nie zajmują się pracą z osobami starszymi (przede wszystkim) umożliwił jednak przygotowanie szeregu nowych trenerów do pracy z tą grupą docelową, a deklaracje po zakończeniu szkolenia pozwalają sądzić, że każdy z trenerów jest do niej zdeterminowany.

### **3.2.3. Seminaria dla pracodawców**

W okresie objętym ewaluacją podsumowywaną w niniejszym raporcie, zorganizowane zostały trzy seminaria dla pracodawców. Dwa pierwsze przeprowadzone zostały metodą warsztatową, w kameralnym gronie, a trzecie odbyło się w ramach comiesięcznego spotkania Dolnośląskiego Forum HR, z udziałem przedstawicieli ponad 20 pracodawców regionu.

**I seminarium dla pracodawców** poświęcone było przedstawieniu produktu dyrektorom szkół. Okazali się oni naturalnym adresatem oferty sformułowanej w ramach projektu i pracodawcą, który byłby gotowy zatrudnić absolwentów aż trzech spośród pięciu szkoleń zawodowych opisanych poniżej. Za najbardziej innowacyjny uznany został zawód *Tutora młodzieży mającej trudności*. Zawód taki w szkołach do tej pory nie istniał – realizowany był przez szkolnego psychologa, pedagoga a po trosze wszystkich nauczycieli. W sytuacji gdyby była możliwość zatrudnienia tutora, który poza przygotowaniem zawodowym może

poszczycić się także ogromnym doświadczeniem życiowym, przyniosłoby to znaczną korzyść szkołom, a przede wszystkim samym uczniom.

Dyrektorzy obecni na seminarium zadeklarowali gotowość zatrudnienia absolwentów szkolenia *Tutor młodzieży mającej trudności* w sytuacji, jeśli będą dysponowali środkami na taki cel. Ich determinacja była tak duża, że przygotowane zostało pismo do Dyrektora Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Wrocławia z wnioskiem o przyznanie środków na ten właśnie cel. (Patrz poniżej).

**Fragment pisma podpisanego przez dyrektorów 6 wrocławskich szkół:**

*W ramach podjętych działań „Silver Team...” przygotowano grupę osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do podejmowania zadań między innymi: tutora młodzieży trudnej, ankietera, animatora kultury i sportu.*

*Widzimy ogromne szanse w możliwości podejmowania takiej współpracy z kilku powodów:*

- 1. W naszych szkołach z roku na rok przybywa uczniów, którzy wymagają dodatkowego wsparcia, indywidualnego prowadzenia w procesie uczenia się i adaptacji współdziałania w grupie. Często nawiązujemy współpracę z wolontariuszami, studentami uczelni o kierunkach pedagogicznych i psychologicznych, którzy przyjmują rolę asystentów podczas zajęć z uczniami. Nie zawsze ta współpraca przebiega na odpowiednim poziomie. Wolontariusze pojawiają się i odchodzą, nie są systematyczni, a to z kolei sprawia, że praca z uczniem nie jest skuteczna.*
- 2. Konieczność planowania ewaluacji wewnętrznej szkoły, wiążące się z tym dodatkowe zadania dla nauczycieli w zakresie konstruowania narzędzi ewaluacyjnych, zbierania danych i sumowania ich sprawia, że są coraz bardziej obciążeni dodatkową pracą.*

*Możliwość skorzystania z pomocy i wsparcia osób, które w ramach projektu „Silver Team...” zostały wyposażone w odpowiednie kompetencje, wpłynęłaby korzystnie na usprawnienie pracy szkoły.*

*Prosimy o rozważenie możliwości zaplanowania środków finansowych, które pozwoliłyby w trudnych sytuacjach podpisać umowę zlecenie z uczestnikami projektu.*

Pismo złożone w grudniu 2012 roku zostało zaopiniowane negatywnie przez Wydział Edukacji, jednak zasygnalizowanie możliwości wspierania funkcjonowania szkół wraz z przedstawieniem konkretnego rozwiązania otwiera drogę do przyjęcia go w przyszłości.

**II seminarium dla pracodawców** zrealizowane było metodą warsztatu poprzedzonego prezentacją projektu oraz jego produktu. W seminarium udział wzięło 10 pracodawców reprezentujących małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa.

W części warsztatowej pracodawcy podzielili się swoimi doświadczeniami w kontekście innowacyjności i możliwości wdrożenia oferty produktu projektu *Silver Team* w praktyce.

**Wnioski z pracy warsztatowej pracodawców podczas II seminarium, w podziale na tematy:**

*Wątpliwości, jakie budzi idea aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ wśród pracodawców:*

- *postrzeganie osób w wieku 50+ jako potencjalnie dobrych i efektywnych pracowników jest rzadkie tak w społeczeństwie jak i w przedsiębiorstwach (powodowana istniejącymi stereotypami oraz stanem zdrowia osób starszych),*
- *wykluczenie cyfrowe i trudności z jego przewyciężeniem wśród osób starszych (trudności w uczeniu się lub opór przed uczeniem się),*
- *dłuższy proces uczenia się nowych rzeczy przez osoby starsze w porównaniu do innych grup docelowych.*

*Rady, które mogą posłużyć skutecznemu upowszechnieniu produktu finalnego:*

- *zweryfikować po roku, czy uczestnicy projektu nadal pracują i w oparciu o ich sukces zidentyfikować czynniki, które umożliwiły ich funkcjonowanie na rynku pracy i je upowszechnić lub zidentyfikować ewentualne inne czynniki ryzyka i je niwelować,*
- *udoskonalić proces rekrutacji tak, aby nie przyjmować do projektu wszystkich, którzy chcą wziąć udział w szkoleniu, ale tylko tych naprawdę zdeterminowanych do nauczania się i podjęcia pracy w nowym zawodzie.*

*Inspiracje pracodawców po zapoznaniu się z produktem:*

- *konieczność budowania świadomości społecznej nt. zachodzących zjawisk demograficznych oraz tego jakie konsekwencje niosą one dla średniej wieku w zakładach pracy, która bardzo szybko wzrasta,*
- *uświadamiać działą HR na temat specyfiki potrzeb osób w wieku 50+ w miejscu pracy (zapobieganie standaryzacji warunków pracy wszystkich pracowników),*
- *wypracowanie oferty szkoleń skierowanej wyłącznie do osób w wieku 50+,*
- *informować pracodawców o założeniach zarządzania wiekiem oraz istocie komunikacji i współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy.*

Uczestnicy seminarium potwierdzili zasadność uwzględnienia w pakiecie *Doświadczony pracownik* pozycji skierowanych do pracodawców potwierdzając bariery i problemy w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ oraz zarządzania wiekiem, które zostały zidentyfikowane na etapie diagnozy projektu *Silver Team*.

Potwierdzenie istnienia problemu przez osoby reprezentujące pracodawców z różnych branż i różnych rozmiarów potwierdza zasadność uwzględnienia poradników dla pracodawców w produkcie finalnym. W ocenie ewaluatorów poradniki te mają dużą szansę na wsparcie pracodawców w skutecznym uwalnianiu potencjału pracowników w wieku 50+ w ramach powierzonych im obowiązków w miejscu pracy.

**III seminarium dla pracodawców** zrealizowane zostało w ramach prestiżowego spotkania tematycznego organizowanego przez Dolnośląskie Forum HR. Projekt i wypracowany w nim produkt zaprezentowany został razem z doświadczeniami wybranych przedsiębiorstw w obszarze zarządzania wiekiem. Pracodawcy mieli możliwość wysłuchania zarówno osób,

które konstruowały poszczególne elementy produktu oraz uczestników szkoleń, które podzieliły się swoimi doświadczeniami zgromadzonymi w czasie udziału w projekcie. Na tydzień po spotkaniu, 5 pracodawców zostało poproszonych o podzielenie się swoją opinią na temat produktu w trzech obszarach:

1. Ocena zaproponowanych w projekcie form aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.
  - *Formy aktywizacji są konkretne, rzeczowe i przygotowują do wykonywania konkretnego zawodu lub rodzaju prac.*
  - *O zasadności wybranych kierunków świadczy pogłębiona analiza potrzeb i rynku, co z kolei zwiększa szanse na realne jego wdrożenie.*
  - *W ramach projektu Silver Team, aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo jest „pozytywnym” przedsięwzięciem jeśli chodzi o formy jakie proponuje się osobom, które zostały wykluczone z rynku pracy, na pewno nie są to formy, które w jakiś sposób dyskryminują te osoby ze względu na wykonywane działania i wdrożenia ich w dzisiejszy rynek pracy. Program ten jest tylko częścią działań druga część to zmiana zachowań i postrzegania tych osób w firmach, instytucjach czy korporacjach. Walka ze stereotypami w naszym społeczeństwie wymaga dłuższego czasu na zmianę postrzegania tego jako problem społeczny.*
  - *Program został przygotowany bardzo rzetelnie, z pochyleniem się nad potrzebami osób 50+ oraz potrzebami konkretnych pracodawców. Każdy z kursantów wyposażony został w kompetencje konieczne do wykonywania zawodu, na który wedle przeprowadzonych badań istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.*
  - *Pozytywnie oceniamy realizację kursów z podziałem na kompetencje ogólnorozwojowe i twarde umiejętności z zakresu planowanej ścieżki rozwoju zawodowego. Uczestnicy projektu jak i projektodawcy wydają się być zadowoleni z poziomu merytorycznego szkoleń jak i efektów kursu co mówi wiele o projekcie. Projekt bez wątplenia zaktywizował część grupy docelowej tj. 50+.*
  - *Uczestnicy projektu w większości nie znaleźli jeszcze zatrudnienia w zawodach w których to zostali wykwalifikowani. Pozostaje pytaniem, czy jest to kwestia predyspozycji uczestników czy też rynku pracy.*
  
2. Ocena innowacyjności projektu w stosunku do innych dostępnych na rynku.
  - *Wyróżniającym czynnikiem jest po pierwsze dogłębna analiza rynku i potrzeb, a następnie zaproponowanie uczestnikom takich zajęć, w których mogą samodzielnie funkcjonować na rynku pracy zamiast próbować podnosić kompetencje starszych osób (np. komputerowe) i tworzyć fikcyjną możliwość ich konkurowania z młodymi pracownikami.*

- *Innowacyjny w stosunku do znanych mi do tej pory jest zestaw materiałów, bardzo interesujących i przydatnych mnie jako pracodawcy i kierownika zespołu pracowników.*
  - *Dla mnie osobiście jest to projekt innowacyjny, nie słyszałam wcześniej o innych formach aktywizacji oprócz szkoleń, które poruszają problem wieku 50+ i zwracają uwagę na to jako problem społeczny.*
  - *Tak. Kompleksowe szkolenia i projekty monitoringowe dla grupy 50+ starające się zniwelować systemową lukę w systemie zarządzania wiedzą są rzeczą innowacyjną na polskim rynku. Ważną kwestią jest aby w działaniach tych skupiać się na budowaniu kultury opartej na przekazywaniu wiedzy i zarządzaniu zespołami międzypokoleniowymi.*
3. Ocena szansy wdrożenia oferty projektu do powszechnego stosowania.
- *Wdrożenie pomysłów zaproponowanych w projekcie jest moim zdaniem realne. Z uwagi na niezwykle dynamiczny rynek pracy prawdopodobnie należałoby stale monitorować zmiany rynku pracy i aktualizować proponowaną tematykę pod tym kątem.*
  - *Są firmy dla których nie ma znaczenia wiek i często liczy się doświadczenie życiowe, wiadomo różne są podejścia do pracy i też różnie ta praca jest postrzegana przez starsze osoby, myślę, że dużym atutem tych osób jest taka cecha jak cierpliwość, sam projekt ma realną szansę wdrożenia, jednak osoby te nie mogą się zrażać jeśli chodzi o odrzucenie np. w rekrutacji.*
  - *Jeśli chodzi o sam produkt może on być uzupełniony o ciągłą motywację uczestników projektu.*
  - *Projekty zarządzania wiekiem powinny być sukcesywnie wdrażane w kulturę organizacyjną polskich firm, projekt w tym kształcie ma jednak nikłe szanse na skomercjalizowanie, ze względu na jego złożoność oraz koszty. Projekty tego typu mogły by być realizowane przez jednostki budżetowe. Organizacje komercyjne natomiast powinny budować swoją kulturę organizacyjną z pełną zastępowalnością pokoleń zarówno na poziomie zatrudnienia jak i wiedzy. [i tutaj rola poszczególnych elementów pakietu skierowanych do pracodawców – komentarz autorów].*

Ogólny wniosek, jakim po zapoznaniu się z projektem podzielili się pracodawcy to przemyślenie, że nie powinni dzielić obecnych i potencjalnych przyszłych pracowników ze względu na grupy wiekowe, ale patrzeć na nich kompleksowo i umieć przekraczać granice międzypokoleniowe. Warto angażować młode osoby w projekty współpracy z osobami o dużym doświadczeniu zawodowym, aby w naturalny sposób przełamywać bariery

współpracy międzypokoleniowej, bo obie grupy są w porównywalnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Jest to niewątpliwie bardzo głęboka refleksja wzbudzona jedynie ogólnym zapoznaniem się z propozycjami zawartymi w produkcie finalnym projektu *Silver Team*. Pozwala ona sądzić, że szansa na spowodowanie realnej zmiany w postrzeganiu osób w wieku 50+ w miejscu pracy oraz podejmowania skutecznych działań w zakresie zarządzania wiedzą jest realna w momencie upowszechnienia pakietu *Doświadczony pracownik* szerokiemu spectrum odbiorców.

#### **4. Podsumowanie i rekomendacje.**

Wykorzystanie zróżnicowanych metod w procesie ewaluacji oraz obserwowanie tego, jak z oferty wypracowanej w projekcie korzystają kolejne grupy, do których adresowane były działania umożliwiły zespołowi ewaluacyjnemu weryfikację postawionych hipotez, w następujący sposób:

Produkt został opracowany w taki sposób, że:

- jest innowacyjny w stosunku do innych rozwiązań i powszechnej praktyki (co zostało potwierdzone przez wszystkie grupy, do których adresowano działania w projekcie),
- jest skuteczny i efektywny w zakresie realizacji szczegółowych celów dla każdej z grup uwzględnionych w projekcie (przy czym w przypadku uczestników szkoleń można stwierdzić przyrost wiedzy, umiejętności, motywacji i podjęcie działań zmierzających do podjęcia pracy – za szybko aby ocenić efektywność w kontekście odsetka absolwentów, którzy podjęli pracę),
- jest atrakcyjny dla grup docelowych i adekwatny pod kątem zidentyfikowanych kwestii problemowych (przyjęty bardzo dobrze przez przedstawicieli wszystkich grup, do jakich był adresowany),
- rokuje pozytywnie w kontekście możliwości przełożenia efektów innowacji na zidentyfikowane obszary takie jak: aktywizację zawodową osób 50+, w tym w zakresie nastawienia społecznego do pracowników 50+, skuteczności metod nauczania, otwarcia osób nieaktywnych na powrót na rynek pracy (co można powiedzieć w oparciu o deklaracje i wypowiedzi przedstawicieli poszczególnych grup docelowych).

Przeprowadzona ewaluacja pozwoliła stwierdzić, że produkt jest gotowy do upowszechnienia. Wszystkie elementy pakietu *Doświadczony pracownik* okazały się



skuteczne i zostały wysoko ocenione przez osoby, do których zostały ocenione. Elementem, który na etapie upowszechnienia ma szansę umożliwić ogólną poprawę sytuacji osób w wieku 50+ na rynku oraz zmianę postrzegania społecznego jest organizacja wspólnych spotkań przedstawicieli poszczególnych grup, które były adresatami działań na etapie testowania. Gotowość dalszej współpracy w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ potwierdziły wszystkie grupy docelowe. Logicznym następstwem będzie stworzenie możliwości do wymiany doświadczeń oraz przełożenia wiedzy i umiejętności zdobytych w ramach projektu na realne działania realizowane na szeroką skalę przez poszczególne grupy.

**Sugeruje się: organizowanie spotkań różnych podmiotów działających w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.**

## 5. Załączniki

### **ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu „Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (kursy zawodowe)**

1. Dlaczego wziął/ęła Pan/i udział w szkoleniu? *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
  - zainteresował mnie temat szkolenia
  - poszukiwałem/am możliwości podniesienie swoich kompetencji
  - bezskutecznie poszukuję pracy
  - chciałem/am zrobić coś z wolnym czasem
  - inne (jakie?):.....
2. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:
  - a) szkolenie spełniło moje oczekiwania
    - tak                       nie                       częściowo
  - b) szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały
    - tak                       nie                       częściowo
  - c) dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje
    - tak                       nie                       częściowo
  - d) wzrósł mój poziom pewności siebie
    - tak                       nie                       częściowo
3. Podczas szkolenia przeważały *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
  - wykłady
  - prezentacje
  - ćwiczenia w których brałem/em udział
  - prace w grupach
  - zajęcia wymagające pracy twórczej
  - inne: (jakie?):.....
4. Czy planuje Pan/i podjąć pracę zgodną z tematem ukończonego szkolenia?
  - a. tak
  - b. nie
  - c. nie wiem

5. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....

.....

.....

.....

---

---

1. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

2. Wiek:

- 50 – 55 lat                       56 – 60 lat                       powyżej 60 lat

3. Wykształcenie:

- podstawowe                       średnie                       wyższe

4. Ukończony kurs:

- tutor młodzieży mającej trudności
- realizator badań rynkowych i społecznych
- profesjonalny opiekun/ka osób zależnych
- aktywny wytwórca produktów regionalnych
- lokalny animator sportu

**Plan pogłębionego wywiadu indywidualnego i grupowego  
z uczestnikami szkoleń zawodowych**

1. Poznanie ogólnych wrażeń i oceny po zakończonym szkoleniu zawodowym.
2. Ocena szkolenia zawodowego (zakresu tematycznego, metod pracy, prowadzących).
3. Poznanie poziomu świadomości uczestników szkoleń przed rozpoczęciem kursów oraz poziomu spełnienia oczekiwań po jego zakończeniu.
4. Zidentyfikowanie najlepszych aspektów/elementów szkolenia.
5. Zidentyfikowanie najsłabszych elementów szkolenia oraz propozycji ich ulepszenia.
6. Poznanie wstępnych planów zawodowych uczestników szkoleń w kontekście nowego zawodu.

**Plan pogłębionego wywiadu indywidualnego  
z opiekunami praktyk**

1. Określenia rodzaju zadań, jakie praktykanci realizowali w czasie trwania praktyki
2. Ocena przygotowania praktykantów do realizowania zadań w ramach praktyki przydzielanych przez opiekuna.
3. Identyfikacja ewentualnych modyfikacji w programie szkolenia
4. Ocena motywacji praktykantów do podjęcia pracy zawodowej w obszarze praktyki
5. Ocena szans praktykantów na rynku pracy

**ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu  
„Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (działalność gospodarcza)**

1. Założenie własnej działalności gospodarczej to dla mnie? *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
- Zbyt trudne i skomplikowane zadanie
  - Dobre rozwiązanie ale nie poradzę sobie bez pomocy kogoś doświadczonego
  - Pomysł ale nie dla mnie
  - Nigdy o tym nie myślałem
  - Jeden z kilku sposobów do podjęcia pracy
  - Najlepsza droga do podjęcia aktywności zawodowej
  - inne (jakie?):.....
2. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:
- e) szkolenie spełniło moje oczekiwania
- tak                       nie                       częściowo
- f) szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały
- tak                       nie                       częściowo
- g) dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje
- tak                       nie                       częściowo
- h) wzrósł mój poziom pewności siebie
- tak                       nie                       częściowo
- i) temat szkolenie odpowiadał potrzebom osobom w moim wieku
- tak                       nie                       częściowo
3. Podczas szkolenia przeważały *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
- wykłady
  - prezentacje
  - ćwiczenia w których brałam/em udział
  - prace w grupach
  - zajęcia wymagające pracy twórczej
  - inne: (jakie?).....

4. Czy planuje Pan/i założyć własną działalność gospodarczą?
- a. tak
  - b. nie
  - c. nie wiem
5. Czy działalność gospodarcza umożliwi pracę zgodną z ukończonym kursem w ramach projektu SILVER TEAM?
- a. Tak, tą pracę lepiej/latwiej wykonywać niezależnie, jako przedsiębiorca
  - b. Nie, tą pracę lepiej/latwiej wykonywać będąc zatrudnionym w większych zakładach pracy
  - c. nie wiem
  - d. inne:

.....  
.....

6. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....  
.....

..

---

5. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

6. Wiek:

- 50 – 55 lat                       56 – 60 lat                       powyżej 60 lat

7. Wykształcenie:

- podstawowe                       średnie                       wyższe

8. Ukończony kurs:

- tutor młodzieży mającej trudności
- realizator badań rynkowych i społecznych
- profesjonalny opiekun/ka osób zależnych
- aktywny wytwórca produktów regionalnych
- lokalny animator sportu

**Plan pogłębionego wywiadu indywidualnego (metodą telefoniczną) i grupowego  
z uczestnikami szkoleń z zakresu zakładania działalności gospodarczej**

1. Poznanie ogólnych wrażeń po zakończonych praktykach zawodowych.
2. Weryfikacja planów zawodowych osób w wieku 50+ po poznaniu specyfiki zawodu na praktykach.
3. Ocena możliwości pracy w wyuczonych zawodach w ramach własnej działalności gospodarczej.
4. Poznanie motywacji absolwentów szkoleń zawodowych i praktyk do założenia własnej działalności gospodarczej.
5. Identyfikacja obszarów dalszego rozwoju kompetencji odbiorców szkoleń,



**ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu  
„Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (szkolenie motywacyjne)**

1. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:
  - a) szkolenie spełniło moje oczekiwania  
 tak                       nie                       częściowo
  - b) szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały  
 tak                       nie                       częściowo
  - c) dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje  
 tak                       nie                       częściowo
  - d) wzrósł mój poziom pewności siebie  
 tak                       nie                       częściowo
  - e) temat szkolenia odpowiadał potrzebom osobom w moim wieku  
 tak                       nie                       częściowo
2. Podczas szkolenia przeważały (proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)
  - wykłady
  - prezentacje
  - ćwiczenia w których brałam/em udział
  - prace w grupach
  - zajęcia wymagające pracy twórczej
  - inne: (jakie?).....
3. Czy podstawy języka obcego będą Pani/u przydatne w rozwijaniu?
  - a. tak
  - b. nie
  - c. nie wiem
4. Jakie widzi Pan/Pani największe korzyści z udziału w szkoleniu?
  - a. Podniesienie posiadanych kompetencji językowych
  - b. Nabycie nowych kompetencji językowych
  - c. Rozwijanie kompetencji uczenia się nowych rzeczy
  - d. Dodatkowa atrakcja
  - e. Inne: jakie?.....
5. Czy od momentu rozpoczęcia udziału w Projekcie Silver Team podjął/ęła Pan/i jakieś działania w obszarze aktywności zawodowej?

- Tak: podjąłem/ęłam pracę jako:.....
- Poszukuję pracy  
jako:.....
- Nie jestem gotowa/y na poszukiwanie pracy
- Potrzebuję dalszego wsparcia w formie:.....
- Inne: jakie?.....

6. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....

.....

.....

...

1. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

2. Wiek:

- 50 – 55 lat                       56 – 60 lat                       powyżej 60 lat

3. Wykształcenie:

- podstawowe                       średnie                       wyższe

4. Ukończony kurs:

- tutor młodzieży mającej trudności
- realizator badań rynkowych i społecznych
- profesjonalny opiekun/ka osób zależnych
- aktywny wytwórca produktów regionalnych
- lokalny animator sportu

**ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu  
„Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (instytucje rynku pracy)**

1. Dlaczego wziął/ęła Pan/i udział w szkoleniu? *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
- zainteresował mnie temat szkolenia
  - zawodowo zajmuję się aktywizacją zawodową osób w wieku 50+
  - odczuwałam/em potrzebę rozwinięcia swoich kompetencji
  - umiejętności pozyskiwania, analizowania danych oraz prognozowania zjawisk społ. - gosp. są niezbędne w mojej pracy
  - inne (jakie?):.....
2. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:
- a) szkolenie spełniło moje oczekiwania
- tak                       nie                       częściowo
- b) szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały
- tak                       nie                       częściowo
- c) dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje
- tak                       nie                       częściowo
- d) zakres szkolenia odpowiada na potrzeby aktywizacji osób w wieku 50+
- tak                       nie                       częściowo
- e) temat szkolenia jest innowacyjny w stosunku do ofert dostępnych na rynku
- tak                       nie                       częściowo
- f) kompetencje zdobyte w trakcie szkolenia będą przydatne w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+
- tak                       nie                       częściowo
3. Podczas szkolenia przeważały *(proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)*
- wykłady
  - prezentacje
  - ćwiczenia w których brałam/em udział
  - prace w grupach
  - zajęcia wymagające pracy twórczej
  - inne: (jakie?).....
4. Czy planuje Pan/i wykorzystać zdobytą wiedzę w pracy zawodowej?

- a. tak
- b. nie
- c. nie wiem

5. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....

.....

.....

...

---

---

5. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

6. Wiek:

- poniżej 31 lat       31 – 40 lat       41 – 50 lat       51 – 50 lat       powyżej 50 lat

7. Wykształcenie:

- podstawowe       średnie                       wyższe

**ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu  
„Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (trenerzy osób starszych)**

1. Dlaczego wziął/ęła Pan/i udział w szkoleniu? (proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)
- zainteresował mnie temat szkolenia
  - zawodowo zajmuję się aktywizacją zawodową osób w wieku 50+
  - odczuwałam/em potrzebę rozwinięcia swoich kompetencji
  - inne (jakie?):.....
2. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:
- a) szkolenie spełniło moje oczekiwania
- tak                       nie                       częściowo
- b) szkolenie było prowadzone w sposób zrozumiały
- tak                       nie                       częściowo
- c) dzięki udziałowi w szkoleniu podniosłem/am swoje kompetencje
- tak                       nie                       częściowo
- d) zakres szkolenia odpowiada na potrzeby aktywizacji osób w wieku 50+
- tak                       nie                       częściowo
- e) temat szkolenia jest innowacyjny w stosunku do ofert dostępnych na rynku
- tak                       nie                       częściowo
- f) kompetencje zdobyte w trakcie szkolenia będą przydatne w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+
- tak                       nie                       częściowo
3. Podczas szkolenia przeważały (proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)
- wykłady
  - prezentacje
  - ćwiczenia w których brałam/em udział
  - prace w grupach
  - zajęcia wymagające pracy twórczej
  - inne: (jakie?):.....

4. Czy planuje Pan/i wykorzystać zdobytą wiedzę w pracy zawodowej?

- a. tak
- b. nie
- c. nie wiem

5. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....

.....

.....

---

---

8. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

9. Wiek:

- poniżej 31 lat       31 – 40 lat       41 – 50 lat       51 – 50 lat       powyżej 50 lat

10. Wykształcenie:

- podstawowe       średnie                       wyższe

**Plan pogłębionego wywiadu grupowego**  
**po szkoleniach dla instytucji rynku pracy i trenerów osób starszych**

1. Poznanie ogólnych wrażeń i oceny po zakończonym szkoleniu.
2. Ocena szkolenia (zakresu tematycznego, metod pracy, prowadzących).
3. Ocena przydatności szkolenia dla aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+.
4. Identyfikacja elementów innowacyjnych w ofercie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w projekcie Silver Team.

**ANKIETA oceny szkolenia realizowanego w ramach Projektu  
„Silver Team, czyli potęga doświadczenia” (seminaria dla pracodawców)**

1. Dlaczego wziął/ęła Pan/i udział w seminarium? (proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)

- zainteresował mnie temat seminarium
- wśród moich pracowników są osoby w wieku 50+
- odczuwałem potrzebę rozwinięcia swoich kompetencji
- dostrzegam problem w skutecznym zarządzaniu pracownikami w wieku 50+
- inne (jakie?):.....

2. Proszę zakreślić właściwą odpowiedź w jakim stopniu:

a) seminarium spełniło moje oczekiwania

- tak                       nie                       częściowo

b) seminarium było prowadzone w sposób zrozumiały

- tak                       nie                       częściowo

c) dzięki udziałowi w seminarium podniosłem/am swoje kompetencje

- tak                       nie                       częściowo

d) zakres prezentowanego projektu i jego produktów odpowiada na potrzeby aktywizacji osób w wieku 50+

- tak                       nie                       częściowo

e) rozwiązania oferowane przez projekt są innowacyjne w stosunku do ofert dostępnych na rynku

- tak                       nie                       częściowo

f) kompetencje zdobyte w trakcie seminarium będą przydatne w mojej pracy

- tak                       nie                       częściowo



3. Podczas seminarium przeważały (proszę zakreślić max. 2 odpowiedzi)

- wykłady
- prezentacje
- ćwiczenia w których brałam/em udział
- prace w grupach
- zajęcia wymagające pracy twórczej
- inne: (jakie?).....

4. Czy planuje Pani/a zdaniem proponowane metody są możliwe do wdrożenia w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+?

- a. Tak, czemu:
- b. nie
- c. nie wiem

5. Będziemy wdzięczni za wszelkie Pan/i dodatkowe uwagi i spostrzeżenia na temat ukończonego kursu.

.....

.....

..

---

1. Płeć:

- kobieta                       mężczyzna

2. Wiek:

- poniżej 31 lat       31 – 40 lat       41 – 50 lat       51 – 50 lat       powyżej 50 lat

3. Wykształcenie:

- podstawowe       średnie       wyższe