

 proeS³profesjonalne służby zatrudnienia
na rzecz ekonomii społecznej
i trzeciego sektora

Profesjonalne służby zatrudnienia na rzecz ekonomii społecznej i trzeciego sektora

Zeszyt 2 Raport z ewaluacji szkoleń

Agnieszka Pyrka



Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wyniki ewaluacji szkoleń ekspertów ekonomii społecznej i trzeciego sektora przeprowadzonych w ramach projektu „Profesjonalne służby zatrudnienia na rzecz ekonomii społecznej i trzeciego sektora” (proeS3). Program szkolenia oparto na rekomendacjach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz wynikach badania potrzeb szkoleniowych, przeprowadzonego w październiku 2007 roku. Z badania potrzeb szkoleniowych wynika jasno, że tego typu szkolenie było dla wielu uczestników pierwszym spotkaniem z pojęciem ekonomii społecznej. Respondenci uczestniczący w badaniu sugerowali, że szkolenie rozpocząć należy od przedstawienia najbardziej podstawowych informacji dotyczących idei ekonomii społecznej oraz że powinno ono dotyczyć takich kwestii, jak przepisy prawne, dobre praktyki ekonomii społecznej oraz sposoby finansowania działań wchodzących w jej zakres. Fakt, że wszystkie sugestie respondentów były brane pod uwagę podczas tworzenia programu szkolenia, miał prawdopodobnie niemały wpływ na zadowolenie uczestników wykazane podczas ewaluacji. Warto również wspomnieć o tym, że wielu uczestników szkolenia niechętnie dokonywało ocen wartościujących jego jakość, przede wszystkim dlatego, że nie mogli dokonywać porównań z innymi szkoleniami o tej samej tematyce (to charakterystyczne dla tego typu pionierskich przedsięwzięć).

Metodologia

Wszystkie dane zaprezentowane w niniejszym raporcie pochodzą od uczestników szkolenia. Dane ilościowe zebrano w oparciu o ankiety ewaluacyjne wypełniane przez uczestników na

pierwszej (załącznik 1) i drugiej sesji szkoleniowej (załącznik 2). Ankiety te były wypełniane na końcu obydwu spotkań szkoleniowych. Na zakończenie szkolenia uczestnicy wypełniali również osobną ankietę oceniającą zajęcia prowadzone na platformie e-learningowej (załącznik 3). Dane jakościowe zebrano w oparciu o wywiady strukturyzowane przeprowadzone przez psychologa na końcu szkolenia osobno w każdej grupie szkoleniowej (załącznik 4). Skale wszystkich ankiet ilościowych były czterostopniowe, a ustalony zgodnie z wymogami ISO¹ 80%-owy próg zadowolenia klienta z działań fundacji został spełniony zarówno dla wyników ogólnych, jak i szczegółowych analiz dokonywanych z uwzględnieniem takich zmiennych, jak trenerzy, bloki tematyczne czy aspekty szkolenia.

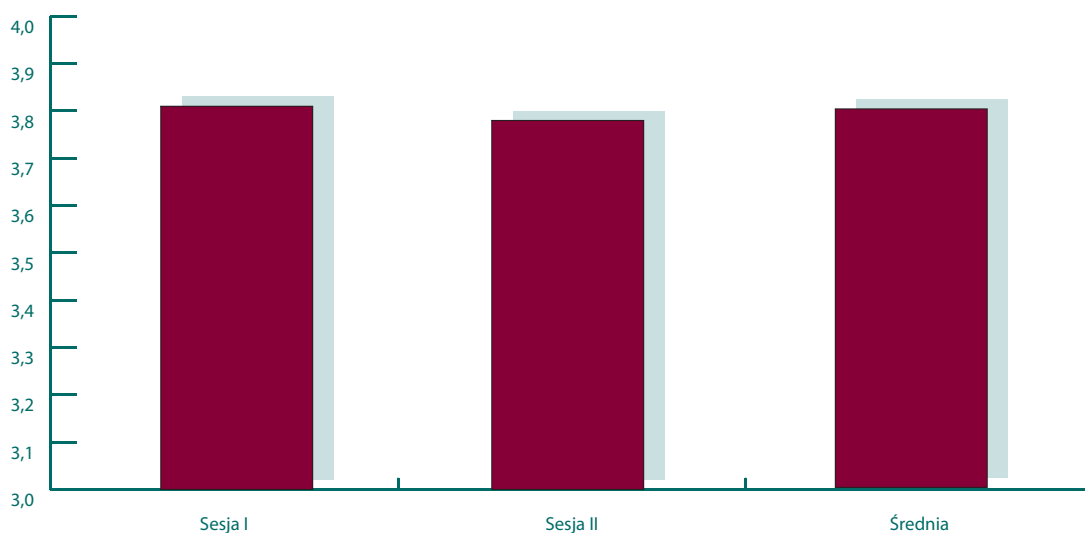
Ewaluacja szkoleń stacjonarnych – oceny ilościowe i jakościowe

1. Ocena ogólna szkolenia

Wszelkie przeprowadzone analizy, oparte zarówno na wynikach ankiet, jak i na danych z wywiadów, jasno pokazują, że zdecydowana większość uczestników oceniła szkolenie bardzo pozytywnie. Na poniższym wykresie przedstawiono średnią ocenę szkolenia dokonaną przez wszystkich uczestników (N=361).

1. FISE ma wdrożony System Zarządzania Jakością ISO, w ramach którego mierzona jest satysfakcja klientów z realizowanych projektów. Dla szkoleń przyjęty został 80% próg zadowolenia klienta.

Ogólna ocena szkolenia



Wykres 1. Ocena szkolenia w całości oraz w podziale na sesje.

Odnosząc powyższe wyniki do danych z wywiadu, można stwierdzić, że organizator wykazał się należytą starannością i profesjonalizmem podczas przygotowywania i przeprowadzania szkoleń. Wielokrotnie podczas wywiadów padały stwierdzenia, iż szkolenie to było perfekcyjnie zorganizowane i merytorycznie wartościowe, szczególnie w porównaniu z innymi szkoleniami, w których oceniający mieli okazję uczestniczyć. Podkreślano także staranną konstrukcję programu oraz dobrą atmosferę na szkoleniu. Uczestnicy zwracali uwagę przede wszystkim na dużą wiedzę i kompetencje trenerów, dobrą jakość szkolenia e-learningowego oraz bogactwo materiałów.

Jak pokazuje wykres 2, zdecydowana większość grup oceniła szkolenie na poziomie wyższym niż 90%. Fakt, że tylko jedna grupa oceniła szkolenie znacząco niżej świadczy o wysokiej homogeniczności oceny, czyli o wysokiej jakości szkoleń. Wykresy średnich zaprezentowano poniżej.

Szczegółowe analizy statystyczne pokazują, iż tylko średnia ocena grupy 13 różni się istotnie *in minus* od ocen dokonanych w pozostałych grupach². W celu porównania ocen

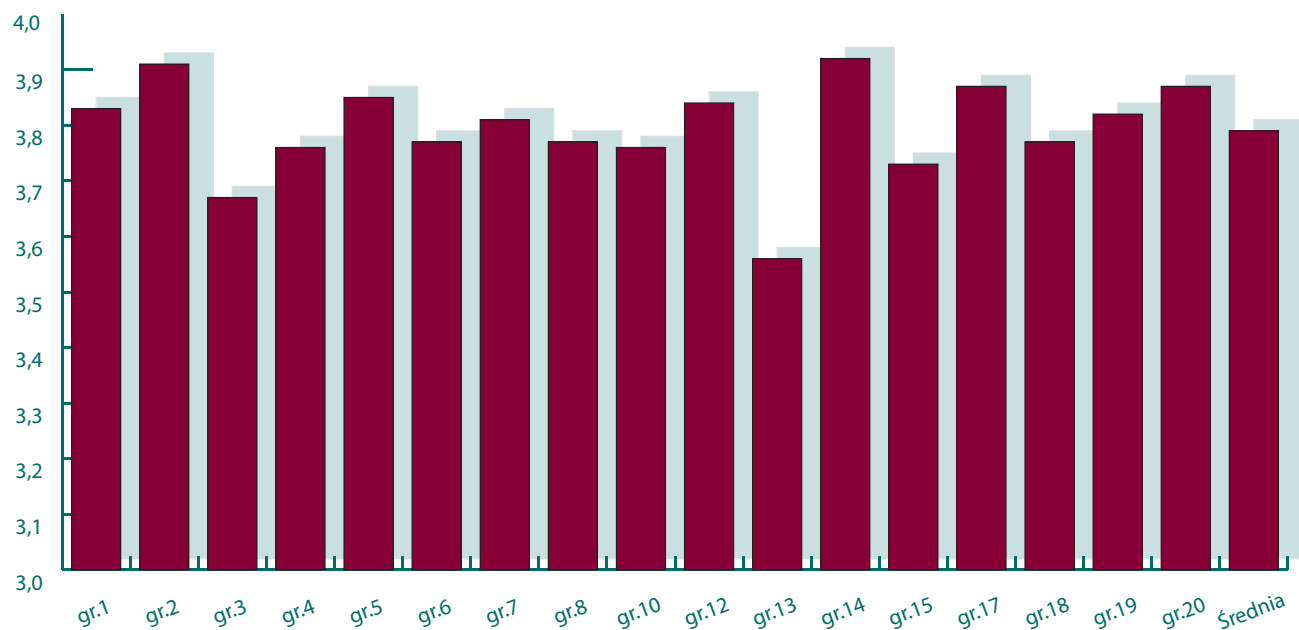
jakościowych poniżej opisano wypowiedzi uczestników różniących się grup.

Analizie poddano również osobne bloki tematyczne szkolenia. Jak pokazuje poniższy wykres, wszystkie elementy szkolenia zostały ocenione na podobnym, wysokim poziomie. Podobieństwo ocen różnych bloków tematycznych zaobserwowano także podczas wywiadów – uczestnicy niechętnie wskazywali bloki tematyczne, które podobały im się najbardziej lub najmniej. Skupiali się raczej na wskazywaniu pozytywnych aspektów szkolenia, takich jak zawartość merytoryczna programu czy przydatność przekazywanej wiedzy, a także zwracali uwagę na cele, jakie udało się osiągnąć podczas szkolenia – podwyższenie świadomości o ekonomii społecznej, pokazanie dobrze funkcjonujących podmiotów ekonomii społecznej oraz dostęp do szerokiego wachlarza ciekawych publikacji. Jedynym odstępstwem od powyższej reguły, było to, iż w kilku grupach uczestnicy podkreślali, jak ważne i pouczające okazały się spotkania z gośćmi. Jako że element ten zawarty został osobno w ankietach ewaluacyjnych (por. zał. A i zał. B), zagadnieniu temu poświęcono osobny rozdział niniejszego raportu.

Jak stwierdzili sami uczestnicy, wysokie oceny wszystkich bloków tematycznych wynikają głównie z tego, że trenerzy od początku do końca zachowywali dużą

2. Jednoczynnikowa analiza wariancji pokazuje istotność różnic na poziomie $F(11,230)=3,957$; $p<0,001$, test post hoc Bonferroni pokazuje, że różnice te dotyczą grupy nr 13, która odbiega in minus od oceny grupy nr 2 oraz grupy nr 14.

Ocena całości szkolenia w podziale na grupy



Wykres 2. Ocena całego szkolenia w podziale na grupy.

Grupa 13

Widoczna rozbieżność celów uczestników szkolenia i ich wstępnych nastawień. Duże zróżnicowanie oceny zawartości merytorycznej szkolenia. Część uczestników uznała, że program zawiera podstawowe informacje na temat ekonomii społecznej, pozostali twierdzili, że zakres informacji był bardzo szeroki. Ok. 1/3 uczestników ocenia, że szkolenie pozwoliło na zapoznanie się z nową dla nich tematyką i pokazało zupełnie nowe narzędzia pracy. Jeden z uczestników stwierdził, że na szkoleniu nie dowiedział się niczego nowego, zawartość merytoryczna szkolenia nie spełniła jego oczekiwań. Podkreśla również, że informacje, które każdy może znaleźć w stosownych aktach prawnych, przekazywane na szkoleniu były bardzo chaotycznie. Część uczestników stwierdziła, że za dużo czasu poświęcono dobrym praktykom, gdyż do informacji tych można dotrzeć samodzielnie.

Grupa 2

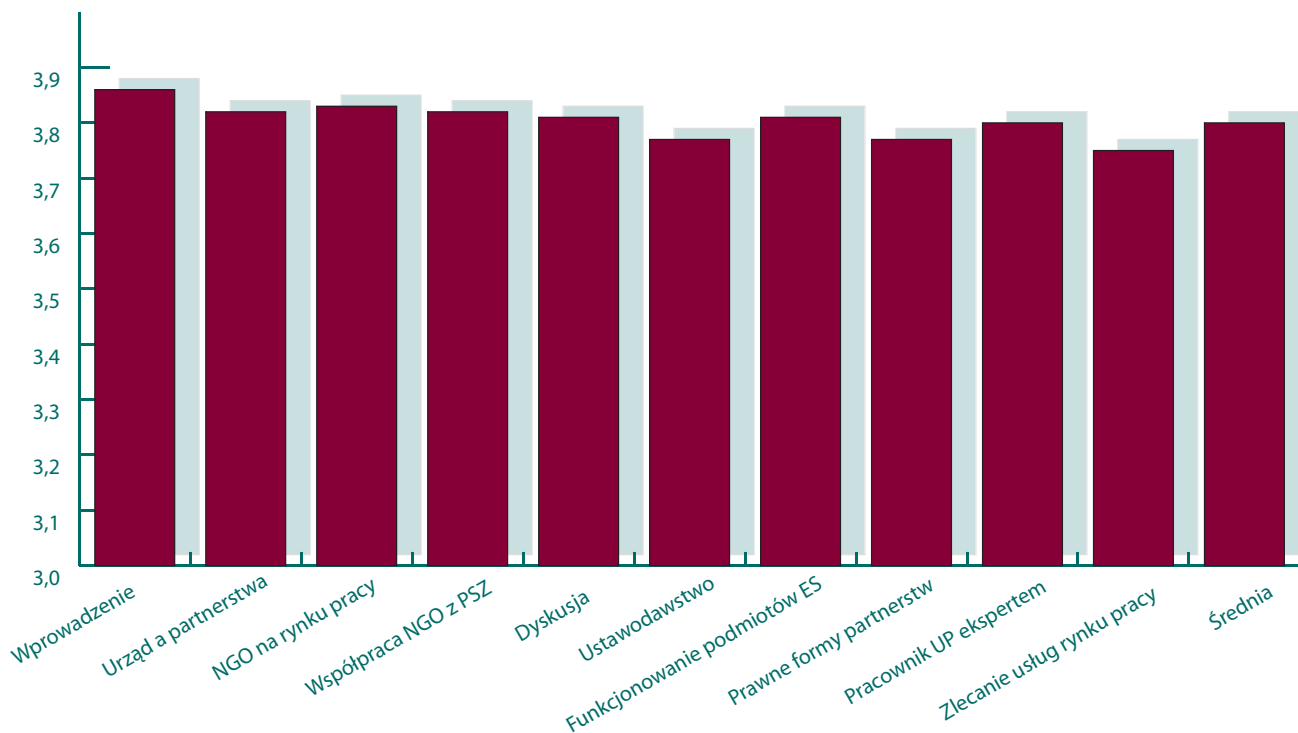
Szkolenie zostało przeprowadzone zgodnie z programem, ewentualne zmiany zostały wprowadzone na życzenie uczestników. Trenerzy adekwatnie reagowali na prośby i sugestie uczestników, wykazując się elastycznością, a jednocześnie nie ignorując materiału, który został przewidziany w programie. Program szkolenia był dobrze skonstruowany, części wykładowe przeplatały się z częściami warsztatowymi. Uczestnicy są szczególnie zadowoleni z elementów warsztatowych – pozwoliły im one utrwalić informacje, dostrzec braki we własnej wiedzy. Zachowano odpowiednie proporcje pomiędzy częścią wykładową i warsztatową. Zdobytą wiedzę uzmysłowia uczestnikom, jak ważnym i przydatnym narzędziem może być ekonomia społeczna.

energię i aktywność, a także potrafili wskazać przydatność przekazywanej wiedzy w praktyce. Część osób stwierdziła ponadto, że ocenianie szkolenia było dla nich kłopotliwe, głównie ze względu na fakt, iż było to pierwsze szkolenie dotyczące tej tematyki. Z drugiej strony warto zwrócić uwagę na to, że osoby, które wcześniej uczestniczyły już w innych szkoleniach z zakresu ekonomii społecznej, oceniały szkolenie prowadzone w ramach projektu proeS3 bardzo wysoko, szczególnie pod względem staranności przygotowania i rozmachu całego przedsięwzięcia.

Zdaniem uczestników, jednym z ważniejszych czynników warunkujących powodzenie szkolenia było należyte opracowanie programu. We wszystkich grupach

szkolenie zostało przeprowadzone zgodnie z udostępnionym wcześniej harmonogramem, drobne odstępstwa dotyczyły jedynie godzin rozpoczęcia zajęć w ostatnim dniu szkolenia, zmienionych na wyraźną prośbę uczestników. Większość oceniających zaznaczało, że program był bardzo dobrze skonstruowany, kolejne elementy szkolenia stanowiły naturalną i logiczną kontynuację części wcześniejszych, co przyczyniało się do łatwiejszego przyswajania wiedzy. Ponadto zwracano uwagę na konstrukcję zadań i ćwiczeń – dla większości uczestników były one bardzo ciekawe, a chociaż wymagały dużego zaangażowania, uczestnicy bardzo chętnie brali w nich udział. Skuteczne okazały się również ćwiczenia w podgrupach (tu podkreślano samodzielność pracy, do której w odpowiedni sposób zachęcali trenerzy). Na

Ocena bloków tematycznych



Wykres 3. Ocena szkolenia w podziale na bloki tematyczne.

szczególnością zasługuje wykorzystana przez część trenerów forma pracy nad aktami prawnymi (prace w podgrupach poprzedzały prezentację objętych ustawą przepisów), która okazała się wyjątkowo efektywna.

Reasumując, można stwierdzić, że ogólna ocena szkolenia jest bardzo wysoka, a poszczególne jego elementy zostały ocenione na podobnym, wysokim poziomie. Program szkolenia zakładający przeplatanie elementów warsztatowych z wykładowymi nie budził sprzeciwu uczestników, co jednak w dużej mierze wynikało z umiejętności i zaangażowania osób prowadzących.

2. Trenerzy

Oceny trenerów przedstawiono w rozbiciu na pary trenerskie, gdyż z oczywistych względów przedstawienie jedynie zbiorczej oceny stanowiłoby zbyt ubogą analizę. Na poniższym wykresie pokazano zestawienie średnich ocen we wszystkich parach trenerskich.

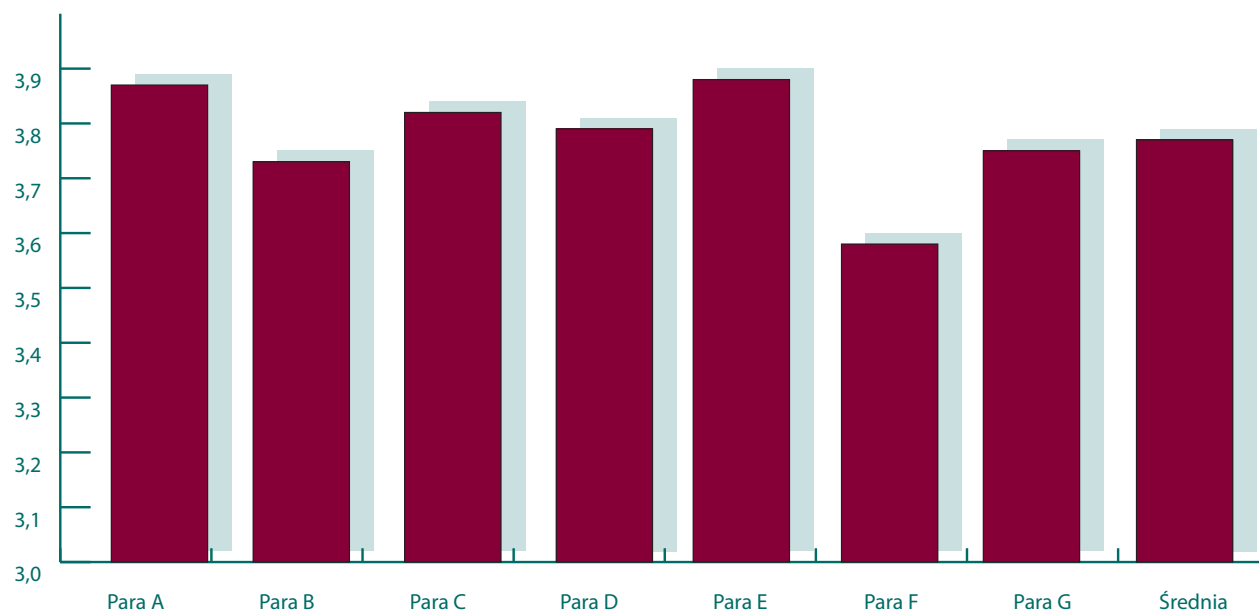
Jak pokazuje Wykres 4, wszystkie pary trenerskie zostały ocenione na poziomie powyżej 80%, który to próg dyktowany jest wymogami jakości ISO (por. r. II). Aby dokładniej zobrazować dane z ankiet oraz dane pochodzące z wywiadu, poniżej opisano szczegółowe opinie uczestników w podziale ze względu na pary trenerskie.

Para A

Umiejętności trenerów oraz ich przygotowanie merytoryczne zostały ocenione bardzo wysoko zarówno w ankietach (co zostało przedstawione na poniższym wykresie), jak i w trakcie wywiadu. Uczestnicy stwierdzili ponadto, że trenerzy dobrze się uzupełniali. Część osób zauważyła, że duża wiedza trenerów pozwoliła traktować ich jako ekspertów, ale osoby prowadzące nie stwarzały atmosfery dystansu, która często pojawia się w zderzeniu z dużym autorytetem. Cały materiał był przedstawiony w dostępnym sposób, w odpowiednim tempie i przejrzystości. Podczas pracy w grupach trenerzy pomagali w rozwiązywaniu problemów, monitorowali działania uczestników zapewniając odpowiednie wsparcie merytoryczne.

Prowadzący wykazali się wysokimi umiejętnościami interpersonalnymi i potrafili zadbać o doskonałą atmosferę w grupie. Delikatnie wspomagali zachodzące procesy grupowe. W umiejętny sposób wykorzystywali szereg technik szkoleniowych dbając o zachowanie dobrego tempa pracy i płynności, umiejętnie potrafili zintegrować grupę, przez co zachęcali uczestników do współpracy. W jasny i przejrzysty sposób przekazywali wiedzę oraz udzielali wyczerpujących, jasnych odpowiedzi na pojawiające się pytania. Uczestnicy stwierdzili, że trenerzy dyskretnie monitorowali ich poczynania i skutecznie

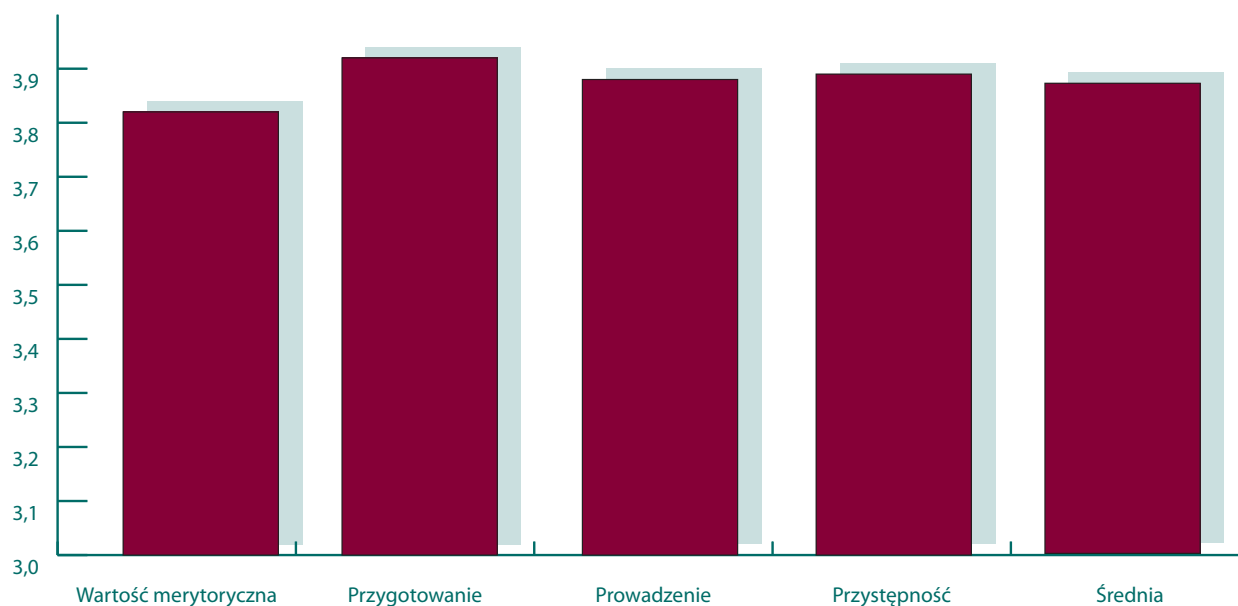
Średnia ocena trenerów



Wykres 4. Średnia ocena trenerów w rozbiciu na pary trenerskie.¹

1. Para A – Wojciech Jagielski i Katarzyna Bryczkowska-Kiraga; Para B – Katarzyna Łotkowska i Krzysztof Leóńczuk; Para C – Katarzyna Bryczkowska-Kiraga i Marta Lewandowska; Para D – Sebastian Ignaszczak i Andrzej Juros; Para E – Jadwiga Olszowska-Urban i Aleksandra Rabiej; Para F – Jadwiga Olszowska-Urban i Krzysztof Kacuga; Para G – Jadwiga Olszowska-Urban i Bożena Zajęc.

Ocena aspektów działania



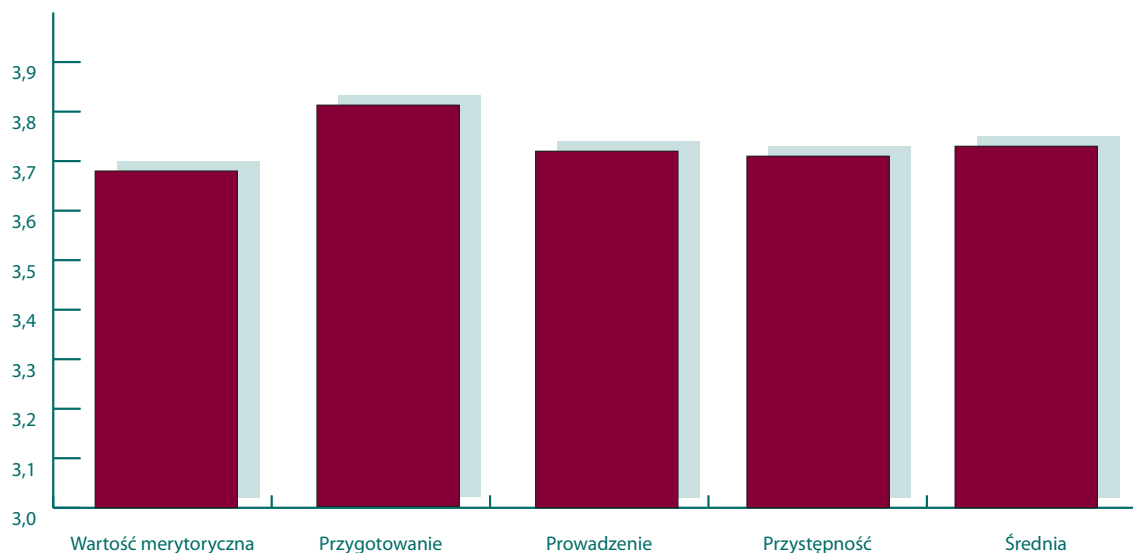
Wykres 5. Ocena pierwszej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

mobilizowali do pracy, nie podawali gotowych rozwiązań, ale starali się pokazywać sposób rozwiązywania problemów. Potrafili zadbać o niewymuszoną aktywność podczas dyskusji i pracy w mniejszych zespołach. Wysoko oceniono również dostępność trenerów i pomoc w całym cyklu szkoleniowym, również podczas e-learningu.

Para B

Obydwie grupy prowadzone przez tę parę bardzo wysoko oceniły umiejętności trenerów oraz ich przygotowanie merytoryczne. Uczestnicy dobrze ocenili tempo pracy i metodykę przekazywania informacji, wynikające z wysokich kompetencji i dużego doświadczenia

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 5. Ocena pierwszej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

prowadzących. Prowadzący wzajemnie się uzupełniali, nawiązali dobry kontakt z grupą i doskonale dbali o jej dynamikę. Członkowie grupy stwierdzili, że dzięki dużej otwartości prowadzących szybko i łatwo nawiązali ze sobą kontakt. Nie czuli dystansu w stosunku do trenerów – podkreślali, że współpraca opierała się na partnerstwie. Pozytywne opinie na temat trenerów znalazły odzwierciedlenie również w wynikach ankiet, co zdemonstrowano na wykresie 6.

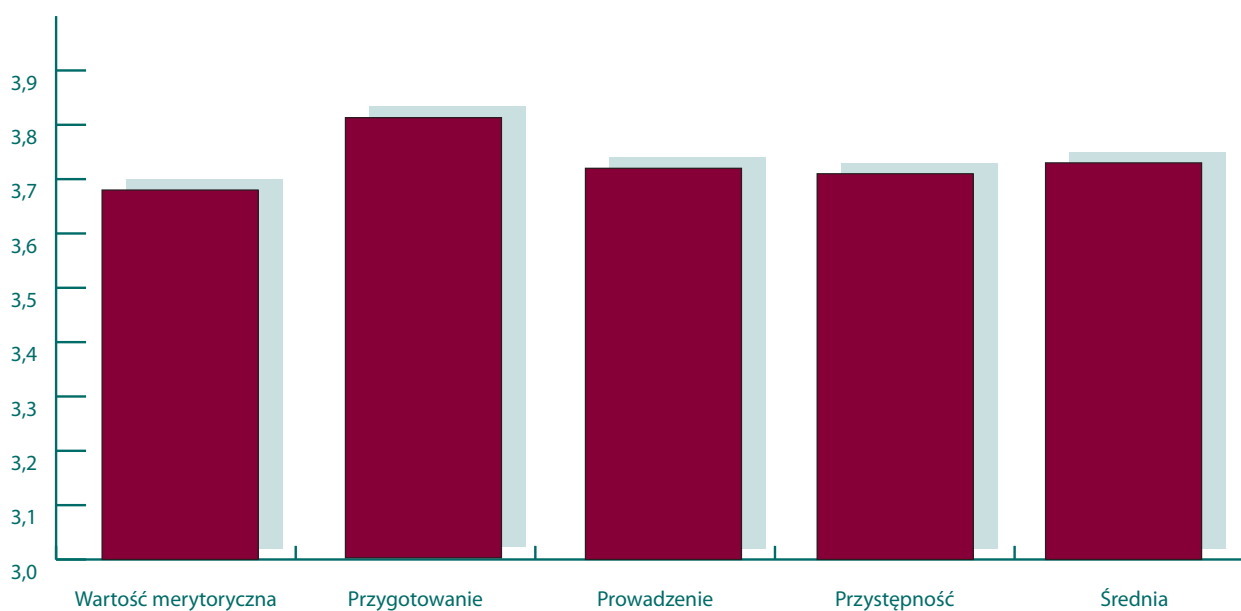
Podczas wywiadów wspomniano także o pozytywnej atmosferze pracy podczas spotkań – prowadzący motywowali grupę do współpracy i w naturalny sposób skłaniali do aktywności podczas dyskusji. Uczestnicy docenili wielość i różnorodność technik stosowanych podczas szkolenia przy jednoczesnym ich wyważeniu i przejrzystym przekazaniu materiału. Bardzo dobrze ocenione zostało też tempo pracy. Uczestnicy byli wręcz zaskoczeni brakiem znużenia w trakcie całego szkolenia, co wg nich było wynikiem dużej aktywności podczas zajęć. Podkreślano, że również między sesjami szkoleniowymi trenerzy byli dostępni – chętnie udzielali wyczerpujących informacji i pomagali w rozwiązywaniu problemów na bieżąco. Uczestnicy docenili ogromne wsparcie merytoryczne podczas całego cyklu szkoleniowego.

Para C

Zarówno prowadzenie zajęć, jak i przygotowanie merytoryczne trenerów zostały ocenione bardzo wysoko, co widać na wykresie 7. Uczestnicy stwierdzili, że trenerki świetnie się uzupełniały, na wszystkie zadane pytania odpowiadały wyczerpująco i jasno, popierając odpowiedzi przykładami. Obydwie oceniono celująco, zarówno pod względem umiejętności trenerskich, jak i przygotowania merytorycznego. Uczestnicy stwierdzili, że bardzo pomocna w toku nauczania była świadomość, że trenerki są praktykami tematu. To właśnie ich profesjonalizm i zaangażowanie, umiejętność podzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniami oraz zarażenie uczestników entuzjazmem wobec ekonomii społecznej były, zdaniem oceniających, najmocniejszą stroną szkolenia. Wszyscy uczestnicy twierdzili, że mogli zawsze liczyć na pomoc i często radzili się trenerów, traktując ich jako ekspertów.

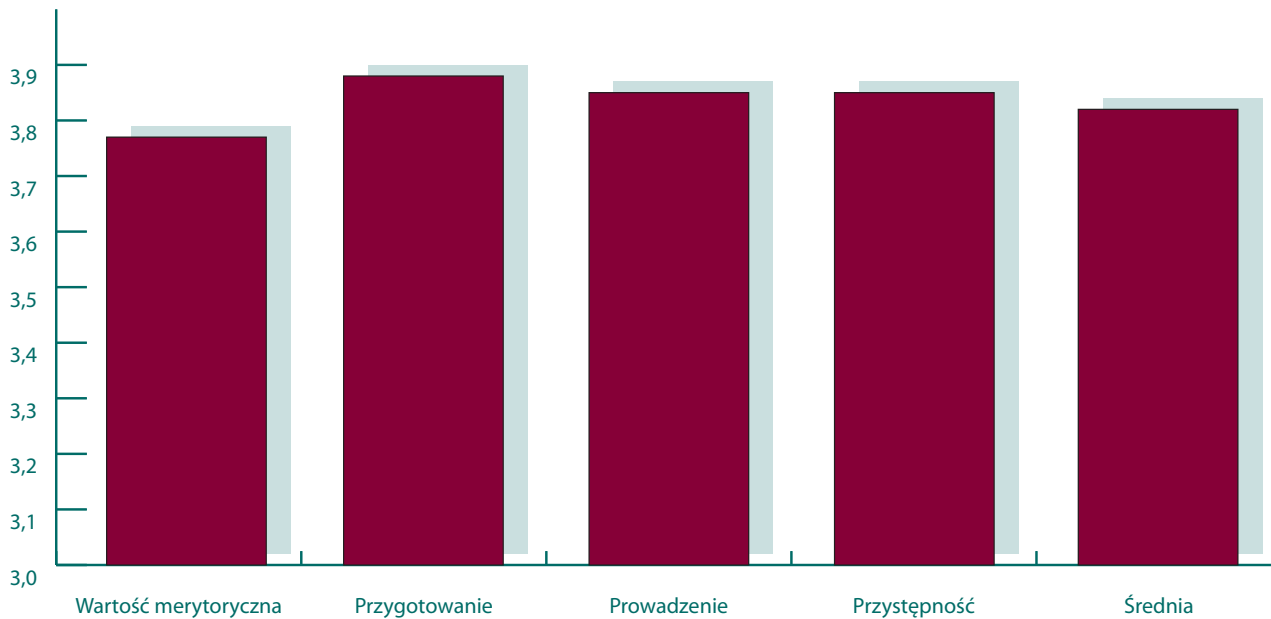
Również otwartość trenerek i umiejętność szybkiego nawiązywania kontaktu z grupą zostały ocenione celująco. Doceniono dbałość o atmosferę i umiejętny sposób aktywizowania wszystkich członków grupy. Uczestnikom bardzo podobały się integracyjne elementy szkolenia – sądzą, że dzięki nim łatwiej było im nawiązać dobrą współpracę i utrzymać aktywność. Uczestnicy byli wręcz zaskoczeni różnorodnością stosowanych

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 6. Ocena drugiej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

Ocena aspektów szkolenia

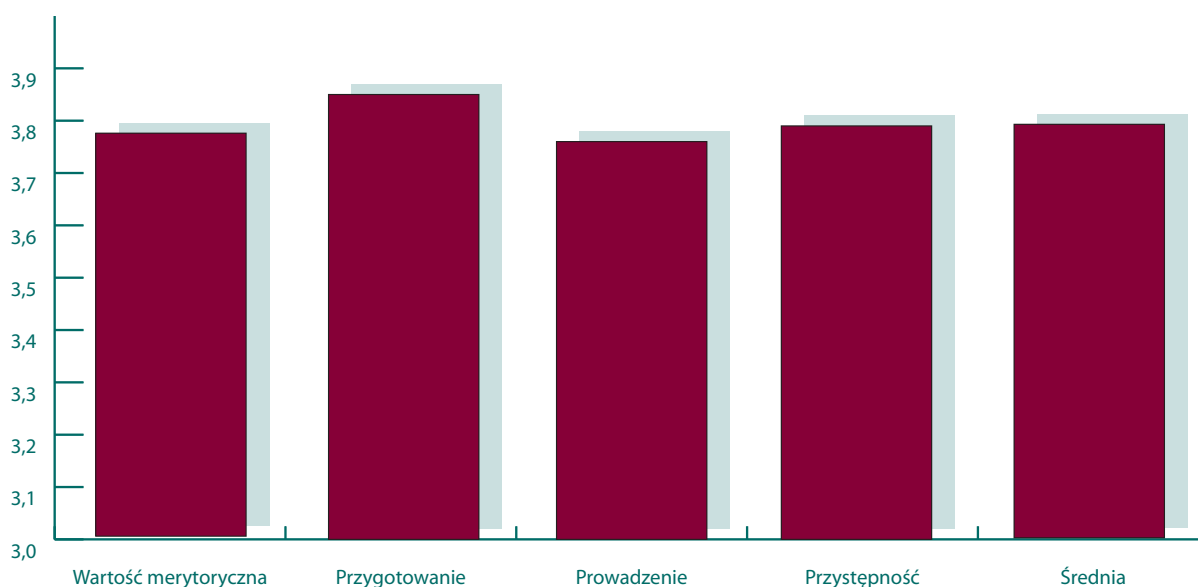


Wykres 7. Ocena trzeciej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

technik szkoleniowych i dynamiką szkolenia, a forma szkolenia – wykłady przeplatane częściami warsztatowymi – sprzyjała aktywności. Bardzo dobrą ocenę zyskały tempo pracy i różnorodność wykorzystanych technik szkoleniowych oraz aktywność podczas zajęć. Szkolenie było niezwykle dynamiczne i bardzo dobrze przeprowadzone, zajęcia były zatem cały czas ciekawe. Wszyscy rozmówcy stwierdzili, że w żadnym momencie

nie czuli zmęczenia i znużenia tematem. Części wykładowe były prowadzone w sposób przejrzysty i jasny. Uczestnicy szkolenia zauważyli również, iż podczas pracy w grupach warsztatowych trenerki potrafiły wesprzeć uczestników swoją wiedzą i zmotywować do dużego zaangażowania w pracę zespołową. Podczas obydwu sesji dbały, by wszyscy uczestnicy mieli szansę zadawania pytań i uczestniczenia w ćwiczeniach.

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 8. Ocena czwartej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

Para D

Przygotowanie merytoryczne i wiedzę trenerów oceniono bardzo wysoko, a umiejętności trenerskie i sposób przekazywania wiedzy oceniono na poziomie dobrym. Na wszystkie zadawane pytania pytający uzyskiwali jasne i wyczerpujące odpowiedzi. Uczestnicy szczególnie docenili fakt, że trenerzy potrafili przedstawić zarówno teorię, jak i praktyczne aspekty ekonomii społecznej. Zdaniem większości osób, każdy element szkolenia był popierany ciekawymi przykładami. Z drugiej strony, część rozmówców stwierdziła, że części wykładowe szkolenia były zbyt długie i do pewnego stopnia nużące, chociaż proporcje części wykładowych i warsztatowych były odpowiednie. Pomimo pewnych zastrzeżeń do umiejętności trenerskich osób prowadzących wyniki uzyskane w ankietach wskazują na ogólny wysoki poziom oceny trenerów, co zademonstrowano na wykresie 8.

Tempo pracy było zdaniem rozmówców wyjątkowo intensywne, zmuszało do dużej aktywności. Elementy warsztatowe były trudne, ale trenerzy potrafili podsunąć odpowiednie rozwiązania, umiejętnie monitorowali części warsztatowe szkolenia – nie pozostawiali uczestników samym sobie, ale starali się też nie narzucać

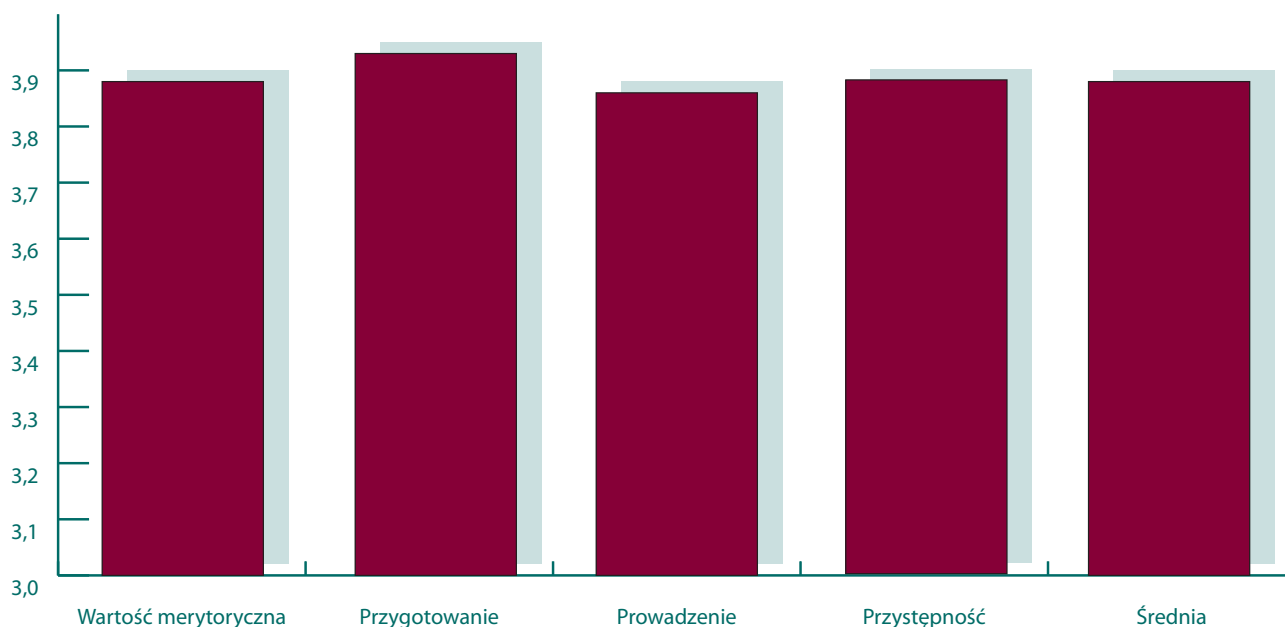
własnych pomysłów i rozwiązań, a jedynie naprowadzać na odpowiedni tok myślenia, bez przesadnego ingerowania w dynamikę wspólnej pracy. Zdaniem uczestników takie podejście sprawiło, że wszyscy zaangażowani nauczyli się samodzielnie dochodzić do odpowiednich rozwiązań.

Para E

Przygotowanie merytoryczne obydwu trenerek oceniono bardzo dobrze, chociaż każda z pań przekazywała swoją wiedzę w odmienny sposób.

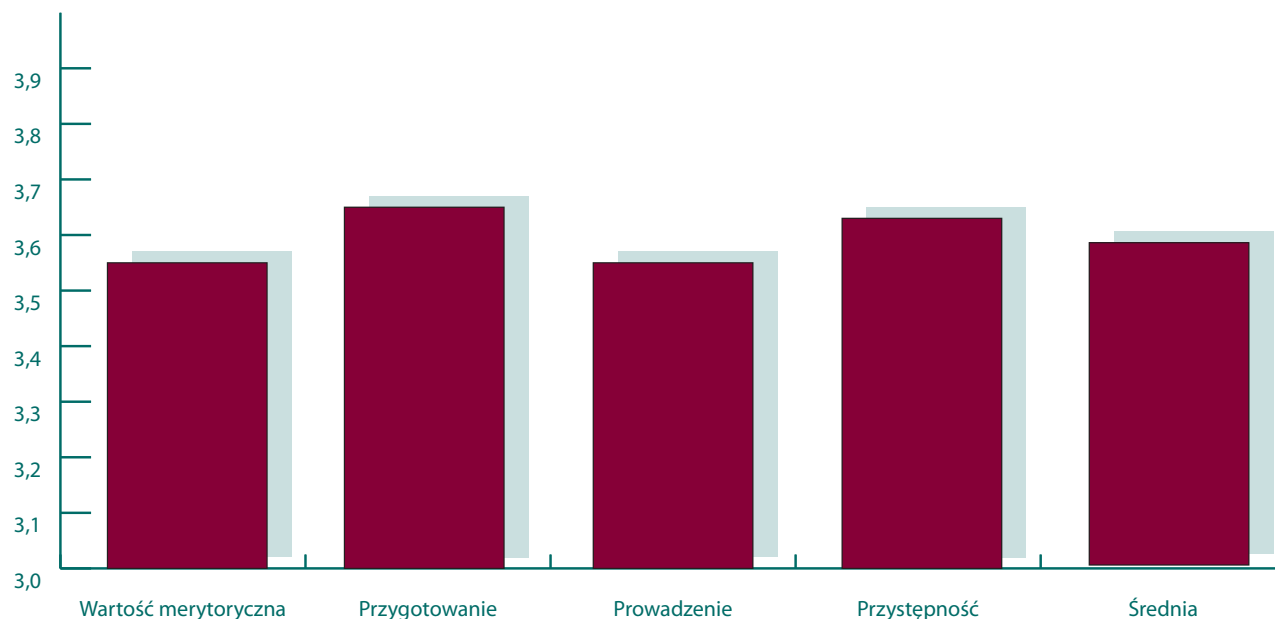
Entuzjastycznie została oceniona pani Jadwiga Olszowska-Urban – część uczestników stwierdziła, że to dzięki jej dynamicznej osobowości szkolenie było interesujące. Zwrócono szczególną uwagę na sposób przekazywania wiedzy, ustrukturyzowanie materiału oraz bogactwo przytaczanych przykładów. Zdecydowanie mniej opinii wyrażano o drugiej trenerce, chociaż część rozmówców zauważyło, że obydwie panie dobrze się uzupełniały – na zajęciach dominowała co prawda aktywność pani Jadwigi, ale uczestnicy stwierdzili, iż druga trenerka (pomimo mniejszej aktywności w trakcie szkolenia) potrafiła w satysfakcjonujący sposób odpowiedzieć na wszystkie zadawane przez uczestników pytania.

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 9. Ocena piątej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 10. Ocena szóstej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

Para F

Uczestnicy szkolenia zauważyli, że udzielił im się entuzjazm trenerów wobec ekonomii społecznej, docenili również ich dużą wiedzę i praktyczne doświadczenie. Zdaniem uczestników, obydwie osoby prowadzące były świetnie dobrane i bardzo dobrze się uzupełniały, jedna przekazywała wiedzę w sposób bardzo systematyczny i uporządkowany, druga raczej opisowo, odnosząc się do rzeczywistości i własnych ciekawych doświadczeń, dzięki czemu całe szkolenie było ciekawe, dobrze ustrukturyzowane i zachęcające do aktywności. Uczestnictwo w szkoleniu, również dzięki kompetencjom i umiejętnościom trenerów, zachęciło rozmówców do samodzielnego poszukiwania wiedzy. Przede wszystkim zwracano uwagę na zaangażowanie i dobre przygotowanie merytoryczne. Trenerzy zostali ocenieni bardzo wysoko, co widać na poniższym wykresie.

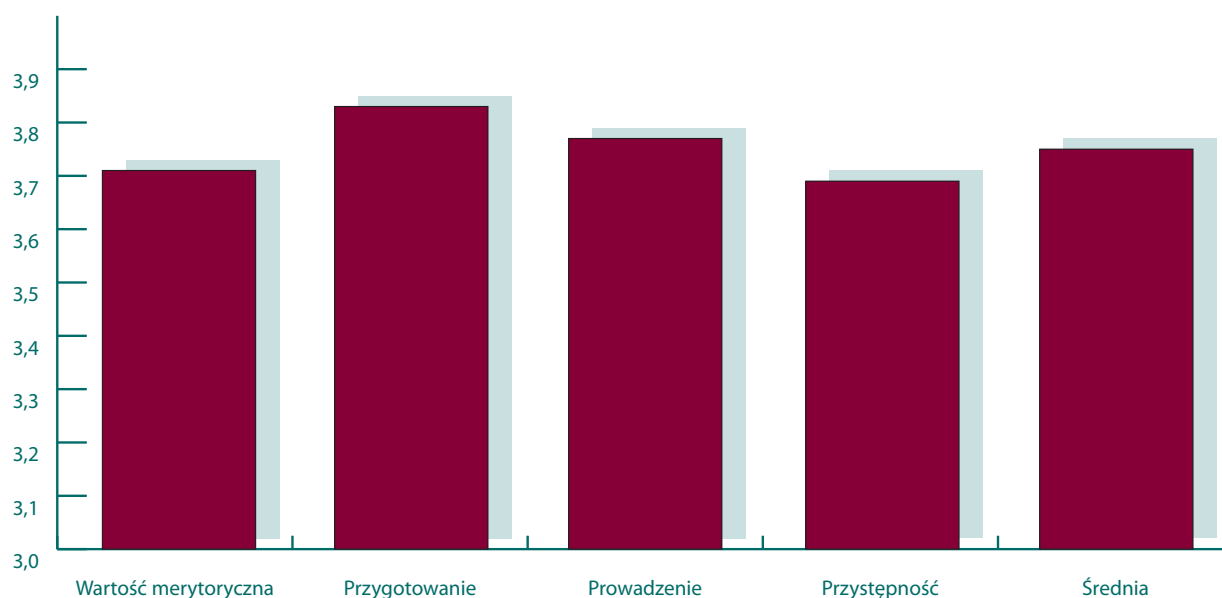
Dobrze oceniono umiejętności trenerskie, które pozwalały na adekwatne reagowanie na nastroje w grupie. Tempo pracy było intensywne i zmuszające do aktywności, a uczestnicy podkreślają, że możliwe było to dzięki umiejętnościom trenerów i ich otwartości. Od początku do końca byli oni bardzo aktywni, wspomagali uczestników podczas zajęć w podgrupach, ale nie prowadzili ich „za rękę”, a raczej starali się pokazać, w jaki sposób samodzielnie można dojść do pewnych rozwiązań. Trenerzy bardzo umiejętnie przedstawili wszystkie zagadnienia, a dzięki ich energii grupa szybko

się zintegrowała. Potrafili stworzyć świetną atmosferę w trakcie szkolenia, co sprawiło, że grupa bardzo chętnie uczestniczyła w zajęciach. Ponadto rozmówcy docenili fakt, że każdy z uczestników mógł się wypowiedzieć w dowolnej kwestii, zgłosić swoje pytania, uwagi i wątpliwości. Uczestnicy zwracali uwagę, że każdy z nich miał możliwość publicznego wypowiedzenia się, co jest rzadko spotykane podczas różnorodnych szkoleń, a okazuje się, że jest to element bardzo pomocny w aktywnym przyswajaniu wiedzy. Zauważono również, że pomiędzy sesjami prowadzący chętnie odpowiadali na pytania zadawane przez uczestników drogą mailową. Ponadto trenerzy pokazali, jak podchodzić do ekonomii społecznej od strony praktycznej, prawnej i teoretycznej. Szczególnym entuzjazmem cieszyła się forma pracy nad ustawami – uczestnicy w ciągu paru godzin zapoznali się z czterema ustawami, a każdy miał możliwość samodzielnej analizy przynajmniej jednej ustawy (praca w podgrupach). Dzięki takiej formie pracy każdy z uczestników dobrze zapamiętał przynajmniej jeden akt prawny.

Para G

Wysoko oceniono przygotowanie merytoryczne i umiejętności szkoleniowe. Podkreślano dużą wiedzę, kompetencje merytoryczne i umiejętności trenerskie prowadzących (szczególnie pani Jadwigi Olszowskiej-Urban). Trenerzy potrafili w jasny i wyczerpujący sposób

Ocena aspektów szkolenia



Wykres 11. Ocena siódmej pary trenerów w podziale na aspekty szkolenia.

odpowiedzieć na wszystkie pytania uczestników, odnieść się do ich propozycji (na pierwszej sesji zgłoszono potrzebę omówienia dobrych praktyk dla urzędów i potrzeba ta została zaspokojona). Uczestnicy mogli zawsze liczyć na pomoc i często radzili się trenerów, traktując ich jako ekspertów. Pomocna była świadomość ogromnego doświadczenia trenerów w zakresie tematyki szkolenia. Przedstawiane w trakcie szkolenia informacje konfrontowali z realnymi sytuacjami, w których niejednokrotnie uczestniczyli, co pozwoliło na szersze spojrzenie na problem i odniesienie go do rzeczywistych sytuacji.

Uczestnicy stwierdzili, że utrzymano równowagę między elementami wykładowymi i warsztatowymi. Aktywność i zaangażowanie grupy oceniono jako wysokie i jest to według grupy duża zasługa trenerów, którzy doskonale motywowali do pracy. Bardzo wysoko oceniono otwartość trenerów i szybkie nawiązanie przez nich kontaktu z grupą, a także dobrą atmosferę. Szkolenie wg większości było niezwykle dynamiczne i bardzo dobrze przeprowadzone. Wiedza została przedstawiona w sposób jasny, konkretny i atrakcyjny. Rozmówcom udzieliła się pasja i zaangażowanie prowadzących, doceniono bogactwo przedstawianych przykładów.

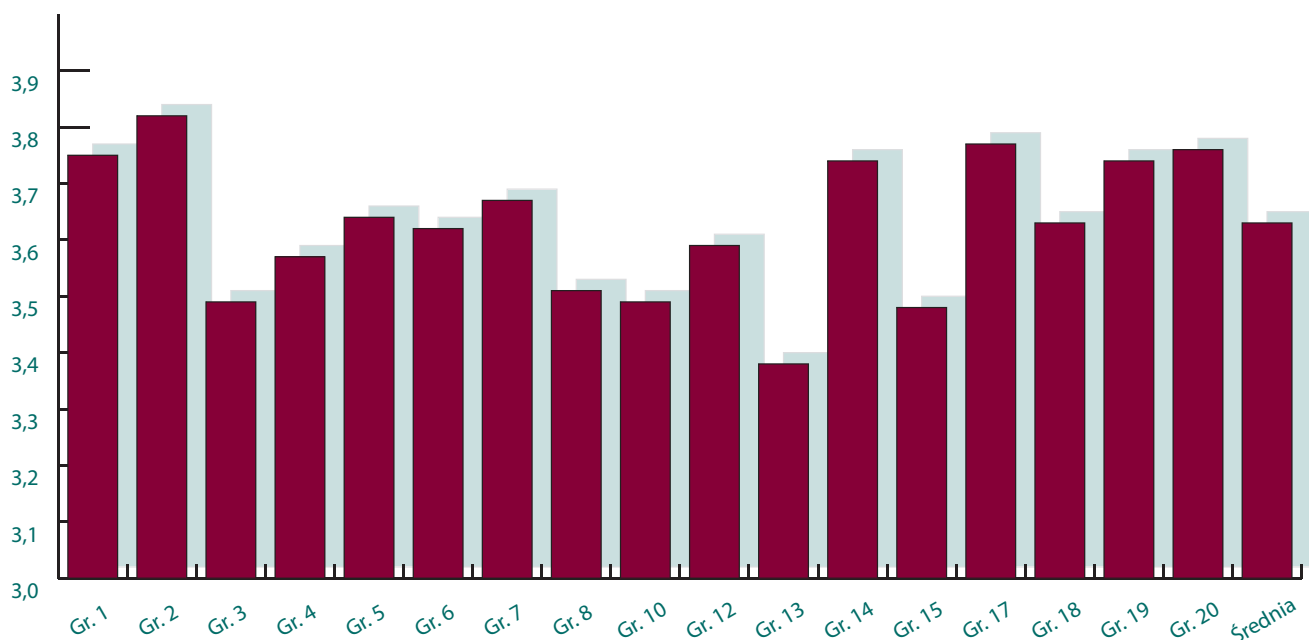
3. Praktyczne zastosowanie wiedzy

Dla wielu osób szkolenie organizowane przez FISE było pierwszym kontaktem z pojęciem ekonomii społecznej. Część osób stwierdziła, że po szkoleniu doszła do wniosku,

iż działała już w obszarze ekonomii społecznej, jednak nie wpisywała świadomie swoich działań w jej zakres. To właśnie te osoby najchętniej wypowiadały się w trakcie wywiadów na temat praktycznych zastosowań ekonomii społecznej, pozostali swoje wypowiedzi traktowali jako przypuszczenia, a zdecydowana większość rozmówców stwierdziła, że zastosowania nabytej w trakcie szkolenia wiedzy będzie można wskazać dopiero za jakiś czas, stąd też pomysł uczestników na przeprowadzenie dodatkowej ewaluacji szkolenia w późniejszym terminie. Pomimo tych zastrzeżeń większość grup bardzo wysoko oceniła możliwości praktycznego zastosowania wiedzy i kompetencji uzyskanych na szkoleniu. Różnice pomiędzy grupami są stosunkowo niewielkie. Najniższy wynik uzyskano w grupie 13, która oceniła również całość szkolenia najniżej spośród wszystkich grup.

Dane przedstawione na wykresie poprzec można szeregiem wypowiedzi uzyskanych w trakcie wywiadów przeprowadzonych na zakończenie szkolenia. Obszary, w których uczestnicy widzieli zastosowanie zdobytej podczas szkolenia wiedzy to przede wszystkim informowanie interesantów o możliwościach ekonomii społecznej, w tym o sposobach zakładania spółdzielni socjalnych, podejmowanie i utrzymywanie kontaktów z osobami z grup defaworyzowanych przy uwzględnieniu indywidualnego podejścia do klienta – szkolenie pozwoliło na zwrócenie uwagi na osoby długotrwale bezrobotne i te pochodzące z marginesu społecznego, wymagające szczególnego zainteresowania i dużej pomocy. Do tej pory niechętnie się nimi zajmowano

Praktyczne zastosowania zdobytej wiedzy



Wykres 12. Ocena możliwości praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej na szkoleniu.

ze względu na ogromne trudności, jakie niosła opieka nad takimi osobami. Uczestnicy stwierdzili, że szkolenie dało im narzędzia i wiedzę mogące ułatwić udzielanie pomocy właśnie tym najbardziej zaniedbanym klientom urzędów pracy i pokazało im nowe perspektywy współpracy z podmiotami ekonomii społecznej. Uczestnicy twierdzą, że wspólne działania w zakresie ekonomii społecznej pozwolą na udzielanie bardziej adekwatnej pomocy bezrobotnym. Rozmówcy wspominali ponadto o tym, że zrodziła się w nich chęć współpracy z pracownikami opieki społecznej w celu udzielania skuteczniejszej pomocy osobom bezrobotnym z marginesu. Szkolenie pokazało ponadto, z jakimi instytucjami mogą współpracować pracownicy urzędów pracy oraz jak zawiązywać lokalne partnerstwa. Wspomniano także, że szkolenie dobrze przygotowało uczestników do przekazania zdobytej wiedzy innym członkom ich zespołów – część osób przygotowuje się właśnie do przeprowadzenia wewnętrznych szkoleń z zakresu podstawowych zagadnień związanych z ekonomią społeczną. Osoby, które miały już jakąś styczność z ekonomią społeczną, stwierdziły, że szkolenie pozwoliło im na poszerzenie wiedzy i na jej usystematyzowanie. Stwierdzili również, że dzięki szkoleniu zyskali praktyczne narzędzia i wiedzę na temat podstaw prawnych do stosowania ekonomii społecznej na co dzień w urzędach pracy.

Wszyscy uczestnicy szkolenia zgodnie stwierdzili, że stosowanie ekonomii społecznej w praktyce musi zostać

poprzedzone stworzeniem osobnego stanowiska specjalisty ds. ekonomii społecznej w urzędach pracy, gdyż tylko wtedy możliwe będzie wykorzystanie odpowiedniej ilości zasobów na promowanie ekonomii społecznej i realizację jej celów. Poniżej przedstawiono część szczegółowego raportu z ewaluacji w grupach 1, 7 i 13. Grupy te prowadzone były przez różne pary trenerskie, a więc można przypuszczać, że potrzeba stworzenia osobnego stanowiska specjalisty ds. ekonomii społecznej zrodziła się wśród uczestników spontanicznie, a nie była jedynie efektem oddziaływań konkretnego trenera.

Gr. 1	Gr. 7	Gr. 13
<p>Część z uczestników przyznaje, że w praktyce zawodowej zetknęła się z problematyką ekonomii społecznej. Uczestnicy obawiają się, że pomimo praktycznych zastosowań, jakie widzą dla zagadnień poruszanych na szkoleniu, nie będą mogli wykorzystać ich w pracy. Obawa wynika ze struktury organizacji, w których pracują. Boją się blokady ze strony przełożonych oraz skostnienia środowiska UP. Wyjścia z sytuacji upatrują w stworzeniu osobnych, specjalistycznych stanowisk. Sądzą bowiem, że codzienne obowiązki dostatecznie wypełniają ich czas i trudno będzie im wdrożyć dodatkowe działania z zakresu ekonomii społecznej. Zdają sobie jednak sprawę, że wiele zależy od nich samych i wierzą, że uda im się przenieść swój entuzjazm względem ekonomii społecznej na całe środowisko.</p>	<p>Uczestnicy zwracają uwagę na przydatność wiedzy uzyskanej podczas szkolenia, jednak na razie nie potrafią ocenić, na ile będą w stanie ją wykorzystać – będzie to zależało m.in. od ich przełożonych. Zgłoszono obawę, że ograniczony czas pracy i duża ilość obowiązków uniemożliwi wykorzystanie uzyskanych podczas szkolenia umiejętności.</p>	<p>Uczestnicy, dostrzegają możliwość praktycznego zastosowania ekonomii społecznej w swojej codziennej praktyce. Niestety jednak, jak członkowie innych grup, podkreślają, że zakres ich obowiązków i brak czasu nie pozwoli im na zajęcie się tematyką ekonomii społecznej. Obawiają się również wielu problemów związanych z brakiem odpowiednich funduszy i zainteresowania tematem ze strony jednostek nadrzędnych urzędów. Uczestnicy twierdzą również, że często spotykane problemy komunikacyjne między UP a innymi instytucjami, z którymi powinny współpracować w ramach ekonomii społecznej, po raz kolejny zablokują ewentualne działania.</p>

4. Materiały szkoleniowe

Wszystkie materiały szkoleniowe zostały ocenione bardzo pozytywnie przez wszystkich uczestników, na co wskazują zarówno wyniki analizy ilościowej, opracowanej na podstawie ankiet wypełnianych na pierwszej i drugiej sesji, jak i analizy jakościowej, opartej na wywiadzie końcowym. Jak pokazuje poniższy wykres, ocena materiałów jest bardzo wysoka.

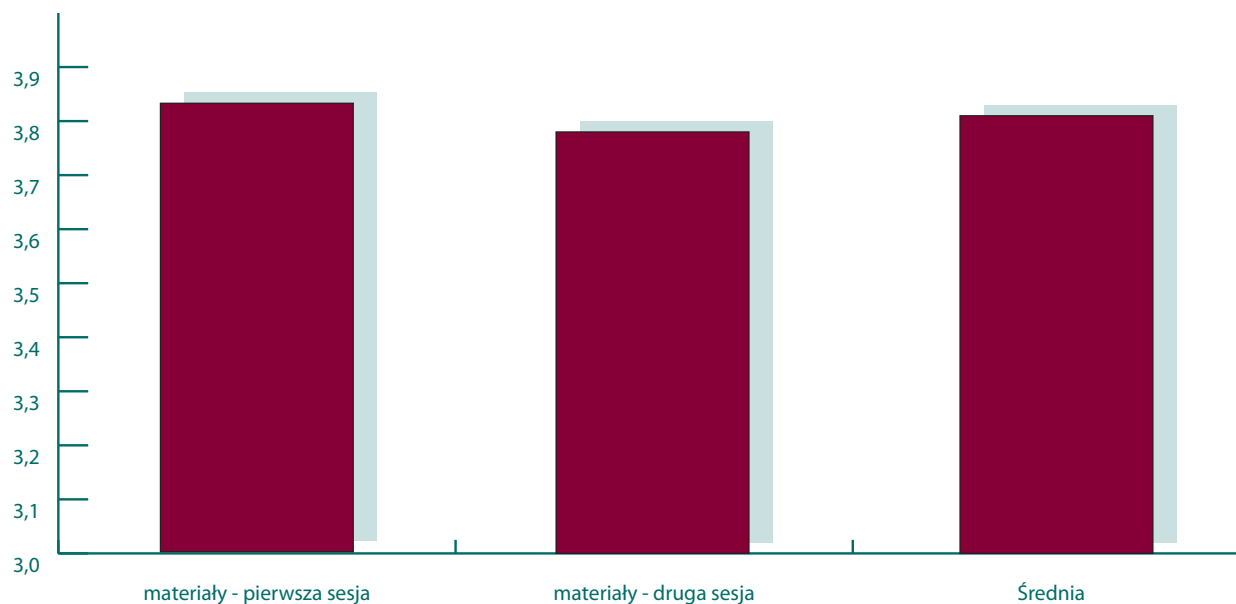
W oparciu o wywiady przeprowadzone po zakończeniu szkolenia można stwierdzić, że powyższa ocena odnosi się zarówno do zawartości merytorycznej materiałów, jak i ich opracowania graficznego i atrakcyjności. Stwierdzono ponadto, że materiały bardzo dobrze uzupełniały wiedzę zdobywaną na sesjach szkoleniowych i podczas szkolenia e-learningowego. Większość uczestników doceniała również staranność i profesjonalizm, z jakimi skompletowano zestaw materiałów. Stwierdzili oni, że w porównaniu z innymi szkoleniami materiały udostępnione przez FISE są bardzo atrakcyjne i bogate, a przekazanie części publikacji w formie elektronicznej (przede wszystkim na nośnikach USB) zachęca do dalszego pogłębiania wiedzy. Część oceniających doceniła również materiały audio, które, jak stwierdzili, są dobrym urozmaicheniem i uzupełnieniem materiałów tradycyjnych. Również rozwiązania praktyczne zastosowane przez FISE (takie jak np. przygotowanie toreb na

materiały, nośniki USB) zostały bardzo dobrze przyjęte przez uczestników szkolenia.

Różnorodność i przejrzystość materiałów sprawiła ponadto, że mogą one zostać wykorzystane przy prowadzeniu wewnętrznych szkoleń w urzędach pracy oraz w kształceniu osób nieuczestniczących w szkoleniu. Analiza wywiadów wskazuje, że uczestnicy chętnie będą korzystali z materiałów również w codziennej pracy, zarówno podczas przygotowywania projektów związanych z ekonomią społeczną, jak i przy okazji informowania beneficjentów o sposobach tworzenia narzędzi ekonomii społecznej, takich jak np. spółdzielnie socjalne. Publikacje, na które zwrócono szczególną uwagę, to atlasy dobrych praktyk, kwartalnik dotyczący III sektora, podręczniki dotyczące zakładania różnych organizacji oraz broszury „3*w”.

Pomimo że publikacje były dla uczestników dosyć trudne w odbiorze, oceniono je jako bardzo ciekawe. Wiele osób stwierdziło, że samodzielne skompletowanie tak bogatego zestawu materiałów byłoby niezwykle pracochłonne, a dzięki temu, że tak różnorodne materiały trafiły bezpośrednio do urzędów pracy, możliwe będzie dalsze promowanie idei i rozwiązań ekonomii społecznej. Warto także wspomnieć, że przekazanie sporej części materiałów na pierwszej sesji pozwoliło uczestnikom zapoznać się z zawartą w nich wiedzą w przerwie

Ocena materiałów szkoleniowych



Wykres 13. Ocena materiałów szkoleniowych przekazanych na pierwszej i na drugiej sesji szkoleniowej.

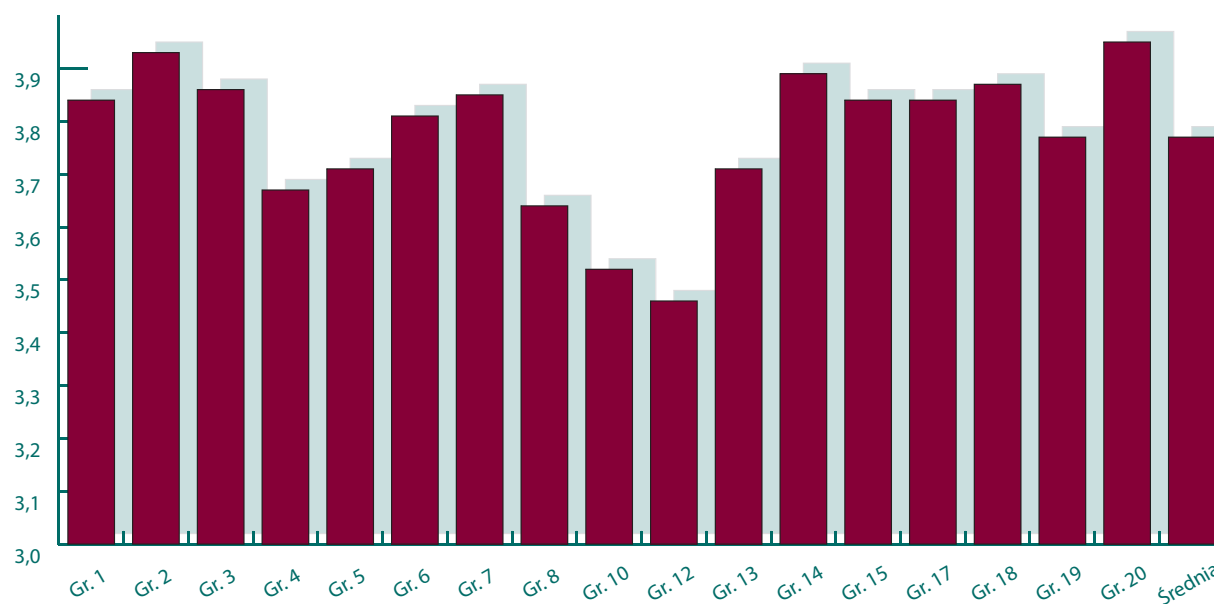
między sesjami, co z kolei sprawiło, iż mogli oni bardziej świadomie uczestniczyć w drugiej sesji, a jej czas został bardziej efektywnie wykorzystany.

5. Spotkania z gośćmi

Spotkania z zaproszonymi przedstawicielami organizacji działających w obszarze ekonomii społecznej zostały ocenione bardzo wysoko, zarówno gdy weźmiemy pod uwagę średnią dla całej próby, jak i poszczególne oceny każdej

z grup osobno. Większość uczestników zauważyła, że goście zostali bardzo trafnie dobrani, szczególnie że reprezentowali oni różne organizacje, a więc każdy z nich wносił zupełnie inne doświadczenia i opisywał różne problemy. Osoby te stanowiły dobre „żywe” przykłady udanych działań związanych z ekonomią społeczną – goście potrafili pokazać, że działania w ramach ekonomii społecznej mają sens oraz przedstawić odmienną od urzędniczej perspektywę.

Ocena spotkań z zaproszonymi gośćmi



Wykres 14. Ocena spotkań z gośćmi ogólnie i w podziale na grupy.

Grupa 2	Grupa 12
Spotkania z gośćmi były ciekawe, pozwoliły dostrzec problemy praktyczne, zmuszały do refleksji nad przedstawioną problematyką. Osoby zaproszone były dobrze dobrane, otwarte. Można się było od nich dowiedzieć ciekawych rzeczy. Dzięki omawianiu przykładów konkretnych działań uczestnikom łatwiej było zrozumieć istotę ekonomii społecznej. Część osób stwierdziła, iż spotkania z gośćmi powinny odbyć się na samym końcu, gdyż dzięki temu można byłoby zadawać bardziej szczegółowe pytania, oparte na konkretnej, zdobytej podczas szkolenia wiedzy. Inni stwierdzili, że to właśnie ze spotkania na pierwszej sesji można skorzystać najbardziej – dzięki spotkaniu z praktykami można uzmysłowić sobie istotę ekonomii społecznej, w tym również przełożenie jej na konkretne działania.	Dzięki spotkaniom z gośćmi uczestnicy szkolenia dowiedzieli się, jak wygląda codzienność pracy w sektorze ekonomii społecznej, a przedstawione na pozostałych częściach szkolenia informacje zyskały większą spójność. Jednym z cenniejszych elementów było to, że goście wspominali o trudnościach, z jakimi spotykają się pracownicy różnych organizacji podczas kontaktów z pracownikami urzędów pracy. Uczestnicy zaznaczali, że wcześniej nie zdawali sobie sprawy z tego, jak wiele trudności należy przezwyciężyć, by zainicjować współpracę z UP. Dzięki spotkaniom z gośćmi uczestnicy szkolenia będą potrafili spojrzeć na problem współpracy z innej perspektywy.

Jak widać na powyższym wykresie, oceny spotkań tych we wszystkich grupach są bardzo wysokie, o stosunkowo niewielkiej rozpiętości – od 3,52 do 3,93. Różnica pomiędzy najwyższą i najniższą oceną jest jednak istotna statystycznie³, a więc warto zastanowić się nad jej przyczynami. W celu lepszego zrozumienia różnic pomiędzy grupami poniżej zaprezentowano szczegółowe informacje z grup, w których uzyskano najwyższe (grupa 2) i najniższe oceny (grupa 12).

Jak widać w powyższej tabeli, w grupie 12 goście wskazywali na trudności w kontaktach z administracją publiczną. Pomimo że dane pochodzące z wywiadu wydają się wskazywać na ocenę pozytywną, to jednak biorąc pod uwagę dane pochodzące z ankiet można wysunąć przypuszczenie, że goście za bardzo skupili się na problemach związanych z kontaktami z urzędami pracy, co mogło spowodować opór wśród uczestników i doprowadzić do niższych ocen spotkań.

Dane z wywiadów pokazują, że w różnych grupach zwrócono uwagę na różne aspekty spotkań z zaproszonymi przedstawicielami ekonomii społecznej. Uczestnicy zwracali uwagę, że spotkania te pozwoliły im dostrzec problemy praktyczne i sensowność wcielania dobrych praktyk, zrozumieć główne założenia ekonomii społecznej, poznać jej konkretne zastosowania i zrozumieć problemy, jakie można napotkać w codziennej działalności. Zdaniem uczestników, spotkania te sprawiły, że poczuli oni inspirację do podejmowania kroków prowadzących do rozwoju ekonomii społecznej – np. przekonywania naturalnych liderów do podjęcia działań z zakresu takiej ekonomii. Bardzo dobrze oceniono prezentacje przedstawione przez gości (np. film

o beneficjentach pensjonatu „U Pana Cogito”, który pokazał krok po kroku, jak wygląda aktywizacja zawodowa).

To, co mówili goście, pozwoliło uczestnikom szkolenia zwrócić uwagę na praktyczne aspekty ekonomii społecznej – zarówno na jej mocne strony, jak i potencjalne ograniczenia. Zaproszone osoby były otwarte i komunikatywne, chętnie i wyczerpująco odpowiadały na pytania, co również miało wpływ na ocenę spotkań. Otwarcie opowiadali nie tylko o pozytywach, ale także o trudnościach, z jakimi spotykają się w codziennej pracy. Goście pokazali uczestnikom szkolenia, jak w rzeczywistości wygląda realizacja projektów z zakresu ekonomii społecznej oraz przedstawili aktualne przykłady bardzo dobrze obrazujące działalność spółdzielni socjalnych i innych podmiotów ekonomii społecznej. Zaproszone osoby przedstawiły też zagadnienia dotyczące uregulowań prawnych, finansowania projektów i problemów organizacyjnych, związanych m.in. z małą elastycznością samorządów i sztywnością procedur odnoszących się do ich działań.

Część uczestników stwierdziła, iż spotkania z zaproszonymi gośćmi powinny zostać przesunięte na drugą sesję szkoleniową (lub należałoby zaprosić kolejne osoby na drugą sesję), wtedy bowiem możliwe byłoby odniesienie ich wypowiedzi do zdobytej już wcześniej wiedzy. Jest to jednak opinia tylko części uczestników – pozostali twierdzą, że organizacja spotkań na pierwszej sesji była dobrym wprowadzeniem do dalszych zagadnień. Zdaniem uczestników, spotkania z gośćmi były bardzo dobrym uzupełnieniem szkolenia – stanowiły one dowód na to, że działania związane z ekonomią społeczną mogą przynosić konkretne korzyści.

3. Test t dla grup niezależnych pokazuje istotność różnic w ocenie spotkań z gośćmi pomiędzy grupą 12 i grupą 2 na poziomie $t(31,884)=4,873$; $p<0,001$.

Szkolenie e-learning

Całość szkolenia e-learningowego poddano osobnej ewaluacji przy użyciu ankiet (por. załącznik C), temat ten został poruszony również podczas każdego z wywiadów. Przeprowadzono także osobną ewaluację szkolenia przygotowującego do korzystania z platformy internetowej oraz podsumowania e-learningu, które odbyło się na drugiej sesji (por. załączniki A i B).

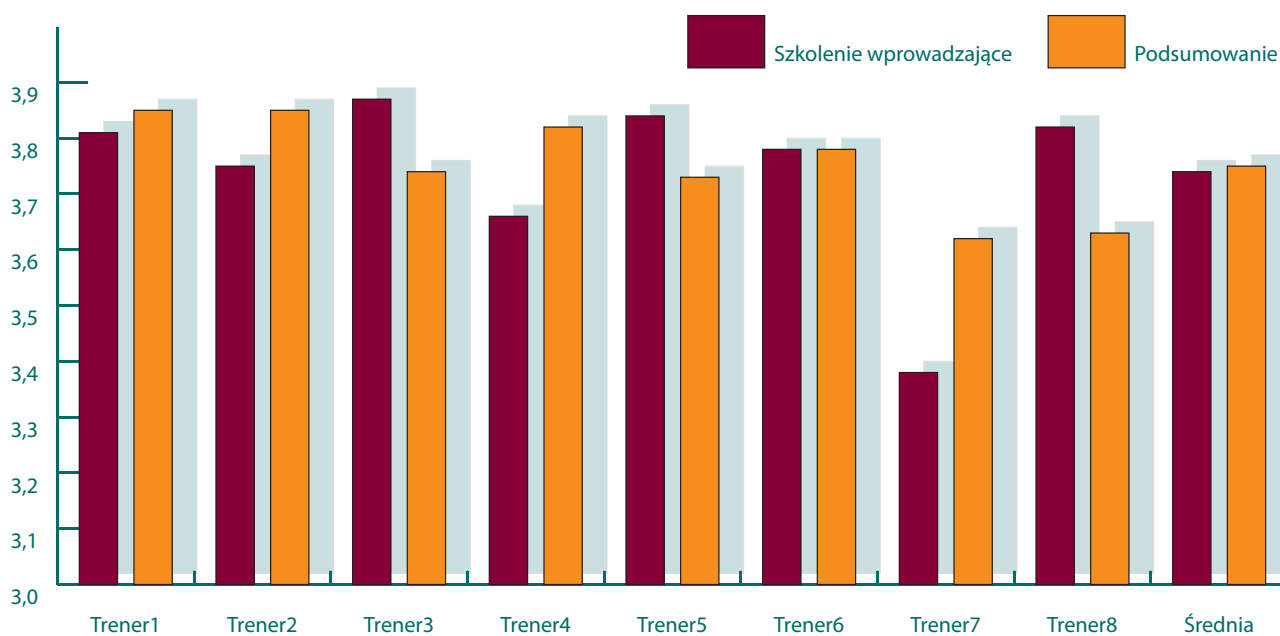
Szkolenie przygotowujące i podsumowanie szkolenia e-learningowego

Jak pokazuje poniższy wykres, wszyscy trenerzy zostali ocenieni bardzo wysoko, zarówno jeśli chodzi o przeprowadzone przez nich szkolenie przygotowujące, jak i późniejsze, podsumowujące sześciotygodniowy kurs.

Dane z wywiadu pokazują, że szkolenie z e-learningowe było przygotowane i przeprowadzone jasno i przejrzystie – uczestnicy docenili zwłaszcza możliwość przećwiczenia działania systemu oraz próbnego logowania na platformę. Stwierdzono ponadto, że szkolenie wprowadzające zostało przygotowane i przeprowadzone tak, że

nawet osoby, które najbardziej obawiały się wykorzystania komputera i Sieci jako narzędzia nauki, nie miały najmniejszych problemów z korzystaniem z e-learningu. Większość osób podkreślała, że dobrze przeprowadzone wprowadzenie sprawiło, że w zasadzie nie pojawiły się większe problemy podczas pracy na platformie, a część osób twierdziła nawet, że było ono aż nadto drobiazgowo, szczególnie że zdaniem uczestników e-learning był dobrze przygotowany i przyjazny dla użytkownika. Podsumowanie szkolenia e-learningowego zostało ocenione wysoko, zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym. Zastrzeżenia pojawiły się tylko w ostatniej grupie (trener 1) – uczestnicy zwracali uwagę na to, że podsumowanie dublowało ćwiczenia, które wcześniej zostały przeprowadzone na forum. Podczas wywiadu nie udało się niestety uzyskać szczegółowego wyjaśnienia niższej oceny szkolenia wprowadzającego do e-learningu przeprowadzonego przez trenera 8. Uczestnicy twierdzą, że po tak długiej przerwie nie potrafią podać uzasadnienia swojej oceny (ten element oceniano podczas pierwszej sesji szkoleniowej), a jedyne zastrzeżenie, jakie zostało zgłoszone w tej grupie, dotyczyło oceny aktywności na platformie.

Ocena podsumowania szkolenia e-learning oraz szkolenia wprowadzającego



Wykres 15.1. Ocena szkolenia wprowadzającego oraz podsumowującego e-learning.

1. Trener 1 – Małgorzata Kowalska, trener 2 – Agnieszka Marczak, trener 3 – Bartłomiej Piotrowski, trener 4 – Katarzyna Bryczkowska-Kiraga, trener 5 – Marta Lewandowska, trener 6 – Sebastian Ignaszczak, trener 7 – Janusz Piechoczek, trener 8 – Andrzej Juros.

Program szkolenia

Szkolenie distance learning zostało ocenione bardzo wysoko – uczestnicy stwierdzili, iż mobilizowało ono do powtórzenia materiału, dzięki czemu mogli utrwalić wiedzę zdobytą podczas I sesji szkoleniowej. Struktura szkolenia e-learningowego – od ogólnych, podstawowych informacji do bardziej praktycznych zastosowań – została oceniona również bardzo pozytywnie. Zdaniem uczestników e-learning dał możliwości samodzielnego pogłębiania wiedzy i zapewnił ciągłość szkolenia, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę długość przerwy pomiędzy pierwszą a drugą sesją szkoleniową. Zdaniem uczestników, e-learning był bardzo trafną formą uzupełnienia szkolenia stacjonarnego, szczególnie że zmusił uczestników szkolenia do zapoznania się z nową wiedzą i otrzymanymi publikacjami, co nie byłoby możliwe, gdyby szkolenie ograniczono jedynie do spotkań tradycyjnych.

Uczestnicy cenili sobie także możliwość wypowiedzania się na forum oraz możliwość kontaktu z innymi uczestnikami i trenerem e-learningu. Stwierdzili, że ogromną zaletą forum była mobilizacja do pracy i utrzymanie pełnej aktywności przez cały okres szkolenia. Bez platformy nie byłaby możliwa tak systematyczna praca. Terminy zaliczania poszczególnych modułów mobilizowały do systematycznego opracowywania materiału. Szkolenie na

platformie motywowało również do poszerzania wiedzy spoza programu szkolenia i wymagało samodzielnego szukania informacji oraz nawiązywania kontaktów.

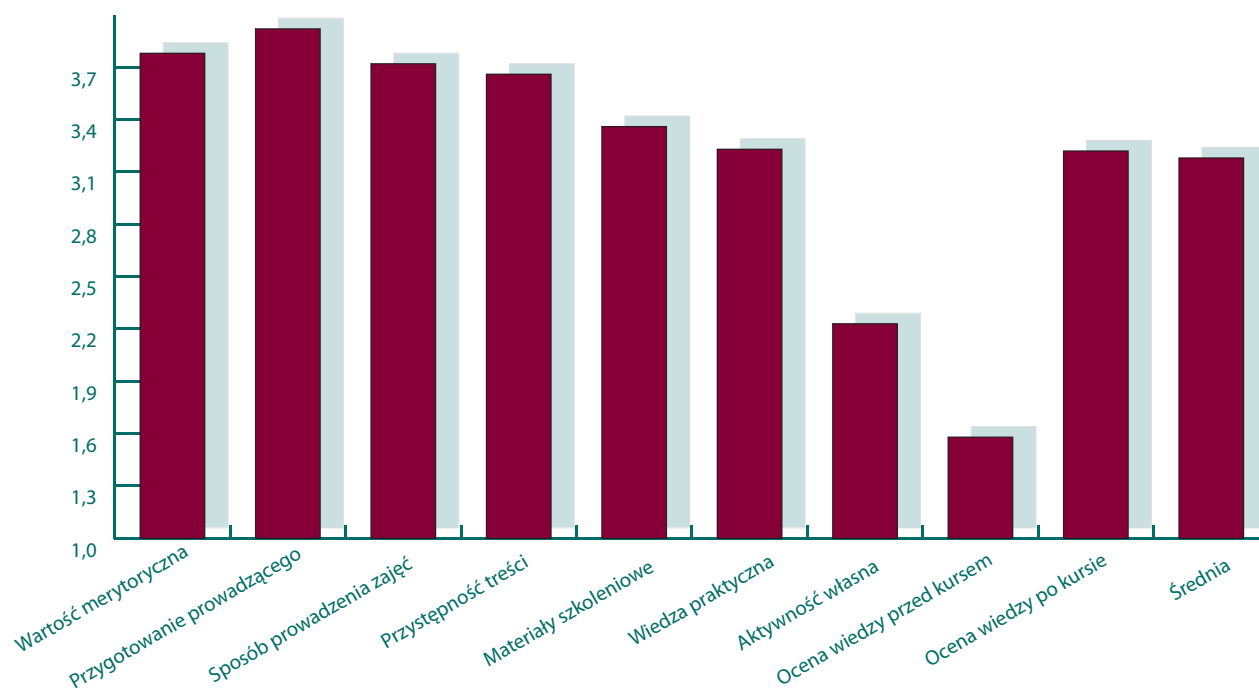
Poniżej przedstawiono oceny całości szkolenia e-learningowego w podziale na prowadzących. Nie wielkie różnice pomiędzy grupami (szczególnie w przypadku trenera 8) można wyjaśnić danymi z wywiadu – w przypadku trenera 8 niższa ocena może wynikać z faktu, iż uczestnicy mieli wrażenie, że aktywność była oceniana jedynie na podstawie ilości wejść na forum, podczas gdy ich zdaniem powinno się raczej oceniać jakość zamieszczanych na platformie wypowiedzi.

Mimo że praca na platformie odbywała się zazwyczaj kosztem prywatnego czasu i wymagała dużego zaangażowania, uczestnicy oceniają ją jako bardzo potrzebną i niezwykle owocną. Większość oceniających twierdzi, że połączenie tej formy nauki z tradycyjnym szkoleniem pozwoliło na podtrzymanie energii i entuzjazmu wzbudzonych podczas I sesji oraz skłoniło do samodzielných refleksji i poszerzenia osobistych horyzontów.

Podejście i dyspozycyjność trenerów

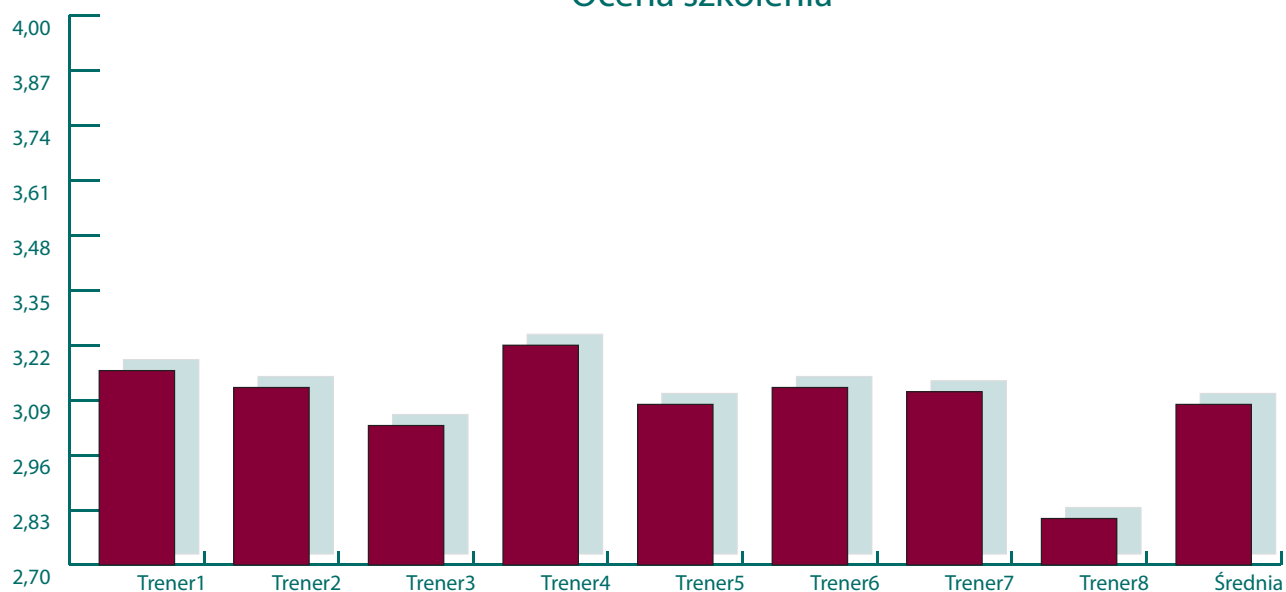
Dostępność trenerów oceniono wysoko we wszystkich grupach, uczestnicy wspominali, że otrzymywali

Ocena szkolenia e-learning



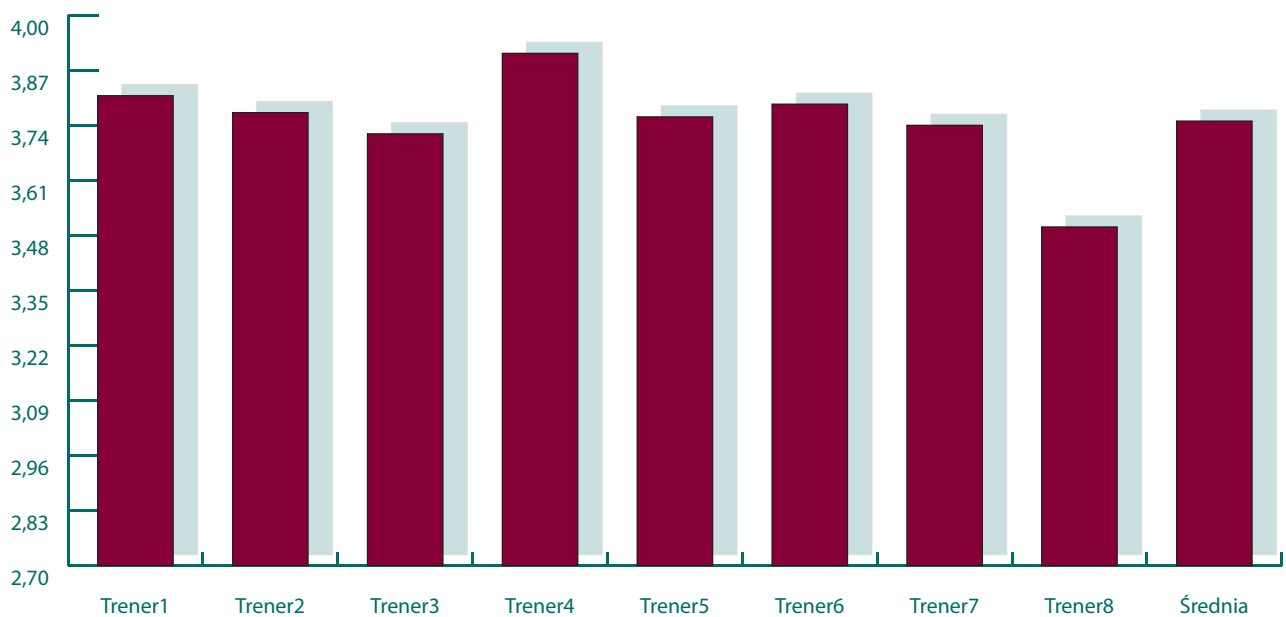
Wykres 16. Ocena szkolenia e-learningowego w podziale na szczegółowe aspekty.

Ocena szkolenia

Wykres 17.¹ Ocena szkolenia e-learningowego w podziale według prowadzących.

1. Trener 1 – Małgorzata Kowalska, trener 2 – Agnieszka Marczak, trener 3 – Bartłomiej Piotrowski, trener4 –Katarzyna Bryczkowska-Kiraga, trener 5 – Marta Lewandowska, trener 6 – Sebastian Ignaszczak, trener 7 – Janusz Piechoczek, trener 8 – Andrzej Juros.

Ocena trenerów

Wykres 18. Uśredniona ocena przygotowania prowadzących, sposobu prowadzenia zajęć i przystępności przekazywanej treści.¹

1. Trener 1 – Małgorzata Kowalska, trener 2 – Agnieszka Marczak, trener 3 – Bartłomiej Piotrowski, trener4 –Katarzyna Bryczkowska-Kiraga, trener 5 – Marta Lewandowska, trener 6 – Sebastian Ignaszczak, trener 7 – Janusz Piechoczek, trener 8 – Andrzej Juros.

wyczerpujące odpowiedzi na swoje pytania, zazwyczaj w przeciągu 24 godzin, a trener był praktycznie w stałym kontakcie z uczestnikami – w każdej chwili był dostępny i pomagał pokonać ewentualne trudności. Ponadto w trakcie trwania całego cyklu szkolenia e-learningowego trenerzy mobilizowali do aktywności, systematycznej pracy i dyskusji, zachęcali do pogłębiania wiedzy, odpowiadali na pytania szybko i przejrzysto oraz w odpowiedni sposób potrafili udzielić informacji zwrotnych. Równie dobrze uczestnicy wypowiadali się o przygotowaniu merytorycznym trenerów, którzy poziomem wiedzy nie odbiegali od trenerów szkoleń stacjonarnych. Poniżej przedstawiono średnie oceny przygotowania prowadzących, sposobu prowadzenia zajęć oraz przystępności przekazywanej treści (por. załącznik C). Jak widać na wykresie, wszyscy trenerzy zostali ocenieni na poziomie bardzo wysokim.

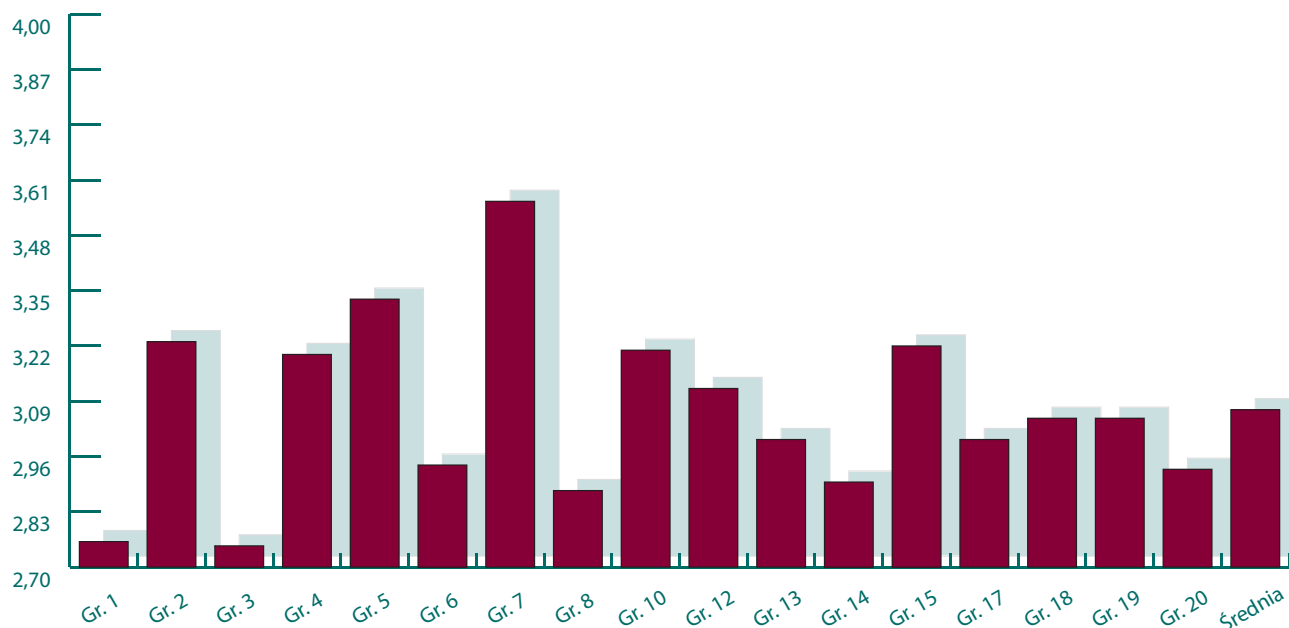
Wymagania

Ogólna ocena wymagań do zaliczenia kursu e-learningowego jest wysoka we wszystkich grupach. Wiele osób stwierdziło, iż najmocniejszą stroną e-learningu były zadania, które należało przesłać – były dobrze skonstruowane i mobilizowały do systematycznego opracowywania materiału, pozwalały na jego utrwalenie oraz sprzyjały poszukiwaniu informacji,

zmuszały do intensywnej pracy, a wykonanie ich było bardzo czasochłonne – co niektórzy uznali za plus, a inni (głównie ze względu na przeciążenie codziennymi obowiązkami) za minus. Doceniono szczególnie fakt, że zadania zmuszały do samodzielnego myślenia – nie wiązały się wyłącznie z odtwarzaniem zdobytej wiedzy, ale z wyciąganiem własnych wniosków i samodzielną analizą zagadnień, co podnosiło stopień ich trudności, ale z drugiej strony było skutecznym narzędziem dydaktycznym. Czas na przygotowanie prac był wystarczający, a rozłożenie kolejnych zadań w czasie zachęcało do systematycznej pracy. Poniższy wykres demonstruje subiektywny poziom trudności zadań zaliczeniowych. Drobny mankamentem e-learningu było to, że treść zadań do samodzielnego wykonania była znana od początku szkolenia, co powodowało, że uczestnicy starali się zapoznawać z materiałem głównie pod kątem tych zadań.

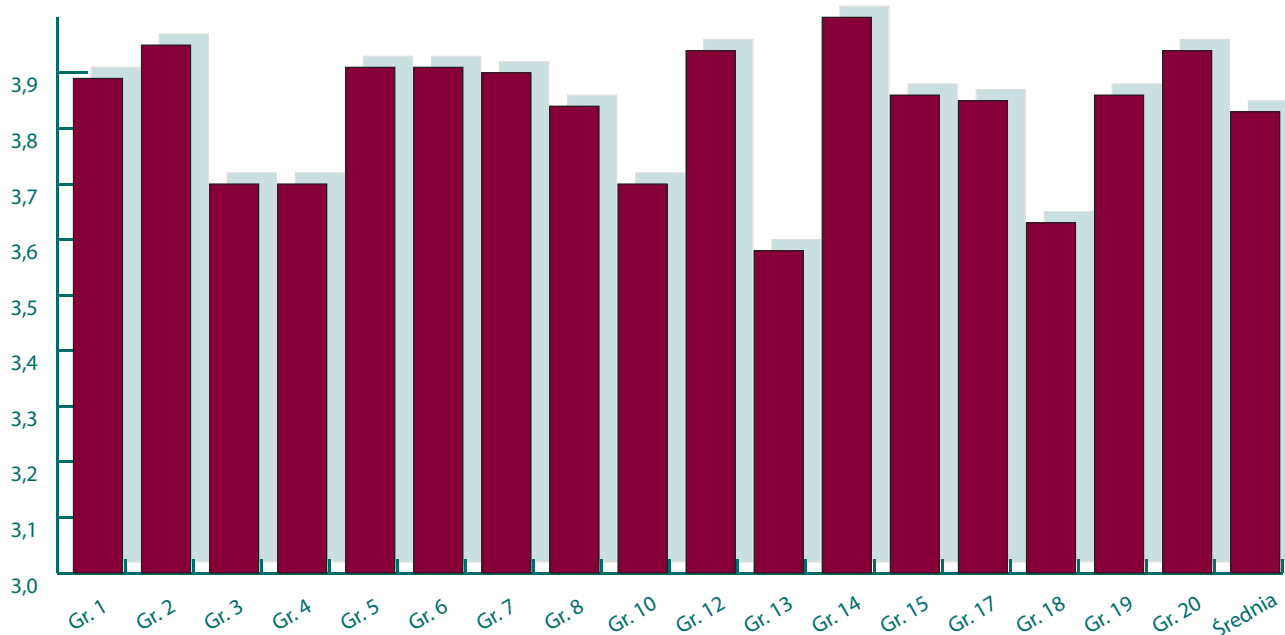
Wymagania do zaliczenia całego cyklu szkolenia były jasno sprecyzowane i przejrzyste, sama idea robienia testu końcowego została oceniona dobrze, ale test, zdaniem uczestników, był mało zbalansowany i nieciekawym, a pytania w większości były wyrwane z kontekstu i nie odnosiły się do zagadnień najważniejszych ani najbardziej przydatnych w codziennej pracy. Uczestnicy skarżyli się również na sposób oceniania odpowiedzi w przypadku pytań z wielokrotnym wyborem – dla niektórych osób punktacja była nie

Ocena trudności zadań zaliczeniowych



Wykres 19. Ocena trudności zadań zaliczeniowych.

Ocena organizacji szkolenia



Wykres 20. Ocena szkolenia pod względem organizacji – ocena indywidualna każdej z grup.

do końca jasna. Ponadto test próbny zdecydowanie różnił się od testu końcowego, zarówno pod względem formy, jak i trudności zadań. Uczestnicy chcieliby, żeby pretest był trudniejszy, dzięki czemu byłoby lepiej przygotowani do testu końcowego. Stwierdzili, że brak ograniczeń czasowych na rozwiązanie testu końcowego był bardzo pomocny, szczególnie dla osób, które rozwiązywały test w pracy, a jednocześnie musiały obsługiwać klientów. Część uczestników stwierdziła, że zabrakło im omówienia końcowego testu podczas II sesji.

Aspekty techniczne

Uczestnicy stwierdzili, że niewykorzystana została funkcja czatu, korzystano raczej z forum. Tylko w jednej z grup zgłoszono problemy techniczne – brak instrukcji do testu końcowego. Zgłoszona usterka została poprawiona. Poza tym większość grup nie miała zastrzeżeń do funkcjonowania platformy, określając ją jako przystępną i praktyczną.

Organizacja szkolenia

Uczestnicy szczególnie chwalili przewidywalność kolejnych etapów pracy. Najmocniejszą stroną e-learningu była możliwość dostosowania pracy do własnego tempa oraz zobowiązań zawodowych i prywatnych oraz fakt, że na wszystkie zadania uczestnicy mieli wystarczającą ilość czasu. W kilku grupach uczestnicy zgłosili dwa zastrzeżenia związane z e-learningiem – po pierwsze, termin zaliczenia

modułu e-learningowego został przewidziany na koniec roku kalendarzowego, a okres ten jest w urzędach pracy wyjątkowo intensywny, co spowodowało, że nie mieli oni czasu na to, by rzetelnie skupić się na nauce (dotyczy to głównie grup 1 i 2). Po drugie, niektórzy uczestnicy stwierdzili, że przerwa pomiędzy końcem sesji e-learningowej, a drugą sesją szkoleniową była zbyt długa, a szkolenie zamiast sześciu tygodni powinno wypełniać całą przerwę pomiędzy sesjami. Uczestnicy twierdzili, że pracodawca nie przewidział czasu na szkolenie e-learningowe, część uczestników musiała zatem korzystać z platformy w czasie wolnym od pracy.

Organizacja szkolenia

Organizacja szkolenia została oceniona przez prawie wszystkich uczestników bardzo pozytywnie. Większość osób podkreślała, że koordynatorzy byli praktycznie zawsze dostępni, a w razie potrzeby służyli swoją pomocą, nie trzeba było ich szukać, gdyż przez cały czas podczas szkolenia byli na miejscu. Kontakty z przedstawicielami FISE zarówno przed pierwszą, jak i przed drugą sesją szkoleniową przebiegały sprawnie. Większość grup zwracała uwagę na to, że wszystko było zawczasu przygotowywane, a uczestnicy z wyprzedzeniem byli informowani o szczegółach szkolenia, takich jak hotele, dojazdy i godziny rozpoczęcia zajęć.

Uczestnicy podkreślali wagę pełnej informacji udzielonej im na początku szkolenia, dzięki czemu mogli

w odpowiedni sposób zaplanować swoje zajęcia. Zwracano również uwagę na to, jak dobrym rozwiązaniem była możliwość zakwaterowania w hotelach już w wieczór poprzedzający szkolenie, co, szczególnie w przypadku osób dojeżdżających na szkolenie, pozwoliło na dobre przygotowanie się i wypoczęcie przed zajęciami.

Uwagi krytyczne odnosiły się jedynie do rozliczania kosztów szkolenia – dwie uczestniczki musiały dłużej czekać na zwrot poniesionych kosztów, parę osób podkreślało również, że problemem jest brak możliwości rozliczenia 100% kosztów dojazdu własnym samochodem. Beneficjenci szkolenia z grupy 19 szczególnie docenili elastyczność organizatora, który po pierwszej sesji szkoleniowej na wyraźną prośbę uczestników zmienił miejsce zakwaterowania.

Ogólnie rzecz biorąc, większość hoteli została oceniona bardzo dobrze, zarówno pod względem jedzenia i komfortu pracy w salach konferencyjnych, jak i – ogólnie – standardu. Drobne zastrzeżenia zgłoszono w odniesieniu do jakości posiłków w hotelu Filmar w Toruniu oraz obsługi w hotelu Tumskim we Wrocławiu. Część uczestników zasugerowała, aby wszystkie szkolenia organizowane były w większych miastach, ze względu na problemy komunikacyjne w małych miejscowościach. Z drugiej jednak strony, uczestnicy docenili starania FISE, która zorganizowała zainteresowanym osobom transport autokarowy do miejsc niedostępnych dla komunikacji miejskiej i kolejowej.

Rekomendacje

Jednym z głównych założeń, jakie powinny zostać spełnione, aby możliwe było realizowanie zadań w ramach ekonomii społecznej, jest stworzenie osobnego stanowiska Eksperta ds. Ekonomii Społecznej, a w większych urzędach również całych zespołów ds. ekonomii społecznej. Wszyscy uczestnicy szkolenia zgodnie twierdzą, że tematyka ekonomii społecznej jest tak szeroka, że niemożliwe jest dodanie jej do dotychczasowego zakresu obowiązków pracowników urzędów pracy. Jedynie stworzenie osobnego stanowiska zapewni ekspertom ds. ekonomii społecznej możliwość praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia.

Organizacja dodatkowych szkoleń i rozbudowanie programu

Większość uczestników zgłosiła dużą chęć uczestnictwa w dalszych szkoleniach dotyczących ekonomii społecznej, na których mogliby poszerzyć swoją wiedzę i zdobyć nowe

umiejętności praktyczne. Z dużym entuzjazmem spotkałoby się także dodatkowe szkolenie, które mogłoby zawierać osobny blok dotyczący przepisów prawnych związanych z ekonomią społeczną. Część osób uważa również, że dobrym rozwiązaniem byłoby wydłużenie szkolenia o dodatkowy dzień lub sesję, na których uczestnicy mieliby okazję poznania kolejnych praktycznych zastosowań ekonomii społecznej i omówienia problematyki podczas dyskusji w grupach oraz ćwiczeń praktycznych. Kolejna sesja szkoleniowa mogłaby również zostać poświęcona konsultacjom między regionami, wymianie doświadczeń oraz uwarunkowaniom prawnym związanym z ekonomią społeczną.

Podczas wywiadów okazało się, że rozmówcy mają pewne określone pomysły poszerzenia programu, m.in. o symulacje i gry strategiczne, w których uczestniczyć mogliby praktycy ekonomii społecznej, wprowadzenie większej ilości warsztatów, szczególnie dotyczących współpracy z podmiotami ekonomii społecznej, oraz warsztatów terenowych, wyjazdów do ośrodków wykorzystujących ekonomię społeczną zarówno na terenie województwa, jak i poza nim, a także zorganizowania spotkań z beneficjentami (np. osób korzystających z takich jednostek, jak CIS-y) czy rozbudowania szkolenia o wizyty studyjne w organizacjach pozarządowych i spółdzielniach socjalnych. Zasugerowano także, że na drugiej sesji szkoleniowej powinny zostać zaplanowane spotkania z kolejnymi gośćmi, którym uczestnicy mogliby zadać pytania oparte na zdobytej podczas szkolenia wiedzy.

Promowanie ekonomii społecznej

Oprócz konferencji kończącej projekt należałoby zorganizować cykliczne spotkania uczestników szkolenia, na których mogliby oni dzielić się swoimi doświadczeniami. Ponadto warto rozważyć propozycję organizacji mniejszych konferencji na poziomie lokalnym, na które zaprosić należałoby lokalnych liderów, dyrektorów urzędów i samorządowców. Celem takich konferencji byłoby propagowanie idei ekonomii społecznej wśród osób na stanowiskach kierowniczych. Ciekawym pomysłem mogłoby okazać się również wystosowanie listu intencyjnego do Dyrektorów Urzędów Pracy, w którym podkreślić należałoby wagę ekonomii społecznej, wskazać propozycje i kierunki dalszych działań w tym zakresie oraz zachęcić do zainteresowania się tą tematyką. Jedną ze słusznych uwag zgłoszonych przez uczestników szkolenia jest również to, że szkolenia z zakresu ekonomii społecznej nie mogą skupiać się jedynie wokół urzędów pracy – należy szkolić również pracowników ośrodków pomocy społecznej, zwiększać wiedzę o ekonomii społecznej wśród samorządowców, działaczy organizacji pozarządowych i lokalnych liderów, gdyż tylko dzięki tak szeroko zakrojonym działaniom eksperci ds. ekonomii społecznej będą mogli odnaleźć w swoim środowisku partnerów

mających odpowiednie przygotowanie merytoryczne. W przyszłości można również rozważyć szerszą promocję idei ekonomii społecznej przy wykorzystaniu środków masowego przekazu.

Forum

Rozsądnym pomysłem, zgłoszonym przez uczestników szkolenia, niewymagającym dużych nakładów finansowych, jest stworzenie jednego forum eksperckiego na platformie e-learningowej dla wszystkich regionów Polski. Forum, na którym eksperci mogliby się konsultować, dzielić swoimi problemami i doświadczeniami.

Sprawy organizacyjne

Podczas rozmów z beneficjentami szkolenia zasugerowano przeprowadzenie dodatkowej ewaluacji szkolenia po dłuższej przerwie (np. po trzech miesiącach), dzięki czemu możliwe byłoby dokonanie oceny praktycznych zastosowań wiedzy zdobytej podczas szkoleń.

Wszystkie powyższe propozycje zostały zgłoszone przez uczestników szkolenia. To ważne, ponieważ to właśnie na tych osobach ciąży największa odpowiedzialność za dalsze wykorzystywanie narzędzi ekonomii społecznej na poziomie lokalnym.

Zakończenie

Jak wspomniano we wstępie, program szkolenia został przygotowany m.in. w oparciu o badanie potrzeb szkoleniowych przeprowadzone wśród pracowników urzędów pracy. Z badania tego wynika, że przed szkoleniem około 65% badanych deklarowało, że ich wiedza na temat ekonomii społecznej jest słaba lub bardzo słaba, co zostało również odzwierciedlone w wynikach ankiet, w których wiedza przed kursem e-learningowym została oceniona stosunkowo nisko, natomiast w po tym szkoleniu uczestnicy stwierdzili zdecydowany wzrost swojej wiedzy na temat ekonomii społecznej (por. wykres 16). Badanie potrzeb szkoleniowych pokazało również, że wielu respondentów przed odbyciem szkolenia nie potrafiło jasno określić, czym jest ekonomia społeczna, a wskazywane przez nich definicje były albo zbyt szerokie, albo zbyt wąskie. Do powyższych wyników można zatem odnieść wysoką ocenę bloku wprowadzającego do problematyki ekonomii społecznej dokonaną przez uczestników (por. wykres 3). Dane uzyskane z wywiadu ewaluacyjnego pokazują również, że uczestnicy szkolenia potrafili wskazać zdecydowanie więcej zastosowań ekonomii społecznej niż grupa osób, wśród których badano potrzeby szkoleniowe. W badaniu

potrzeb szkoleniowych pracownicy urzędów pracy deklaruwali również zainteresowanie problematyką przepisów finansowych i prawnych związanych z funkcjonowaniem w obszarze ekonomii społecznej (dotyczących m.in. zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnych, pozyskiwania środków unijnych). Zagadnienia te zostały włączone w program szkolenia, a o ich rzetelnym omówieniu świadczą pozytywne opinie uczestników uzyskane w wywiadzie.

Reasumując, można stwierdzić, iż program szkolenia odnosił się bezpośrednio do potrzeb szkoleniowych pracowników urzędów pracy, co miało niemały wpływ na wysokie oceny przeprowadzonego szkolenia.

Załączniki

Załącznik 1

Ankieta ewaluacyjna szkolenia (sesja I)

Oceń w skali 1 do 4, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 4 najwyższą:

	Wartość merytoryczna zajęć	Przygotowanie prowadzącego/ prowadzących	Sposób prowadzenia zajęć	Przystępność przekazywanych treści	Materiały szkoleniowe	Możliwość praktycznego wykorzystania przekazywanej wiedzy
Czym jest ekonomia społeczna? Wprowadzenie do zagadnień – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Wprowadzenie do kursu e-learningowego – imię i nazwisko e-trenera						
Spotkania z ekonomią społeczną – rozmowy z zaproszonymi gośćmi						
Urząd pracy a partnerstwa publiczno-społeczne. Wprowadzenie do zagadnień – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Organizacje pozarządowe na rynku pracy. Ich miejsce i rola wśród IRP – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Przykłady współpracy NGOs z PSZ – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Dyskusja nad problematyką zlecanych usług, rodzajem zlecanych zadań – imię i nazwisko trenera/trenerów						

Posługując się tą samą skalą, oceń sposób organizacji szkolenia: 1 2 3 4

Jeśli wskażesz 1 lub 2, napisz, co w szczególności Ci się nie podobało?

.....

Jakie tematy były najbardziej użyteczne?

.....

Jakie tematy były najmniej użyteczne?

.....

Inne uwagi

.....

Załącznik 2

Ankieta ewaluacyjna szkolenia (sesja II)

	Wartość merytoryczna zajęć	Przygotowanie prowadzącego/prowadzących	Sposób prowadzenia zajęć	Przystępność przekazywanych treści	Materiały szkoleniowe	Możliwość praktycznego wykorzystania przekazywanej wiedzy
Podsumowanie kursu e-learningowego „Ekonomia społeczna – nowoczesne instrumenty rynku pracy” – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Omówienie problematyki ekonomii społecznej w rządowych dokumentach programowych oraz ustawodawstwa dotyczącego ekonomii społecznej – imię i nazwisko e-trenera						
Funkcjonowanie podmiotów ekonomii społecznej. Problematyka zakładania stowarzyszenia, spółdzielni socjalnej, Centrum Integracji Społecznej, etc.– studium przypadku – imię i nazwisko e-trenera						
Prawne formy działania partnerstw w kontekście ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, ustawa Prawo zamówień publicznych – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Pracownik urzędu pracy ekspertem ds. ekonomii społecznej, rynku pracy i trzeciego sektora – imię i nazwisko trenera/trenerów						
Zlecanie usług rynku pracy – Jak znaleźć możliwości dla działania organizacji pozarządowej w lokalnej polityce rynku pracy? – warsztat – imię i nazwisko trenera/trenerów						

Posługując się tą samą skalą, oceń sposób organizacji szkolenia: 1 2 3 4

Jeśli wskażesz 1 lub 2, napisz, co w szczególności Ci się nie podobało?

.....

.....

Jakie tematy były najbardziej użyteczne?

.....

.....

Jakie tematy były najmniej użyteczne?

.....

.....

.Inne uwagi

.....

.....

Załącznik 3

Ankieta ewaluacyjna kursu e-learningowego

Jeśli nie uczestniczyłeś w kursie na platformie, napisz dlaczego.

.....

.....

Jeśli uczestniczyłeś w kursie – oceń w skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 4 najwyższą:

Wartość merytoryczna kursu distance learning ekonomia społeczna – nowoczesne narzędzia rynku pracy

1 2 3 4

Przygotowanie prowadzącego kurs

1 2 3 4

Sposób prowadzenia zajęć online

1 2 3 4

Przystępność przekazywanych treści

1 2 3 4

Trudność materiałów szkoleniowych

1 2 3 4

Trudność zadań zaliczeniowych

1 2 3 4

Materiały szkoleniowe dostępne na platformie

1 2 3 4

Możliwość praktycznego wykorzystania przekazywanej wiedzy

1 2 3 4

Oceń ogólnie swoją aktywność na platformie

1 2 3 4

Oceń swoją aktywność na forum

1 2 3 4

Oceń swoją aktywność na czacie

1 2 3 4

Czy rozwiązałaś wszystkie zadania zaliczeniowe? Jeśli nie, napisz dlaczego?

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

Oceń swój poziom wiedzy na temat ekonomii społecznej:

przed kursem distance learning

1 2 3 4

po kursie

1 2 3 4

Posługując się tą samą skalą, oceń ogólnie cały kurs:

1 2 3 4

Jeśli wskażesz 1 lub 2, napisz, co w szczególności Ci się nie podobało?

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

Jakie informacje były najbardziej użyteczne?

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

Jakie informacje były najmniej użyteczne?

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

Inne uwagi

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

Załącznik 4

Scenariusz wywiadu ewaluacyjnego

Część dotycząca sesji I i II

1. Program szkolenia
 - zgodność z przedstawionym programem
 - przydatność wiedzy w praktyce
 - ogólne wrażenie uczestników
 - plusy i słabe punkty
 - proponowane zmiany
2. Trenerzy
 - przygotowanie merytoryczne
 - kontakt z grupą
 - przygotowanie trenerskie
3. Spotkania z gośćmi
 - ogólne wrażenie
 - dobór gości
 - przydatność spotkań
4. Materiały szkoleniowe
 - informacje
 - forma
 - zmiany
5. Organizacja
 - czas trwania i terminy
 - baza hotelowa
 - kontakty z przedstawicielem FISE
6. Zaangażowanie grupy
 - współpraca pomiędzy uczestnikami
 - aktywność

Część dotycząca distance learning

1. Jakość szkolenia przygotowującego do korzystania z e-learningu
2. Program szkolenia: przydatność w praktyce, plusy i minusy, proponowane zmiany
3. Trenerzy: dostępność, przygotowanie merytoryczne
4. Materiały szkoleniowe: forma, treść