

Raport

Podsumowanie ewaluacji współpracy wszystkich stron realizujących 3 mikroprojekty w ramach projektu równoWAŻNI.

Raport przygotowany na zlecenie Stowarzyszenia Zielona Myśl

Raport przygotowany przez Magdalenę Trzepiotę

[23.07.2018]

Spis treści

OPIS PROJEKTU RÓWNOWAŻNI	5
OPIS ZAŁOŻEŃ MIKROPROJEKTÓW	5
ZAKŁADANE EFEKTY WSPÓŁPRACY	7
DZIAŁANIA PODEJMOWANE W PROJEKCIE I JEGO UCZESTNICZY	8
CEL EWALUACJI MODELU WSPÓŁPRACY UCZESTNIKÓW 3 MIKROPROJEKTÓW W RAMACH PROJEKTU RÓWNOWAŻNI.....	9
PRZEDMIOT BADANIA EWALUACYJNEGO ORAZ GŁÓWNE OBSZARY BADAWCZE	10
KLUCZOWE PYTANIA POSTAWIONE I KRYTERIA EWALUACYJNE	11
METODY BADAWCZE I ETAPY BADANIA	13
METODY I NARZĘDZIA	13
PRZEBIEG BADANIA I OSOBY BADANE	15
PREZENTACJA I ANALIZA DANYCH	16
UŻYTECZNOŚĆ STOSOWANYCH ROZWIĄZAŃ I NARZĘDZI	17
OCENA MIKROPROJEKTU Z PERSPEKTYWY MENTORA, MENTEE, PIECZY ZASTĘPCZEJ I FIRMY – PREZENTACJA WYNIKÓW	17
1. Ocena czasu trwania mikroprojektu	17
2. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności - wprowadzenie do projektu	18
3. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności – spotkania pośrednie.....	18
4. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności – podsumowanie	19
5. Ocena przydatności możliwości poznania pracodawcy	19
6. Ocena przydatności karty mikroprojektu.....	20
7. Ocena przydatności informacji zwrotnych.....	20
8. Ocena przydatności prac domowych	21
9. Ocena przydatności karty samooceny	21
10. Ocena przydatności referencji	22
11. Ocena przydatności podziękowań	22
12. Ocena jasności pełnionej w mikroprojekcie roli	23

13.	Powody braku jasności, co do pełnionej w mikroprojekcie roli.	23
14.	Ocena pomysłu współpracy z mentorem/mentee.....	24
15.	Co dała relacja mentorem/mentee.....	24
16.	Ocena jasności i założeń mikroprojektu (piecza zastępcza i firma).....	25
17.	Jaki aspekt przebiegu i założeń mikroprojektu był niejasny (piecza zastępcza i firma)	25
18.	Najbardziej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie	25
19.	Najmniej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie	26
21.	Powody nieadekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:.....	27
22.	Powody adekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:.....	28
23.	Ocena przydatności mikroprojektów dla innych pracowników/firm/pieczyc zastępczych/ wychowanków będących w podobnej sytuacji.....	29
24.	Zadowolenie z udziału w mikroprojekcie	30
25.	Motywacja do wzięcia udziału w podobnym mikroprojekcie jeszcze raz.....	30
26.	Chęć polecenia udziału w mikroprojekcie innym będącym w podobnej sytuacji	31
27.	Ocena na ile inni chcieliby wziąć udział w podobnym mikroprojekcie.....	32
28.	Powody braku zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie.....	32
29.	Powody zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie	33
30.	Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w mikroprojekcie, aby stał się bardziej użyteczny	33
31.	Ocena możliwości poznawania potencjalnych, przyszłych pracowników (mentee) poprzez realizowanie mikroprojektów.....	35
MIKROPROJEKT Z PERSPEKTYWY MENTORA, MENTEE, PIECZY ZASTĘPCZEJ I FIRMY –WNIOSKI I REKOMENDACJE.....		36
OCENA WSPÓŁPRACY Z MENTEE/MENTOREM– PREZENTACJA WYNIKÓW.....		38
1.	Komfort psychologiczny pracy z mentee/mentorem.....	39
2.	Powody braku komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee	39
3.	Czynniki komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee	39
4.	Przygotowanie mentee/mentora do pełnionej roli	40
5.	Mocna strona mentee/mentora	40
6.	Co mentee/mentor powinien zmienić w swoim postępowaniu?	40
WSPÓŁPRACA Z MENTEE/MENTOREM– WNIOSKI I REKOMENDACJE		41
OCENA SZKOLENIA DLA MENTORÓW – PREZENTACJA WYNIKÓW		41

1. Na ile szkolenie przygotowało do roli mentora	42
2. Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w szkoleniu, aby stało się bardziej użyteczne	42
3. Mocne strony szkolenia	43
4. Ocena czasu trwania szkolenia	43
5. W jakim stopniu szkolenie jako forma rozwijania umiejętności mentorskich odpowiadało potrzebom uczestników	44
6. Korzyści z udziału w szkoleniu	44
7. Zadowolenie z udziału w szkoleniu	45
8. Chęć polecenia udziału w szkoleniu osobie przygotowującej się do roli mentora w mikroprojekcie	45
9. Opinia na ile osoby przygotowujące się do roli mentora chciałyby wziąć udział w takim szkoleniu .	46
10. Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać....	46
11. Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać.....	46
SZKOLENIE DLA MENTORÓW– WNIOSKI I REKOMENDACJE	47
OCENA SUPERWIZJI DLA MENTORÓW – PREZENTACJA WYNIKÓW.....	47
1. Na ile superwizja wspierała w pełnieniu roli mentora	48
2. Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w superwizji, aby stała się bardziej użyteczna	48
3. Mocna strona superwizji	49
4. Ocena czasu trwania superwizji.....	49
5. W jakim stopniu superwizja jako forma wspierania umiejętności mentorskich odpowiadała potrzebom uczestników?	50
6. Korzyści z udziału w superwizji	50
7. Zadowolenie z udziału w superwizji.....	51
8. Chęć polecenia udziału w superwizji osobie pełniącej rolę mentora w mikroprojekcie	51
9. Opinia na ile osoby pełniące rolę mentora chciałyby wziąć udział w superwizji.....	52
10. Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać...	52
11. Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać	52
SUPERWIZJA DLA MENTORÓW– WNIOSKI I REKOMENDACJE	53
OCENA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO – PREZENTACJA WYNIKÓW	53
1 Ocena przygotowania podmiotu rynkowego/pieczы zastępczej do współpracy	54
2 Ocena współpracy z podmiotem rynkowym/pieczą zastępczą pod kątem odpowiedzi na potrzeby 54	

3	Mocna strona współpracy z firmą/pieczą zastępczą.....	55
4	Co firma/pieczą zastępcza powinna zmienić przy nawiązywaniu kolejnej współpracy.....	55
5	Ocena dokumentu: deklaracja współpracy między firmą i pieczęcią zastępczą.....	56
6	Ocena dokumentu: umowa na odbycie praktyki absolwenckiej.....	56
7	Ocena dokumentu: zgoda ustawowego przedstawiciela na zawarcie umowy na odbycie praktyki .	57
8	Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w dokumentach, aby stały się bardziej użyteczne	57
9	Mocna strona dokumentów	58
10	Stopień zadowolenia ze współpracy z firmą/pieczą zastępczą.	59
11	Polecenie współpracy z tą firmą/pieczą zastępczą innym.....	59
	WSPÓŁPRACA INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO – WNIOSKI I REKOMENDACJE .	60
	SKUTECZNOŚĆ MIKROPROJEKTÓW	62
	OCENA KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTORA. OCENA SKUTECZNOŚCI POSZCZEGÓNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU PRACOWNIKÓW W PODNIESIENIU ATRAKCYJNOŚCI ZAWODOWEJ I MOTYWACJI – PREZENTACJA WYNIKÓW	62
1.	Podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora.....	62
2.	Podnieśnię motywacji do działania mentora	63
3.	Kompetencje rozwijane u mentora w ramach udziału w mikroprojekcie.....	63
4.	Zmiana zachowań mentora po udziale w mikroprojekcie.....	64
5.	Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora (wybór maksymalnie 4 opcji)	65
6.	Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora (wybór maksymalnie 4 opcji)	65
7.	Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny? Perspektywa mentora i firmy.....	66
	ROZWÓJ KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTORA. SKUTECZNOŚĆ POSZCZEGÓNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU PRACOWNIKÓW W PODNIESIENIU ATRAKCYJNOŚCI ZAWODOWEJ I MOTYWACJI – WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	66
	OCENA KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTE. OCENA SKUTECZNOŚCI POSZCZEGÓNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU WYCHOWANKÓW W USAMODZIELNIANIU SIĘ, WŁĄCZANIU DO RYNKU PRACY ORAZ POZNANIU REALIÓW ZAWODOWYCH – PREZENTACJA WYNIKÓW	68
1.	Wsparcie mentee w usamodzielnianiu się oraz włączaniu się do rynku pracy	68
2.	Poznanie realiów pracy przez mentee	69
3.	Kompetencje rozwijane u mentee w ramach udziału w mikroprojekcie	69

4. Zmiana zachowań mentora po udziale w mikroprojekcie.....	70
5. Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy przez mentee (wybór maksymalnie 4 opcji).....	70
6. Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy przez mentee (wybór maksymalnie 4 opcji).....	71
8. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny? Perspektywa mentee i pieczy zastępczej.	71
ROZWÓJ KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTEE. SKUTECZNOŚĆ POSZCZEGÓNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU WYCHOWANKÓW W USAMODZIELNIANIU SIĘ, WŁĄCZANIU DO RYNKU PRACY ORAZ POZNANIU REALIÓW ZAWODOWYCH – WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	72
PODSUMOWANIE.....	73
ZAŁĄCZNIK NR 1	74

OPIS PROJEKTU RÓWNOWAŻNI

Głównym celem projektu równoWAŻNI jest przygotowanie modelu współpracy pomiędzy instytucjami pieczy zastępczej (a także innymi interesariuszami np. Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie) a podmiotami rynkowymi (firmy), dzięki któremu docelowi adresaci (osoby z pieczy zastępczej 16-25 lat oraz osoby w wieku przedemerytalnym 50-65 lat) będą budować wzajemną relację, wspierającą rozwój ich kompetencji, a także innych aspektów ważnych w kontekście ich funkcjonowania na rynku pracy oraz w społeczeństwie

OPIS ZAŁOŻEŃ MIKROPROJEKTÓW

Twórcy modelu zaproponowali, by relacja pomiędzy młodzieżą z pieczy zastępczej a pracownikami w wieku przedemerytalnym przybrała formę **mikroprojektów** - realnych, krótkoterminowych, możliwych do szybkiego wdrożenia zadań/projektów zawodowych. Każdy mikroprojekt realizowany jest w **parze mentor** (pracownik firmy) – **mentee** (wychowanek pieczy zastępczej) w ramach kilku spotkań, których czas trwania to 15 godzin. Autorzy modelu przy konsultacjach ze specjalistami zaproponowali ogólny schemat, wytyczne oraz narzędzia i metody, jakie stosowane są w ramach mikroprojektów. Bez względu na tematykę (obszar zawodowy), w każdej relacji między mentorem a mentee można wyróżnić trzy etapy:

- **wprowadzenie do mikroprojektu** – zapoznanie mentora i mentee, budowanie zaufania w relacji, poznanie firmy, poznanie założeń mikroprojektu i jego spodziewanych efektów, samoocena kompetencji mentora i mentee (karta samooceny), praca z kartą mikroprojektu.
- **spotkania pośrednie** – realizacja zadania/projektu zawodowego, realizacja prac domowych (przez mentora i mentee), przygotowanie do zaprezentowania efektu mikroprojektu.

- **podsumowanie** – zaprezentowanie przez mentee efektów realizowanego mikroprojektu przed przedstawicielami firmy np. właściciel, dyrektor działu personalnego, przygotowanie i przekazanie mentee referencji, przygotowanie i przekazanie mentorowi podziękowań od mentee.

W założeniu ważnym narzędziem pracy mentora stosowanym w trakcie całego mikroprojektu są informacje zwrotne.

Każdy mentor uczestniczący w projekcie wziął udział w jednodniowym **szkoleniu**, którego celem było przygotowanie go do pełnionej funkcji. Uczestnicy otrzymali w trakcie zajęć wiedzę na temat założeń mikroprojektów. Ponadto w czasie warsztatów kształcone były ich „miękkie” kompetencje – niezbędne do prowadzenia procesu mentoringu.

Działania mentorów podlegały także systematycznej **superwizji** przez ekspertów w obszarze wspierania rozwoju. Superwizje przybrały postać indywidualnych spotkań lub rozmów telefonicznych, podczas których mentorzy:

- mogli omawiać problemy, jakie pojawiały się w trakcie realizacji mikroprojektów,
- otrzymywali informacje zwrotne od ekspertów w obszarze mentoringu,
- dostawali konkretne wskazówki, dotyczące ich postępowania w ramach mikroprojektów.

W ramach projektu opracowano (opisano w formie użytecznej dla odbiorcy) i przetestowano 3 mikroprojekty:

- *Mój pierwszy dzień w pracy* - mentee przy wsparciu mentora przygotowuje propozycję schematu wdrożenia nowego pracownika do pracy.
- *Stół marzeń* - mentee przy wsparciu mentora przygotowuje propozycję wyglądu stołu bankietowego w kantynie firmowej,
- *Moja 18tka* - przy wsparciu mentora przygotowuje plan organizacji imprezy urodzinowej.

Zgodnie z założeniami projektu opisano jeszcze 3 dalsze mikroprojekty, jednocześnie ze względu na ograniczony czas trwania etapu testowania, nie przewidziano, aby były one sprawdzane w praktyce przed umieszczeniem ich w przewodniku współpracy pomiędzy użytkownikami (firma i instytucja pieczy zastępczej) oraz adresatami (mentor : mentee).

Przeprowadzona ewaluacja odnosiła się do trzech opracowanych i przetestowanych w praktyce mikroprojektów.

ZAKŁADANE EFEKTY WSPÓŁPRACY

Twórcy projektu równoWAŻNI zakładają, że współpraca w ramach realizowanych mikroprojektów wiązać się będzie w pozytywnymi efektami dla 4 grup użytkowników modelu (wychowankowie pieczy zastępczej, jednostki pieczy zastępczej, pracownicy w okresie przedemerytalnym, firmy).

W odniesieniu do **osób pozostających w pieczy zastępczej** udział w mikroprojekcie ma pozwolić na poznawanie w bezpiecznych warunkach (w relacji z mentorem) realiów pracy zawodowej. Ponadto powinien wspierać rozwój kompetencji istotnych dla utrzymania się na rynku pracy, m.in. autoprezentacja, organizowanie i gospodarowanie czasem, komunikatywność, umiejętność nazywania swoich umiejętności, budowanie relacji, konsekwencja w działaniu (kompetencje przypisane do profilu mentee – co uczestnik może rozwijać poprzez projekt). W efekcie mentee w bardziej świadomy i przemyślany sposób zaczyna podejmować decyzję o usamodzielnieniu się. Udział w mikroprojektach powinien wzmocnić też poczucie własnej skuteczności.

W przypadku **osób 50 plus** udział w mikroprojekcie pozwala według autorów modelu na: poszerzenie portfela kompetencji, m. in. o kompetencje dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, umiejętność współpracy międzypokoleniowej, komunikatywność, umiejętność motywowania, umiejętność udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej (kompetencje przypisane do profilu mentora – co uczestnik może rozwijać poprzez projekt). Aspekty te są coraz mocniej wykorzystywane i atrakcyjne nie tylko dla pracodawców (w związku ze starzejącym się społeczeństwem), ale także w działaniach społecznych i lokalnych. Zyskanie nowej roli „mentora” ma zwiększyć też przewagę konkurencyjną na rynku pracy oraz powinno przyczynić się do utrzymania aktywności, np. w formie wolontariatu, po przejściu na emeryturę. Dodatkowo udział w mikroprojekcie może mieć pozytywny wpływ na utrzymanie motywacji do rozwoju, poprzez włączenie do zadań o charakterze społeczno-edukacyjnym.

Dla **instytucji pieczy zastępczej** korzystających z proponowanego rozwiązania, współpraca w ramach mikroprojektów może przynieść korzyści w obszarze uzyskania wsparcia biznesowego w procesie usamodzielniania wychowanków i ich inicjacji na rynku pracy. Sami pracownicy dzięki współpracy z firmami mogą zyskać większą wiedzę dot. wymogów rynku pracy.

Twórcy modelu zakładają, że współpraca w ramach mikroprojektów może przynieść też efekty w odniesieniu do **firm**, kierujących do udziału w nich swoich pracowników. Pracodawcy mogą podnieść w ten sposób poziom istotnych dla nich kompetencji pracowników (mentoring, zarządzanie między pokoleniowe, dzielenie się wiedzą itd.). Umiejętności te mogą być wykorzystane wewnątrz organizacji. Udział osób 50 plus w opisanych inicjatywach powinien pomóc w utrzymaniu ich motywacji do działania. Ponadto może stanowić poszerzenie portfela propozycji rozwojowych dla tej grupy (rozwój w roli mentora w organizacji i poza nią).

Ważnym atutem postulowanym przez autorów modelu jest możliwość poznania przez firmę potencjalnych, przyszłych pracowników – lepsze rozpoznanie potrzeb i motywacji osób zagrożonych wykluczeniem i tworzenie bardziej efektywnych form wdrażania ich i utrzymywania w miejscu pracy.

DZIAŁANIA PODEJMOWANE W PROJEKCIE I JEGO UCZESTNICZY

Przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej założeń projektowych przeprowadzono dotąd następujące działania:

- nawiązanie współpracy pomiędzy **3 firmami oraz 2 instytucjami pieczy zastępczej**. W przypadku jednej pieczy zastępczej relacja utworzona została przy pomocy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.
- przygotowanie opisów **6 mikroprojektów**,
- przygotowanie: **3 mentorów** z zasad współpracy związanych z przypisaną rolą (poprzez szkolenia),
- **realizacja/testowanie 3 superwizowanych mikroprojektów** przez 3 zespoły złożone z mentora i mentee.

Na obecnym etapie projektu przeprowadzana jest ewaluacja współpracy realizowanej w ramach 3 mikroprojektów.

Opisane wyżej działania realizowane były w przeciągu 4 miesięcy (marzec, kwiecień, maj, czerwiec).

Działania związane z ewaluacją prowadzone były od 23.06.2018 do 23.07.2018.

Kończącym efektem prac będzie przewodnik współpracy pomiędzy użytkownikami (firma i instytucja pieczy zastępczej) oraz adresatami (mentor : mentee), którego integralną część stanowić będzie 6 opisanych mikroprojektów dot. różnych środowisk pracy wraz z manuałem opisującym zasady ich przygotowywania.

Opisane działania zrealizowane zostały przy udziale wspomnianych uczestników (firmy, piecze zastępcze, mentee, mentor), których zestawienie zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 1. Zestawienie uczestników testujących 3 mikroprojekty w ramach projektu równoważni

FIRMA	PRACOWNIK	PIECZA ZASTĘPCZA	WYCHOWANEK
Farm Frites Poland SA, ul. Abrahama 13, 84-300 Lębork, Barbara Kozłowska Specjalista ds. Komunikacji i Zaangażowania Społecznego tel. +48 59 862 91 00, barbara.kozlowska@ffp.com.pl www.ffp.pl	Maria Kacprzak Koordynator Kantyny	Osoba w procesie usamodzielnia, poza placówką	Beata Dera
Aspen Sp. z o.o. ul. Bularnia 5, Kraków 31-222, Beata Szadkowska Dyrektor ds. szkoleń	Lucyna Wawrynek Koordynator Kontraktu	Osoba w rodzinnej pieczy zastępczej, w stałym kontakcie z PCPR w Pruszczu Gdańskim	Wiktoria Rychert:

M: +48 661 991 589 www.atalian.com		ul. Raciborska 2a, 83-000 Pruszcz Gdański Beata Kowalczyk, Dyrektor, Tel.608-052-158, mail: dyrektor@pcpr.powiat- gdanski.pl oraz Agnieszka Łobuz pracownik socjalny tel 503 703 654	
Squad Imprez GR Niedzielski ul. Józefitów 4 30-039 Kraków Joanna Niedzielska Właściciel tel. 012 423 20 17 wew. 103 tel. kom. +48 501 749 191 asia@niedzielski.com.pl biuro@squadimpresz.pl www.squadimpresz.pl	Joanna Niedzielska Właściciel	Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej nr 3 w Gdyni. Anna Siudmak Tel. 666 478 955, mail: annasiudmiak@poczta.onet.pl	Roksana Lenarczyk

CEL EWALUACJI MODELU WSPÓŁPRACY UCZESTNIKÓW 3

MIKROPROJEKTÓW W RAMACH PROJEKTU RÓWNOWAŻNI

Autorzy modelu, pracując nad projektem jego wdrożenia, założyli, że istotnym jest dla nich zebranie informacji zwrotnych od stron uczestniczących w testowaniu 3 mikroprojektów. W szczególności ważne są dla nich informacje dotyczące użyteczności i adekwatności przyjętych ram organizacyjnych, prawnych i metodologicznych mikroprojektu. Dlatego też zaplanowali ewaluację po testowaniu 3 mikroprojektów.

Przed rozpoczęciem ewaluacji jej cel został ponownie doprecyzowany z przedstawicielami Stowarzyszenia Zielona Myśl. Tak też ustalono, że przeprowadzona ewaluacja ma dać odpowiedź na ile zrealizowane w fazie testowania 3 mikroprojekty przyniosły zakładane efekty:

- wsparcie wychowanków pieczy zastępczej w usamodzielnieniu się i bezpiecznym włączaniu do rynku pracy
- wsparcie aktywności i atrakcyjności zawodowej pracowników 50 plus

Ponadto autorom modelu zależało na uzyskaniu informacji na ile zaproponowana koncepcja współpracy mentor/mentee oraz instytucja pieczy zastępczej/firma jest użyteczna – odpowiada na faktyczne potrzeby uczestników – oraz które aspekty modelu są skuteczne, a które należy zmodyfikować lub wyeliminować.

W dalszej części raportu opisano kryteria oceny realizacji wskazanych celów. Na podstawie ewaluacji w odniesieniu do tych kryteriów, określone zostaną wnioski do ewentualnych zmian/udoskonaleń założeń

mikroprojektów. Zostaną one wdrożone **przez odbiorców ewaluacji** – autorzy modelu działający przy Stowarzyszeniu Zielona Myśl.

Ewaluacji podlegają więc same mikroprojekty (3 wskazane do testowania) a nie cały projekt równoWAŻNI.

PRZEDMIOT BADANIA EWALUACYJNEGO ORAZ GŁÓWNE OBSZARY

BADAWCZE

Na podstawie opracowanych założeń projektu równoWAŻNI oraz konsultacji z autorami modelu współpracy opartej na idei mikroprojektów, określono, jakie aspekty będą poddawane ewaluacji. Poniżej lista wyodrębnionych obszarów:

- **Mikroprojekt** – w jakim stopniu jego przebieg/etapy (w tym czas trwania) oraz stosowane narzędzia i metody przyczyniły się do realizacji założonych w projekcie celów? Uznano, że kluczowym jest także zdobycie informacji, na ile czytelnie dla użytkowników zdefiniowano rolę mentora i mentee. Postanowiono też sprawdzić jak uczestnicy oceniają pomysł współpracy z mentorem/mentee. Ważnym jest też określenie, w jakim stopniu wchodzenie w te role przyczyniło się do wsparcia uczestników w określonych obszarach. Ustalono, że warto zebrać opinie dotyczące sugerowanych zmian i udoskonaleń modelu współpracy realizowanego w ramach mikroprojektów. Założono, że mikroprojekt powinien być oceniany z 4 perspektyw użytkowników (wychowankowie pieczy zastępczej, pracownicy, firma oraz piecza zastępcza)
- **Współpraca z mentorem/mentee** – w jakim stopniu mentor/mentee zostali przygotowani do wzajemnej relacji? Oceniono, że szczególnie istotnym jest zdobycie informacji w odniesieniu do mentorów, gdyż wobec nich podejmowane zostały działania szkoleniowe i realizowana była superwizja. Założono, że dane z tego obszaru należy zebrać pośród wychowanków pieczy zastępczej oraz zgłoszonych pracowników.
- **Współpraca instytucji pieczy zastępczej i podmiotu rynkowego** – w jakim stopniu piecza zastępcza oraz firma zostały przygotowane do współpracy? Na ile zaproponowane dokumenty wpierały ich relację?
- **Szkolenie dla mentorów.** – w jakim stopniu warsztaty przyczyniły się do wsparcia mentorów w pełnieniu ich funkcji? Ustalono, że pytania dotyczące tego obszaru skierowane zostaną do osób pełniących rolę mentora w ramach mikroprojektów.

- **Superwizja dla mentorów** – podobnie jak w przypadku szkolenia, postanowiono sprawdzić, w jakim stopniu ta forma działania rozwojowego przyczyniła się do wsparcia mentorów w pełnieniu ich funkcji? Ustalono, że pytania dotyczące tego obszaru skierowane zostaną do osób pełniących rolę mentora w ramach mikroprojektów.
- **Efekty w postaci rozwoju umiejętności oraz zamiany zachowań podopiecznych pieczy zastępczej oraz pracowników 50 plus** – na ile przyjęty model pracy może wpływać na zmiany w obszarze umiejętności i zachowań? Na ile w opinii uczestników udział w mikroprojekcie podniósł ich atrakcyjność zawodową (w przypadku mentorów)? W jakim stopniu wsparł ich w usamodzielnianiu oraz włączaniu się do rynku pracy (w przypadku mentee)? Postanowiono, aby poprosić uczestników o samoocenę w tym obszarze. Ponadto uznano za ważne, by poznać opinie pieczy zastępczej i firmy w tym zakresie.

KLUCZOWE PYTANIA POSTAWIONE I KRYTERIA EWALUACYJNE

Analiza celu ewaluacji oraz określonych obszarów diagnozy pozwoliła na zdefiniowanie kluczowych pytań, na jakie powinno dać odpowiedź planowane postępowanie diagnostyczne i analityczne. Na etapie przygotowawczym do ewaluacji postawiono 4 podstawowe pytania:

1. W jakim stopniu udział w mikroprojekcie **skutecznie wspiera wychowanków pieczy zastępczej w usamodzielnieniu się i bezpiecznym włączeniu do rynku pracy?**
2. W jakim stopniu udział w mikroprojekcie **skutecznie wspiera aktywność i atrakcyjność zawodową pracowników 50 plus?**
3. W jakim stopniu można uznać za **użyteczny model współpracy mentora i mentee w ramach realizowanego wspólnie mikroprojektu.**
4. W jakim stopniu można uznać za **użyteczny model współpracy między instytucją pieczy zastępczej a podmiotami rynkowymi?**

Sformułowanie kluczowych pytań wymagało również zdefiniowania kryteriów ewaluacyjnych, które ujęte zostały w ich treści – **skuteczność i użyteczność**.

Poniżej przedstawiono przyjęte w ramach ewaluacji obszary definicyjne tych kryteriów

UŻYTECZNOŚĆ



Kryterium to jest ściśle **powiązane potrzebami, oczekiwaniami, odczuciami użytkowników** (pieczy zastępcze, firmy, pracownicy 50 plus, wychowankowie pieczy) ocenianego rozwiązania (mikroprojekt). Biorąc to kryterium pod uwagę, w ewaluacji odnoszono się do następujących (przykładowych) kwestii:

- czy mikroprojekt odpowiada na potrzeby użytkowników i jest dostosowany do ich specyfiki?
- czy jest zapotrzebowanie ze strony użytkowników na taką formę pracy? (ponowny udział w mikroprojekcie, prawdopodobieństwo udziału innych pracowników/podopiecznych pieczy/pieczy zastępczych/firm w takiej formie współpracy)
- czy projekt miał pozytywny wpływ na użytkowników (zgodnie z założeniami twórców modelu)?
- jakie korzyści z udziału w mikroprojekcie dostrzegają użytkownicy?

Kryterium użyteczności zastosowane zostało w odniesieniu do założeń mikroprojektu, szkolenia oraz superwizji skierowanej do mentorów, współpracy mentor/mentee oraz pieczy zastępcza/firma.

SKUTECZNOŚĆ

Kryterium to definiowane jest poprzez **wyniki** – by ocenić skuteczność działania odnosimy je do zakładanych efektów, jakie miało przynieść. W przeprowadzonej ewaluacji kryterium skuteczności stosowano poprzez sprawdzenie:

- czy udział w mikroprojekcie przynosi zakładane w projekcie efekty (podniesienie umiejętności, nabycie nowych kompetencji/zachowań, wzrost usamodzielnienia się i poznanie realiów pracy, podniesienie atrakcyjności zawodowej)
- jakie aspekty mikroprojektu są najbardziej/najmniej skuteczne?
- jak można zwiększyć skuteczność mikroprojektów?
- czy udział w mikroprojekcie wspiera rozwiązanie problemów grup docelowych?

Kryterium użyteczności zastosowane zostało w odniesieniu do założeń mikroprojektu, szkolenia oraz superwizji skierowanej do mentorów, współpracy mentor/mentee oraz pieczy zastępcza/firma.

Kryterium skuteczności zastosowane zostało w odniesieniu do założeń mikroprojektu oraz umiejętności i zachowań, jakie nabyli jego uczestnicy

METODY BADAWCZE I ETAPY BADANIA

METODY I NARZĘDZIA

Opisywana ewaluacja przeprowadzona została zgodnie ze standardami opracowanymi przez Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne (http://pte.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/Standardy_ewaluacji_PTE.pdf)

Przed przystąpieniem do ewaluacji dokonano dokładnej analizy projektu, która pozwoliła na określenie **kluczowych czynników mających wpływ na wybór metod badawczych oraz organizację badania:**

- **Ilość potencjalnych uczestników ewaluacji.** Jak już wspomniano w pierwszych częściach raportu testowanie obejmowało 12 uczestników 3 mikroprojektów (3 firmy, 3 pracowników, 3 piecze zastępcze, 3 wychowanków pieczy zastępczej). W założeniach twórców projektu te właśnie osoby miały stać się uczestnikami ewaluacji.
- **Sposób doboru badanych.** Założenia projektu obejmowały celowy dobór osób do ewaluacji (nie losowy). Jednocześnie badani stanowili zróżnicowaną grupę – reprezentującą 4 perspektywy użytkowników modelu współpracy opartego o mikroprojekty.
- **Czas na przygotowanie, przeprowadzenie diagnozy oraz podsumowanie wyników.** Realny czas na przeprowadzenie tych działań wyniósł niespełna 1,5 miesiąca. Ewaluacja przypadła na okres wakacyjny, co wiązało się z ryzykiem trudniejszego dostępu do osób badanych (wakacje, urlopy).
- **Miejsce zamieszkania/pracy uczestników ewaluacji.** Uczestnicy badania stanowili grupę w pewnym stopniu rozproszoną na terenie Polski np. pracodawcy z Lęborka i Krakowa, wychowankowie pieczy zastępczej z Lęborka, Gdyni i Borkowa. Niektóre osoby reprezentujące pracodawcę (ASPEN) lub pełniące funkcję mentora (Squad Imprez GR Niedzielski) realizuje część swoich obowiązków zawodowych w ramach wyjazdów poza miejsce zamieszkania.

Uznano, że przyjęta liczebność i sposób doboru grupy osób badanych, nie pozwoli na generalizowanie uzyskanych rezultatów na populację docelowe (np. jak duże jest zapotrzebowanie na udział w mikroprojektach w populacji podopiecznych pieczy zastępczej lub pracowników 50 plus), jak ma to miejsce w badaniach ilościowych. Tak też wybrana metoda i sposób przeprowadzenia ewaluacji powinna jak w badaniach jakościowych **pozwoić w sposób pogłębiony przeanalizować potencjalne problemy oraz czynniki sukcesu modelu współpracy opartego o mikroprojekty.** Podejście badawcze powinno dawać możliwość **dotarcia do potrzeb, motywów, odczuć uczestników oddziaływania.** Ponieważ prezentują oni różne perspektywy (firma, piecza zastępcza, wychowanek pieczy zastępczej, pracownik 50 plus) **należy opracować narzędzia uwzględniające ten aspekt.** Jednocześnie warto zadbać, by opierały się one na tych samych

wymiarach diagnostycznych, by móc podsumować wyniki również dla całej grupy. Zdecydowano, że dobór metod i narzędzi uwzględniać powinien ograniczony czas i dostęp osób badanych.

Na podstawie zebranych danych postanowiono:

- **Przygotować ankiety** dla poszczególnych perspektyw badanych (4). Ankiety zawierać będą pytania **zamknięte**, na które badany odpowiada odnosząc się do skali, jak również **pytania otwarte**, pod którymi zamieszczane są wypowiedzi danej osoby.
- W miarę możliwości przeprowadzać ankiety podczas **bezpośrednich spotkań ewaluatora i osoby badanej**. W przypadku, gdy przeprowadzenie bezpośredniego spotkania wiązać się będzie z przeszkodami, ankiety wysyłane będą **drogą mailową do badanego**, a następnie wypełniane przez niego **w formie elektronicznej**. Wypełniona ankieta odsyłana jest mailem do ewaluatora. W kwestiach niejasnych ewaluator pozostaje w kontakcie telefoniczny i mailowym z osobami badanymi.

Pierwszym krokiem podczas opracowywania ankiet było odniesienie się do przyjętych dwóch kryteriów ewaluacji – użyteczność i skuteczność przyjętych rozwiązań i narzędzi. Na tej podstawie opracowano grupy pytań oraz przyporządkowano je do poszczególnych grup badanych. Poniżej zamieszczono tabelaryczne zestawienie prezentujące przyporządkowanie grup pytań do kryteriów oraz poszczególnych perspektyw badanych.

Tabela nr 2. Przyporządkowanie grup pytań do kryteriów ewaluacji oraz poszczególnych perspektyw badanych.

Grupy pytań		Mentor	Mentee	Piecza Zastępcza	Firma
Ocena użyteczności stosowanych rozwiązań i narzędzi	OCENA MIKROPROJEKTU	1	1	1	1
	OCENA WSPÓŁPRACY Z MENTEE/MENTOREM	1	1		
	OCENA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO			1	1
	OCENA SZKOLENIA DLA MENTORÓW	1			
	OCENA SUPERWIZJI DLA MENTORÓW	1			
Ocena skuteczności stosowanych rozwiązań i narzędzi	EFEKTY – UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKA - MENTORA	1			1
	EFEKTY - ZACHOWANIA UCZESTNIKA - MENTORA	1			1
	SKUTECZNOŚĆ ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU DLA MENTORA	1			
	EFEKTY - UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKA - MENTEE		1	1	
	EFEKTY - ZACHOWANIA UCZESTNIKA - MENTEE		1	1	

	SKUTECZNOŚĆ ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU DLA MENTEE		1		
	SKUTECZNOŚĆ - CO NALEŻY UDOSKONALIĆ	1	1	1	1

Opisane wyżej 4 typy ankiet (mentor, mentee, firma, piecza zastępcza) dołączone zostały do raportu w postaci załącznika (**Załącznik nr 1**)

PRZEBIEG BADANIA I OSOBY BADANE

Badanie stanowiło jeden w etapów całego procesu diagnozy trwającego około 5 tygodni:

1. **Przygotowanie badania.** Odniesienie do celów, obszarów i kryteriów diagnozy. Przygotowanie ankiet.
2. **Organizacja badania.** Ustalenie listy badanych. Kontakt telefoniczny i mailowy z badanymi w celu wyjaśnienia idei ewaluacji i jej przebiegu. Umówienie spotkań lub mailowe przekazanie ankiet.
3. **Realizacja badania.** Spotkania z badanymi. Monitoring sptywu oraz kompletności ankiet wypełnianych elektronicznie.
4. **Zebranie wyników.** Opracowanie bazy danych
5. **Przygotowanie raportu zbiorczego.** Przygotowanie analiz i wniosków. Konsultacje ze stroną zamawiającą formy przekazanych danych.

W badaniu wzięło udział **łącznie 11 badanych**. W odniesieniu do rodzinnej pieczy zastępczej podjęto decyzję o przekazaniu możliwości wypełnienia ankiety do pracownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, który aktywnie uczestniczył w nawiązaniu współpracy pomiędzy wychowankiem pieczy a firmą/mentorem. W przypadku firmy, gdzie pracodawca pełnił również funkcję mentora ustalono, że wypełni on pełną ankietę opracowaną dla mentorów oraz część ankiety skierowanej do pracodawców dotyczącą współpracy z pieczą zastępczą. W tym ostatnim przypadku znaczna część treści ankiet pokrywała się. Poza tym przyjmowanie podwójnej roli przy ewaluacji wydawało się również trudne dla osoby badanej.

PREZENTACJA I ANALIZA DANYCH

Jak już wspomniano liczebność i dobór próby badanej nie pozwalają na dokonanie standardowej analizy statystycznej. Tak też część danych, pochodzących z pytań otwartych poddano analizie jakościowej. Natomiast w przypadku odpowiedzi udzielanych na skalach przygotowano podsumowania częstości wskazania poszczególnych wartości.

Dalsza prezentacja i omówienie wyników ma na celu wskazanie interesujących, z punktu widzenia przyjętego projektu ewaluacji, kwestii. Zaprezentowane wyniki pozwolą udzielić odpowiedzi na postawione pytania kluczowe w odniesieniu do przyjętych kryteriów.

W dalszej części raportu zaprezentowane zostaną wyniki odnoszące się do poszczególnych pytań/grup pytań przy uwzględnieniu przyjętych kryteriów ewaluacji.

Dla czytelności wykresów przyjęto następujące skróty dla oznaczenia poszczególnych grup badanych: M-tee (mentee), M-tor (mentor), PZ (piecza zastępcza), F (firma).

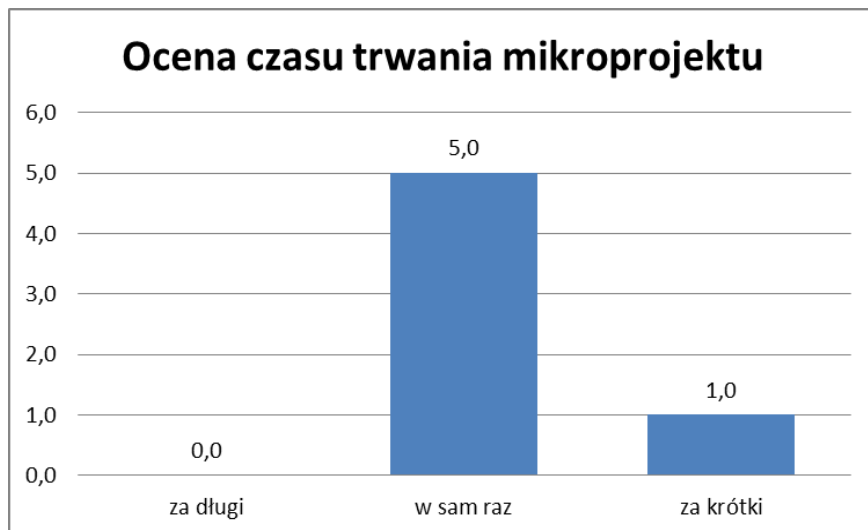
Dla czytelności tabel zawierających odpowiedzi na pytania otwarte przyjęto następujące skróty: ND (nie dotyczy), BO (brak odpowiedzi).

UŻYTECZNOŚĆ STOSOWANYCH ROZWIĄZAŃ I NARZĘDZI

OCENA MIKROPROJEKTU Z PERSPEKTYWY MENTORA, MENTEE, PIECZY ZASTĘPCZEJ I FIRMY – PREZENTACJA WYNIKÓW

1. Ocena czasu trwania mikroprojektu

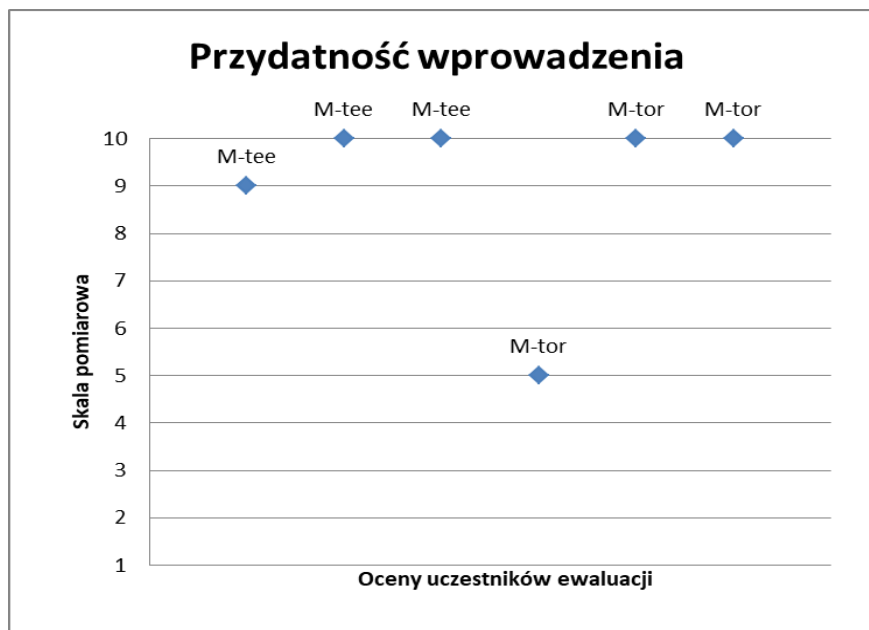
Wykres nr 1



Pytanie ze względu na swój charakter zadane zostało osobom pełniącym funkcję mentora i mentee. Większość badanych oceniła czas trwania mikroprojektu jako odpowiedni. Jedna osoba określiła go jako za krótki. W uzasadnieniu, jakie podał uczestnik badania (mentee), wiązało się to z jego dużym zainteresowaniem tematem mikroprojektu i chęcią dalszego jego zgłębiania.

2. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności - wprowadzenie do projektu

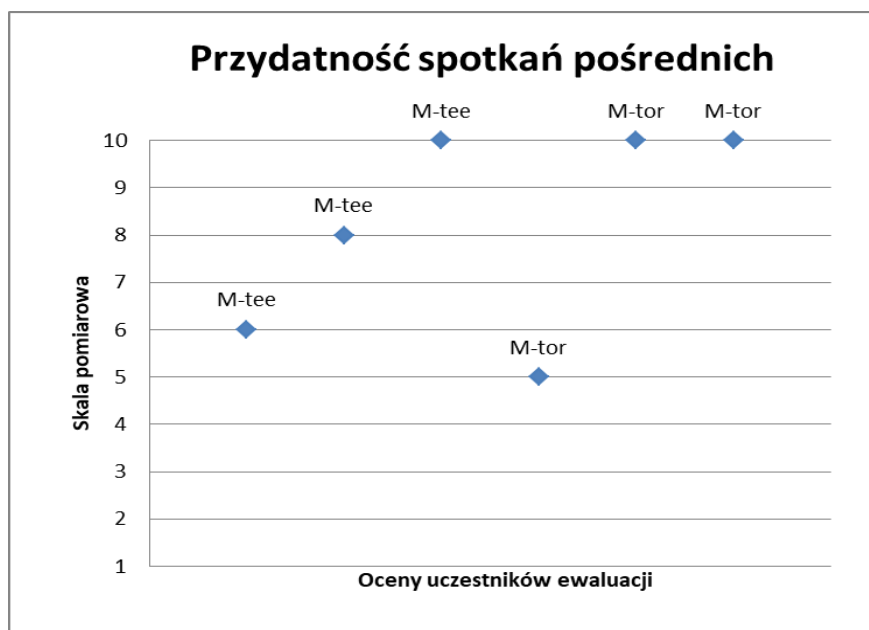
Wykres nr 2



Pytanie ze względu na swój charakter zadane zostało osobom pełniącym funkcję mentora i mentee. Wyniki wskazują na wysoką ocenę przydatności spotkań wprowadzających w ramach mikroprojektów. Jedynie w przypadku jednego mentora ocena plasuje się na średnim poziomie. Nie jest jednak ona negatywna. Przydatność „wprowadzenia” została oceniona najwyżej spośród wyróżnionych 3 etapów mikroprojektu.

3. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności – spotkania pośrednie

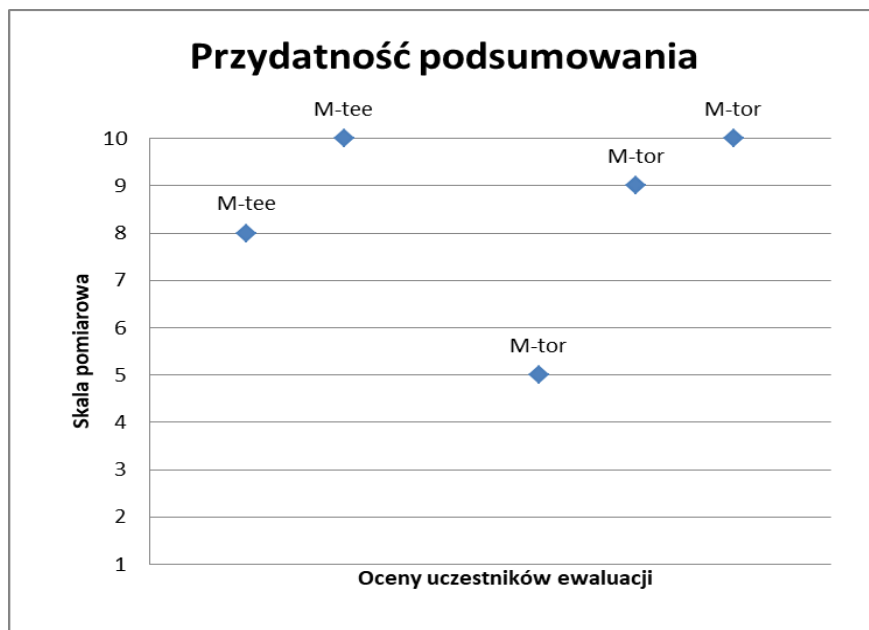
Wykres nr 3



Pytanie zadano osobom pełniącym funkcję mentora i mentee. Przydatność spotkań pośrednich oceniono na poziomie wysokim (3 osoby) oraz bardzo dobrym (1 osoba). W przypadku jednego mentora i mentee aspekt ten plasuje się nieco niżej – oceny średnie. Jednocześnie są one dalej pozytywne.

4. Ocena przebiegu mikroprojektu pod kątem przydatności – podsumowanie

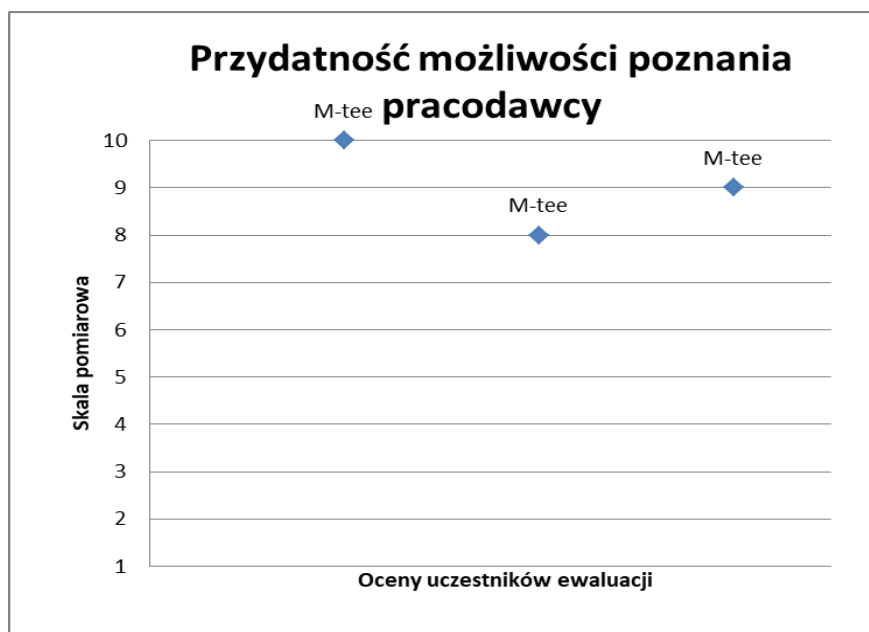
Wykres nr 4



Pytanie zostało skierowane do osób pełniących funkcję mentora i mentee. Jedna osoba (mentee) nie udzieliła odpowiedzi na zadane pytanie. Większość wyników to wysokie i bardzo dobre oceny przydatności podsumowania. Jeden mentor ocenił przydatność posumowania na poziomie średnim.

5. Ocena przydatności możliwości poznania pracodawcy

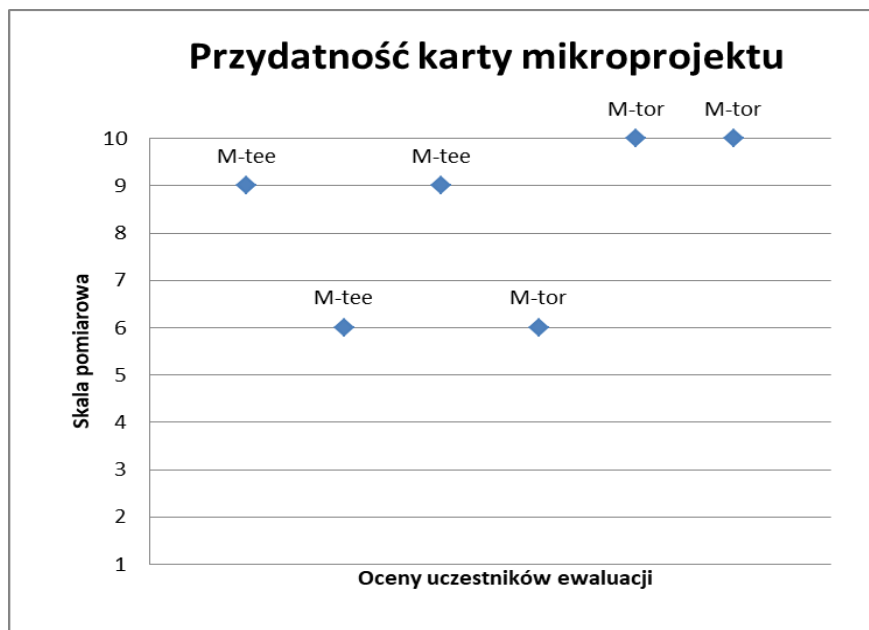
Wykres nr 5



Pytanie to zostało zamieszczone tylko w ankiecie skierowanej do mentee. Wszystkie osoby oceniły wysoko lub bardzo dobrze przydatność możliwości poznania potencjalnego pracodawcy w ramach realizowanych mikroprojektów.

6. Ocena przydatności karty mikroprojektu

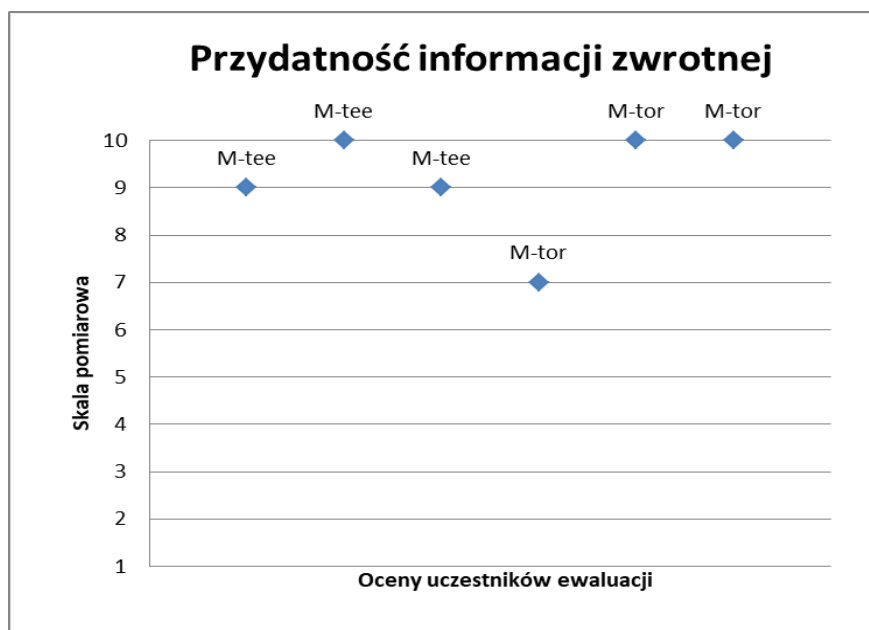
Wykres nr 6



Aspekt ten był oceniany zarówno przez mentorów jak i mentee. Wysokie oceny przydatności karty mikroprojektu przyznało dwóch mentorów oraz dwoje mentee. W przypadku jednego mentora i mentee przydatność tego narzędzia została zakwalifikowana na średnim poziomie.

7. Ocena przydatności informacji zwrotnych

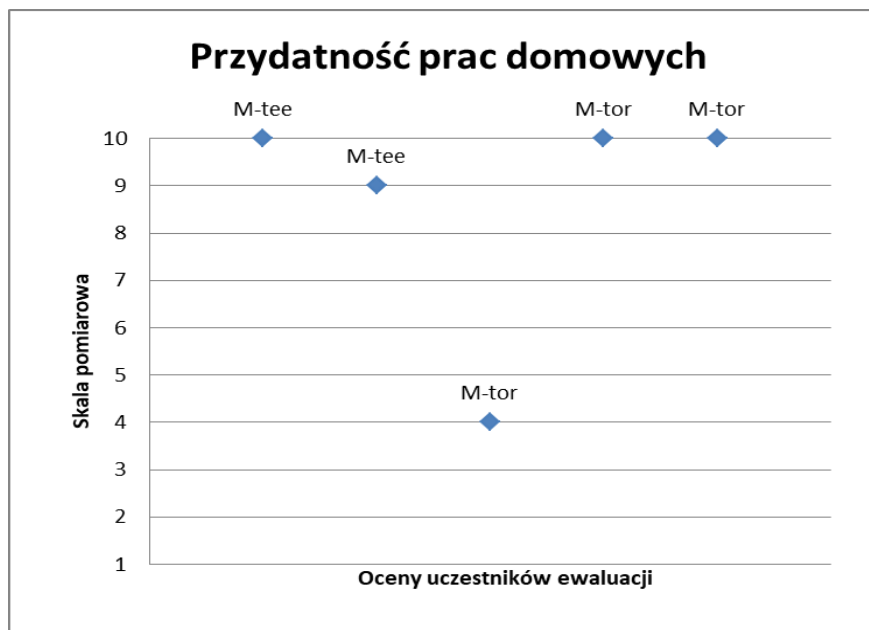
Wykres nr 7



Ta metoda wykorzystywana w ramach mikroprojektu oceniana była przez mentorów jak i mentee. Niemalże wszyscy zakwalifikowali jej przydatność na wysokim poziomie – zarówno mentorzy jak i mentee. W przypadku jednego mentora ocena jest nieco niższa, jednak nadal bardzo dobra.

8. Ocena przydatności prac domowych

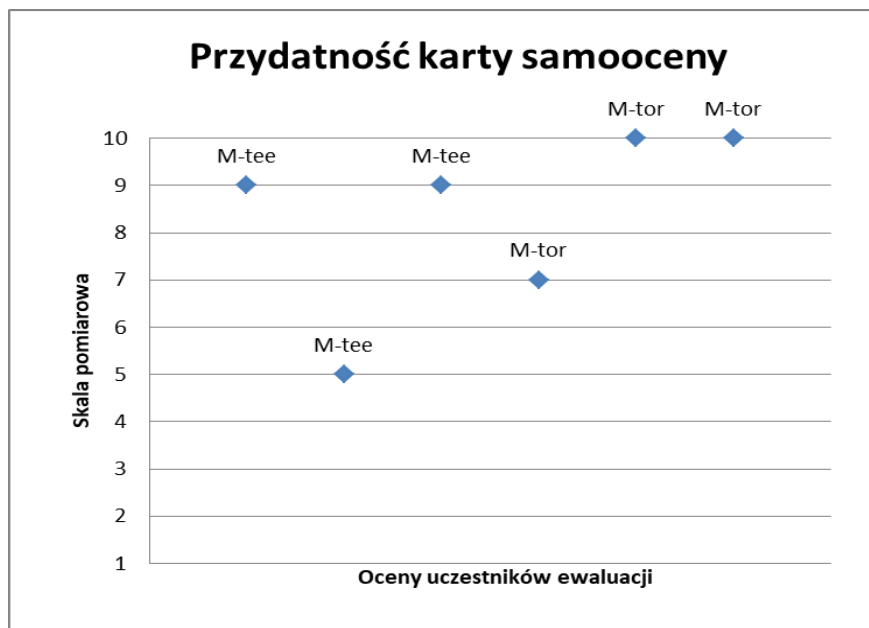
Wykres nr 8



Przydatność prac domowych oceniana była przez mentorów jak i mentee. Jedna osoba pełniąca funkcję mentee nie wyraziła opinii w tej kwestii. Niemalże wszyscy zakwalifikowali przydatność prac domowych na wysokim poziomie – zarówno mentorzy jak i mentee. W przypadku jednego mentora ocena jest niska. Jest to jedna z nielicznych, niższych ocen przyznanych w ramach przeprowadzonej ewaluacji.

9. Ocena przydatności karty samooceny

Wykres nr 9

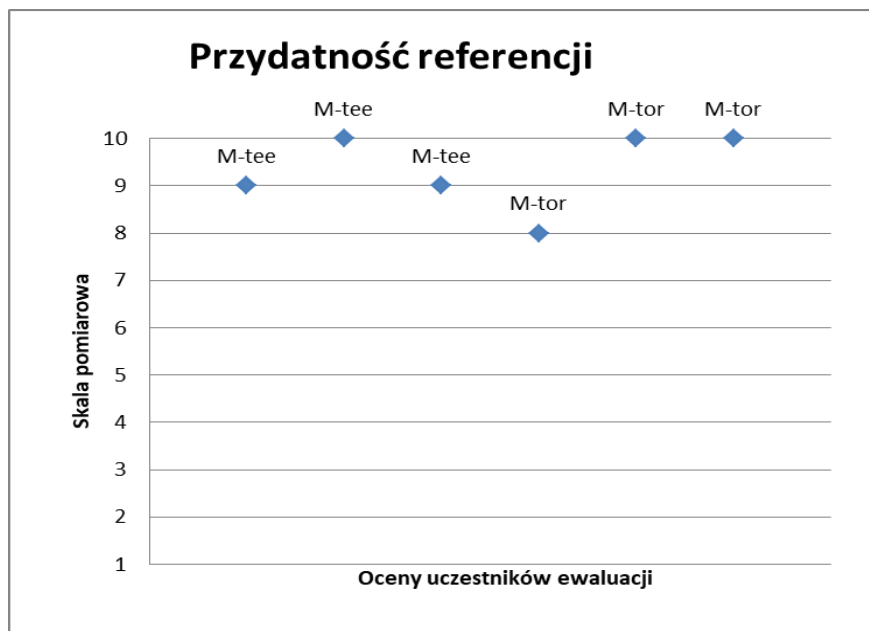


Ten aspekt oceniany był zarówno przez mentorów jak i mentee. Dwoje mentee oraz dwóch mentorów oceniło wysoko przydatność tego narzędzia. Jeden mentor przyznał notę na poziomie bardzo dobrym. W

przypadku jednej osoby pełniącej rolę mentee ocena przydatności plasuje się na poziomie średnim (nadal pozytywnym).

10. Ocena przydatności referencji

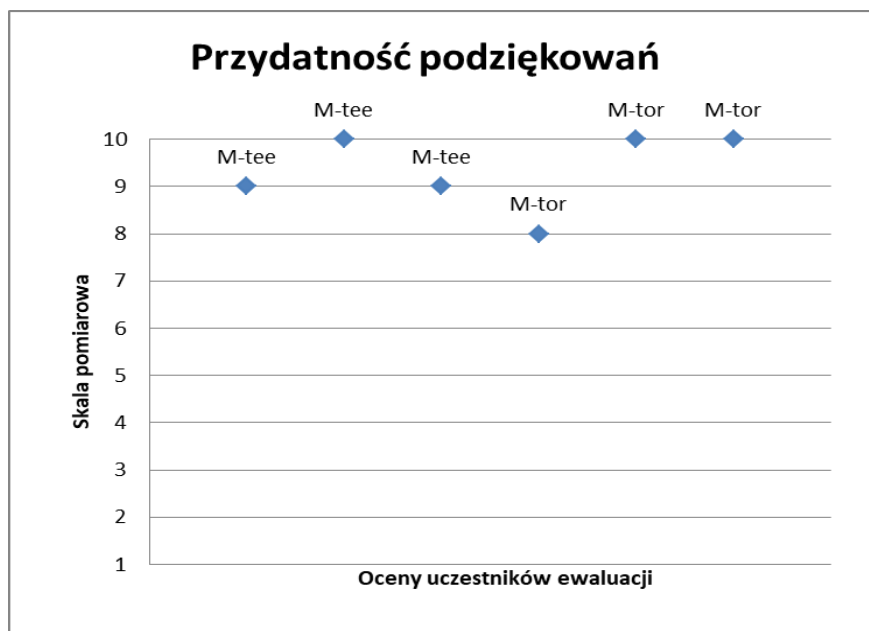
Wykres nr 10



Przydatność referencji udzielanych mentee oceniana była przez mentorów i mentee. Aspekt ten otrzymał niemalże same wysokie noty. Jeden mentor ocenił przydatność referencji na poziomie bardzo dobrym.

11. Ocena przydatności podziękowań

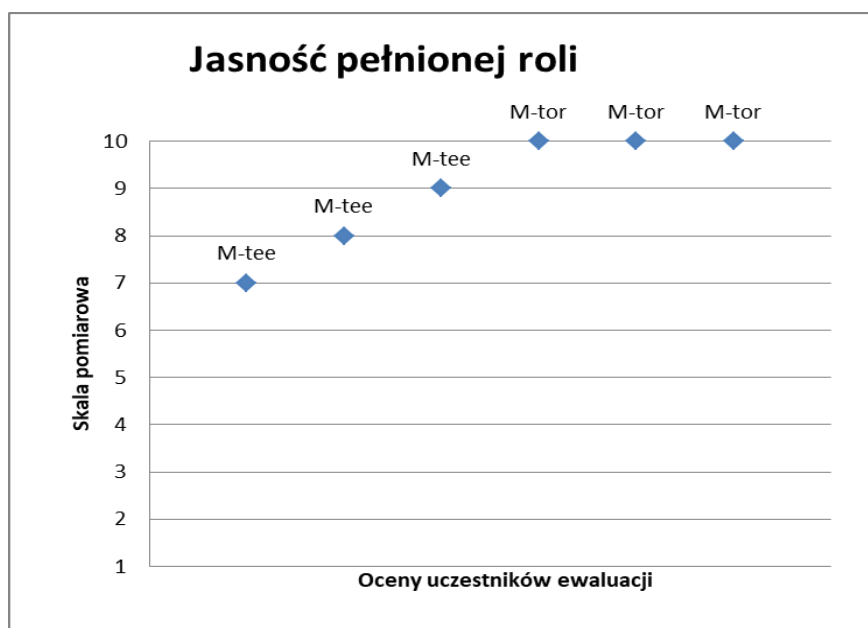
Wykres nr 11



Przydatność podziękowań udzielanych mentorowi oceniana była przez mentorów i mentee. Aspekt ten otrzymał niemalże same wysokie noty. Jeden mentor ocenił przydatność referencji na poziomie bardzo dobrym.

12. Ocena jasności pełnionej w mikroprojekcie roli

Wykres nr 12



Pytania dotyczące jasności pełnionej w mikroprojekcie roli skierowano zarówno do mentorów jak i do mentee. Wyniki wskazują, że w mentorzy mieli pełną jasność w tym obszarze (maksymalne noty). W przypadku mentee oceny są nieco zróżnicowane, choć nadal bardzo dobre i wysokie.

13. Powody braku jasności, co do pełnionej w mikroprojekcie roli.

Uczestnikom ewaluacji (mentorzy i mentee) zadano pytanie otwarte o ewentualne przyczyny, z powodu których pełniona przez nich w mikroprojekcie rola, była dla nich niejasna. Ze względu na wysokie wyniki w tym obszarze, żadna z osób nie dostrzegła aspektu wymagającego doskonalenia.

14. Ocena pomysłu współpracy z mentorem/mentee

Wykres nr 13



Mentorów poproszono o ustosunkowanie się do pomysłu współpracy z mentee, a osoby pełniące funkcję mentee wypowiadały się o pomysle współpracy z mentorem. Wszystkie osoby oceniły wysoko ten aspekt mikroprojektu.

15. Co dała relacja mentorem/mentee

Osoby pełniące funkcje mentorów i mentee zapytano o to, co dała im wzajemna relacja (pytania otwarte). Poniżej zamieszczono udzielone odpowiedzi.

Tabela 3. Odpowiedzi badanych.

	Co dała relacja z mentee/mentorem
mentee	Poznanie mentora. Pomoc mentora w organizacji strojów. Możliwość udzielenia pomocy w pracy mentora.
mentee	Mentor podzielił się doświadczeniem w obszarze rekrutacji i selekcji, dzięki czemu mentee wie, jak ten proces przebiega w etapach.
mentee	Z mikroprojektu wyniosłam wiele lekcji życiowych. Udoskonalenie komunikacji z osobą starszą.
mentor	Zainspirowała pozytywnie. Świadomość, że relacja to wkład emocjonalny dla mentee. Zmniejszenie obojętności wobec życia kolejnej osoby.
mentor	Zupełnie inny obraz postrzegania młodzieży z pieczy zastępczej.
mentor	Przekonanie o tym, że młodzi ludzie są chętni do współpracy, jeśli tylko traktuje się wzajemne relacje w sposób partnerski.

16. Ocena jasności i założeń mikroprojektu (piecza zastępcza i firma)

Wykres nr 14



W przypadku pieczy zastępczej oraz przedstawicieli firm postanowiono nie zadawać tak szczegółowych (jak wyżej) pytań dotyczących konkretnych metod i narzędzi wykorzystywanych w ramach mikroprojektów. Opisanie wyżej pytania zastąpiono jednym, ogólnym odnoszącym się do jasności założeń i przebiegu mikroprojektu. Osoba pełniąca podwójną rolę w projekcie (pracodawca i mentor) nie odpowiadała na to pytanie, gdyż udzieliła szczegółowych odpowiedzi na analogiczne kwestie w ankiecie dla mentora. Jak widać na wykresie zarówno przedstawiciele instytucji kierujących wychowankami jak i firmy miały pełną jasność co do założeń i przebiegu mikroprojektu – wysokie oceny.

17. Jaki aspekt przebiegu i założeń mikroprojektu był niejasny (piecza zastępcza i firma)

Uczestnikom ewaluacji zadano pytanie otwarte o ewentualne, niejasne aspekty mikroprojektu. Ze względu na wysokie wyniki w tym obszarze, żadna z osób badanych nie dostrzegła aspektu wymagającego doskonalenia.

18. Najbardziej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie

Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o najbardziej korzystne i wartościowe aspekty mikroprojektu (pytanie otwarte). Mentee i mentorzy wypowiadali się ze swojej osobistej perspektywy. W przypadku pieczy zastępczej oraz firm, przedstawiciele zapytano o korzyści dla wychowanka oraz pracownika. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono udzielone odpowiedzi.

Tabela 4. Odpowiedzi badanych.

	Najbardziej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie
mentee	Przydzielone przez mentora zadanie zawodowe (występ). Poznanie mikroprojektu.
mentee	Mapa myśli dotycząca rekrutacji, bo była robiona z doświadczoną osobą. Dzięki niej mentee dużo zapamiętał.
mentee	Najbardziej korzystne były spotkania z mentorem.
mentor	Konkretna pomoc.

mentor	Budowanie relacji z młodą i ambitną osobą, która dużo przeszła i nie poddała się.
mentor	Otwartość na młodych ludzi. Dostrzeżenie, jak wiele się można od siebie nawzajem nauczyć.
piecza zastępcza	Nowe doświadczenia, których nabrała wychowanka.
piecza zastępcza	Relacja 1:1, rozmowa. Namacalna wartość praktyczna. Dobry dobór mentee do specyfiki firmy.
firma	x
firma	Dzielenie się swoim doświadczeniem.
firma	Pracownik poczuł się potrzebny i wyróżniony. Oderwał się od codziennej pracy. Zaangażował się w proces mentoringu. Miał potrzebę i chęć pomocy młodej osobie na starcie w dorosłe życie – postawa prospołeczna.

19. Najmniej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie

Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o najmniej korzystne i wartościowe aspekty mikroprojektu (pytanie otwarte). Mentee i mentorzy wypowiedzieli się ze swojej osobistej perspektywy. W przypadku pieczy zastępczej oraz firm, przedstawiciele zapytano o korzyści dla wychowanka oraz pracownika. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono udzielone odpowiedzi.

Tabela 5. Odpowiedzi badanych.

	Najmniej wartościowe i korzystne aspekty w mikroprojekcie
mentee	Nic
mentee	Nic
mentee	Nic
mentor	Niewielka znajomość osoby mentee.
mentor	Nic
mentor	Nic
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	x
firma	Ograniczony czas
firma	Nic

20.

Ocena adekwatności do potrzeb i oczekiwań

Wykres nr 15



Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o adekwatność udziału w mikroprojekcie do własnych potrzeb i oczekiwań. Wszyscy wypowiedzieli się ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do udziału pracownika i podopiecznego w mikroprojekcie (*na ile udział pracownika/wychowanka w mikroprojekcie był odpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań*). W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Zaprezentowane wyniki pokazują, że niemalże wszyscy badani ocenili bardzo dobrze i wysoko adekwatność mikroprojektów do swoich potrzeb i oczekiwań. Średnie noty przyznane zostały przez reprezentantów firm, przy czym są one nadal pozytywne.

21. Powody nieadekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:

Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o ewentualne powody nieadekwatności udziału w mikroprojekcie do własnych potrzeb i oczekiwań (pytanie otwarte). Wszyscy wypowiedzieli się ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do udziału pracownika i podopiecznego w mikroprojekcie (*Jeśli udział wychowanka/pracownika w mikroprojekcie był nieodpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań, to dlaczego?*). W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Ponieważ wszystkie osoby oceniły raczej pozytywnej przedstawiony w poprzednim punkcie aspekt, większość z nich nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie otwarte. Jedynie w przypadku jednego przedstawiciela pracodawcy uzyskano odpowiedź w tym obszarze – jest ona zamieszczona poniżej.

Tabela 6. Odpowiedzi badanych.

	Powody nieadekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:
mentee	ND
mentee	ND
mentee	ND
mentor	ND

mentor	ND
mentor	ND
piecza zastępcza	ND
piecza zastępcza	ND
firma	x
firma	ND
firma	Branża utrzymania czystości nie jest w sferze zainteresowań młodych ludzi zwłaszcza na starcie

22. Powody adekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:

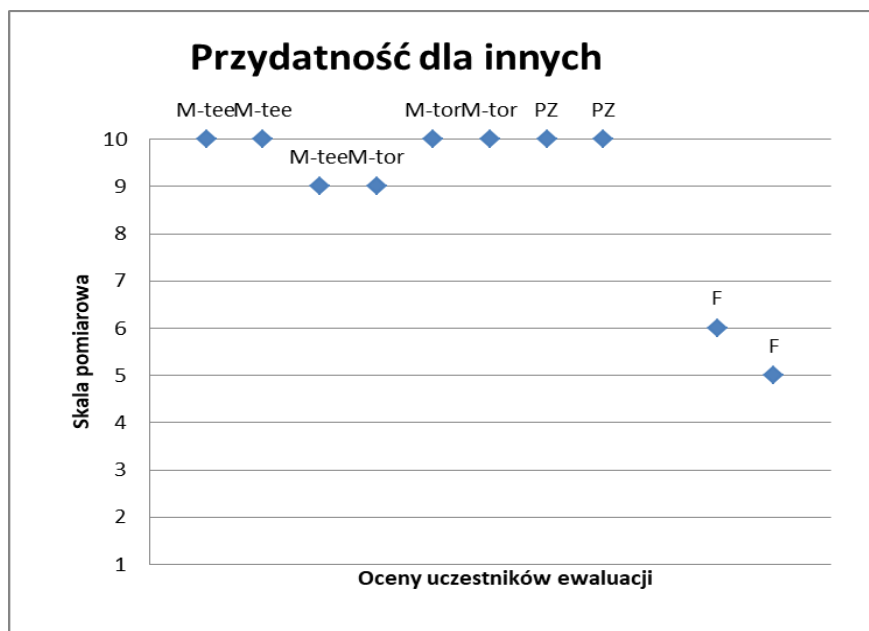
Wszystkich uczestników ewaluacji zapytano o powody adekwatności udziału w mikroprojekcie do własnych potrzeb i oczekiwań (pytanie otwarte). Każdy wypowiedział się ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do udziału pracownika i podopiecznego w mikroprojekcie (*Dzięki czemu udział wychowanka/pracownika w mikroprojekcie spełniał Państwa potrzeby i oczekiwania*). W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 7. Odpowiedzi badanych.

	Powody adekwatności mikroprojektu do potrzeb i oczekiwań:
mentee	Był ciekawy. Można było zobaczyć jak się robi festyn.
mentee	Mapa myśli dotycząca rekrutacji i możliwość zobaczenia działania firmy.
mentee	Dzięki mikroprojektowi zrozumiałam, że mogę założyć własną działalność.
mentor	Relacja została "skonsumowana". Plan został zrealizowany. Projekt przyniósł oczekiwane efekty. Mentee otrzymała konkretną wartość.
mentor	Świetnie przygotowany, ciekawy, otwierający duże perspektywy dla mentora i mentee (również prywatne).
mentor	Kontakt ze wspaniałymi osobami.
piecza zastępcza	Doświadczenia będą przydatne w usamodzielnieniu.
piecza zastępcza	BO
firma	x
firma	Dzięki możliwości zaangażowania pracowników w wieku 50+ do dodatkowych aktywności.
firma	Udział w mikroprojekcie dał naszemu pracownikowi szansę sprawdzenia siebie na płaszczyźnie mentoringu. Mamy przekonanie, że nie był to czas stracony zarówno ze strony mentora jak i uczestnika projektu.

23. Ocena przydatności mikroprojektów dla innych pracowników/firm/pieczy zastępczych/ wychowanków będących w podobnej sytuacji

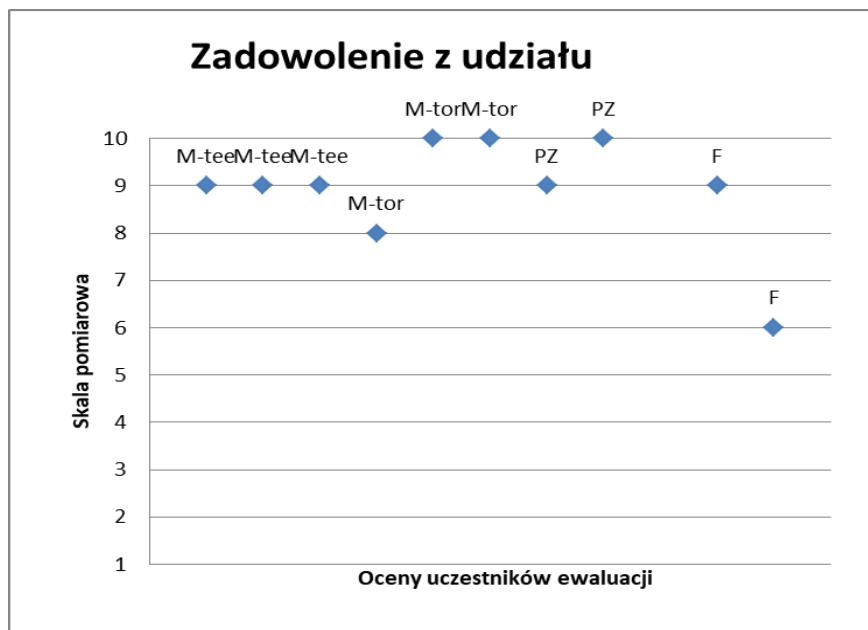
Wykres nr 16



Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o przydatność mikroprojektów dla innych pracowników/firm/pieczy zastępczych/ wychowanków będących w podobnej sytuacji. Wszyscy wypowiedzieli się ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do przydatności dla innego pracownika i podopiecznego (*w jakim stopniu mikroprojekty mogą być potrzebne innym pracownikom/wychowankom*). W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Zaprezentowane wyniki pokazują, że niemalże wszyscy badani ocenili wysoko przydatność mikroprojektów dla innych. Średnie noty przyznane zostały przez reprezentantów firm, przy czym są one nadal pozytywne.

24. Zadowolenie z udziału w mikroprojekcie

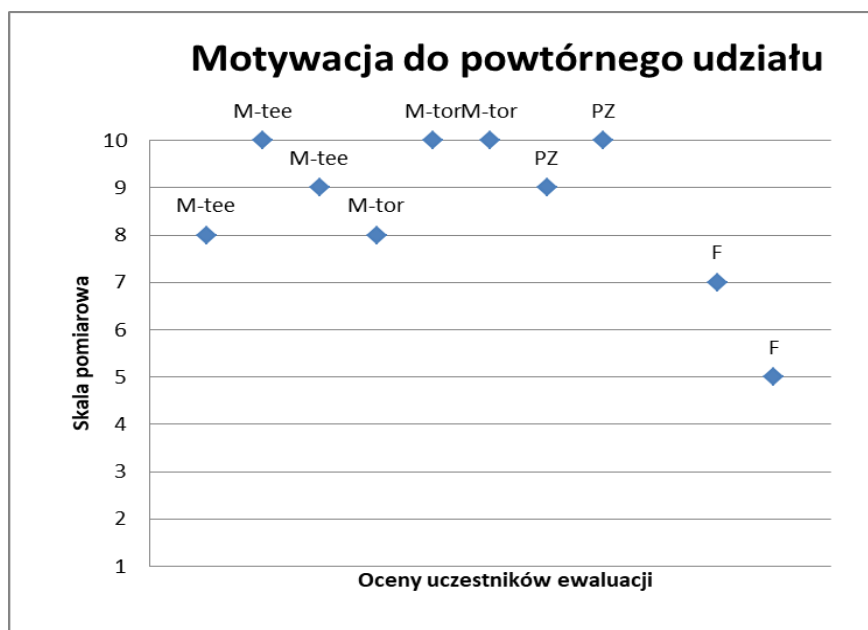
Wykres nr 17



Na to pytanie odpowiedzieli wszyscy uczestnicy badania. Wypowiadali się oni ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do swojego zadowolenia z udziału w mikroprojekcie pracownika/wychowanka. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Niemalże wszystkie wyniki plasują się na poziomie bardzo dobrego i wysokiego zadowolenia z udziału w mikroprojekcie. Reprezentant jednej z firm ocenił swoje zadowolenie na średnim poziomie.

25. Motywacja do wzięcia udziału w podobnym mikroprojekcie jeszcze raz

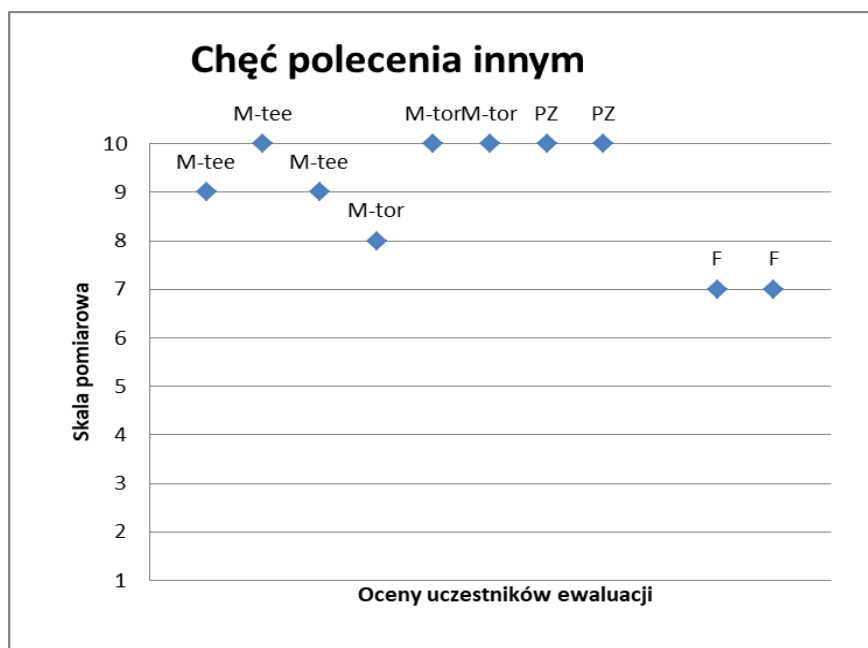
Wykres nr 18



Pytanie zostało skierowane do wszystkich uczestników badania. Wypowiadali się oni ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do swojej chęci do skierowania kolejnego pracownika/wychowanka do podobnego mikroprojektu. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Prawie wszystkie wyniki plasują się na poziomie bardzo dobrej i wysokiej motywacji. Reprezentant jednej z firm ocenił swoją motywację do skierowania kolejnego pracownika na poziomie średnim.

26. Chęć polecenia udziału w mikroprojekcie innym będącym w podobnej sytuacji

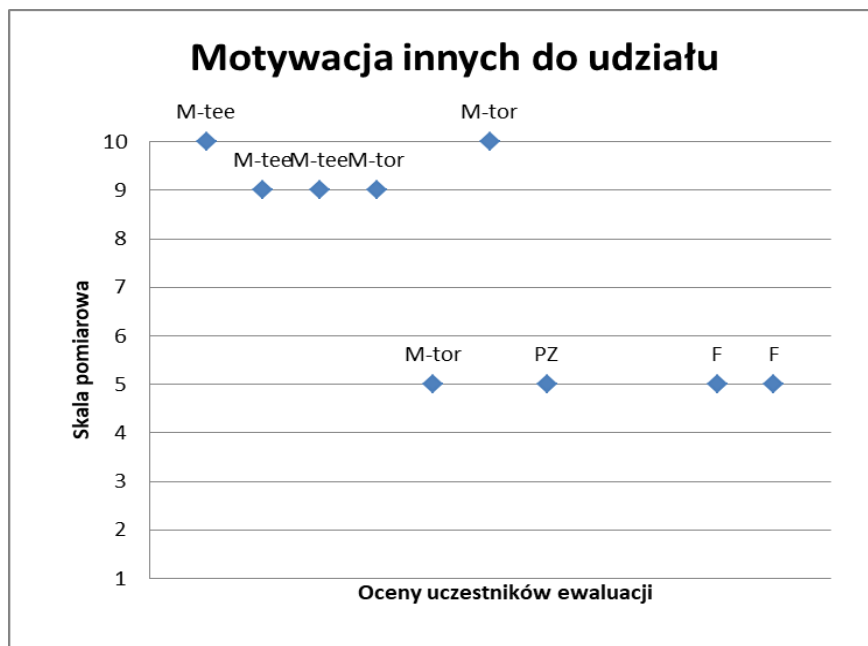
Wykres nr 19



Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o chęć polecenia innym (pracownikom/firmom/pieczom zastępczym/ wychowankom) udziału w mikroprojekcie. Wszyscy wypowiadali się ze swojej osobistej perspektywy, przy czym reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do polecenia udziału innym firmom/pieczom. W przypadku mentorów i mentee pytano o chęć polecenia uczestnictwa innemu pracownikowi/wychowankowi pieczy. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Zaprezentowane wyniki pokazują, że wszyscy badani prezentują pozytywną bardzo dobrą i wysoką motywację do polecenia udziału w mikroprojektach innym. Reprezentanci firm przyznali relatywnie niższe noty.

27. Ocena na ile inni chcieliby wziąć udział w podobnym mikroprojekcie

Wykres nr 20



Wszystkie osoby uczestniczące w ewaluacji zapytano o własną opinię na ile inni (pieczy zastępcze, firmy, pracownicy i wychowankowie) mogą chcieć wziąć udział w mikroprojekcie. Reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do motywacji do udziału innych firm/pieczy. W przypadku mentorów i mentee pytano o motywację do uczestnictwa innych pracowników/wychowanków pieczy. W odniesieniu do firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Jeden z reprezentantów pieczy zastępczej nie dokonał oceny tego aspektu. Większość mentorów i mentee wysoko oceniła motywację innych pracowników i wychowanków do uczestniczenia w podobnym mikroprojekcie. Jednocześnie połowa osób wypowiadających się w tej kwestii oceniła na średnim poziomie chęć innych do uczestniczenia w mikroprojekcie.

28. Powody braku zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie

Wszystkich uczestników ewaluacji zapytano o potencjalne powody braku zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie (pytanie otwarte). Reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do powodów braku zainteresowania innych firm/pieczy. Natomiast mentorzy i mentee oceniali tę kwestię wchodząc w perspektywę innego pracownika/wychowanka. W przypadku firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 8. Odpowiedzi badanych.

	Powody braku zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie
mentee	ND
mentee	ND
mentee	ND
mentor	Czas który należy poświęcić.
mentor	Brak informacji o organizowaniu takich przedsięwzięć i znajomości tematu.
mentor	Niezrozumienie tematu.
piecza	Brak wiedzy na ten temat i hermetyczne środowisko niedopuszczające innowacji.

zastępcza	
piecza zastępcza	BO
firma	x
firma	Z powodu nadmiaru obowiązków pracowników/mentorów
firma	Dużo zależy od formy przekazu i zrozumienia założeń mikroprojektu. Mało czasu i ludzi. Brak postaw prospołecznych.

29. Powody zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie

Wszyscy uczestnicy ewaluacji odpowiedzieli na pytanie o potencjalne powody zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie (pytanie otwarte). Reprezentanci firmy oraz pieczy zastępczej odnosili się do powodów zainteresowania innych firm/pieczy. Natomiast mentorzy i mentee oceniali tę kwestię wchodząc w perspektywę innego pracownika/wychowanka. W przypadku firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 9. Odpowiedzi badanych.

	Powody zainteresowania innych osób udziałem w mikroprojekcie
mentee	Z ciekawości, jaki będzie i z chęci pomocy.
mentee	Osoby w wieku mentee zastanawiają się nad tym jak wygląda praca i stresują się rekrutacją, dzięki mikroprojektowi mogą poznać rekrutację z drugiej strony. To przygotowuje do samej rekrutacji (jakie są etapy i co trzeba przynieść).
mentee	Sytuacja emocjonalna danej osoby.
mentor	Z przekonania, że taka relacja pozytywnie wpłynie na osobę tzw. emocjonalne korzyści. Inna perspektywa też jest ciekawa, kolejna być może interesująca. Komunikacja.
mentor	Chęć rozwoju, kontaktu z innymi ludźmi. Poszerzanie informacji o relacjach międzyludzkich.
mentor	Z tego, że są młodzi duchem i są w stanie współpracować z młodymi ludźmi
piecza zastępcza	BO
piecza zastępcza	BO
firma	x
firma	Możliwość pozyskania nowego, młodego pracownika.
firma	Nastawienie na rozwój i docenianie swoich pracowników. Postawa prospołeczna. Chęć wyjścia poza krąg robienia tylko tego co „muszę”. Ciekawość nowości. Dojrzałość pracodawcy. Ciekawy sposób rekrutacji pracowników

30. Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w mikroprojekcie, aby stał się bardziej użyteczny

Wszyscy uczestnicy ewaluacji odpowiedzieli na pytanie o potencjalne modyfikacje, jakie należałoby ich zdaniem wprowadzić, aby mikroprojekt był bardziej użyteczny dla wychowanka/pracownika (3 pytania otwarte). W przypadku firmy, gdzie osoba pełniła podwójną rolę (pracodawca i mentor), poproszono badanego o odpowiedź z perspektywy mentora. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 10. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby dodać do mikroprojektu, aby był dla bardziej użyteczny?
mentee	Nic
mentee	Możliwość obserwowania realizacji poszczególnych etapów rekrutacji i selekcji.

mentee	Więcej godzin w projekcie.
mentor	BO
mentor	Urozmaicić sposób opiniowania zakładów pracy o mniejszej popularności.
mentor	Nic
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	x
firma	BO
firma	Brak uwag, ale żeby projekt ten był bardziej atrakcyjny dla pracownika to: Gratyfikacja – niekoniecznie finansowa, ale np. możliwość uczestnictwa w wybranym przez siebie szkoleniu; dodatkowy dzień wolny. Skuteczność w pozyskaniu nowego ciekawego pracownika.

Tabela 11. Odpowiedzi badanych.

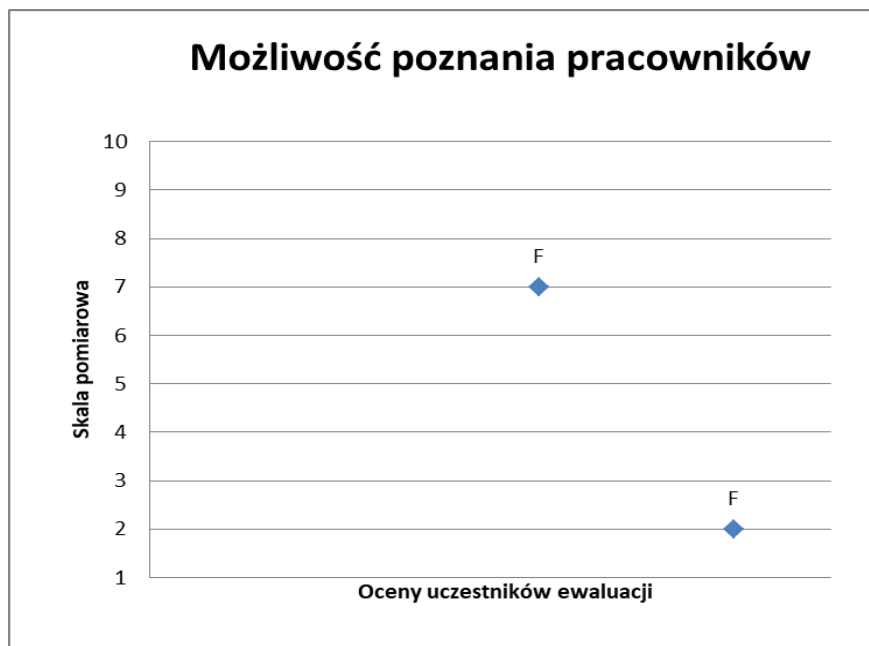
	Co należałoby usunąć z mikroprojektu, aby był bardziej użyteczny?
mentee	Nic
mentee	Nic
mentee	Wszystko było na odpowiednim poziomie.
mentor	Nic
mentor	Nic
mentor	Nic
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	x
firma	BO
firma	Nic

Tabela 12. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zmienić w mikroprojekcie, aby był i bardziej użyteczny?
mentee	Nic
mentee	Nic
mentee	BO
mentor	Większa swoboda czasowa
mentor	Nic
mentor	Nic
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	x
firma	Czas trwania.
firma	Nic

31. Ocena możliwości poznawania potencjalnych, przyszłych pracowników (mentee) poprzez realizowanie mikroprojektów

Wykres nr 21



Przedstawiciele pracodawców zapytano na ile realizacja mikroprojektów daje szanse na poznanie potencjalnych, przyszłych pracowników. Odpowiedzi udzieliło dwóch przedstawicieli firm. Jak widać zdania są podzielone. Jedna osoba bardzo nisko ocenia taką możliwość. Druga natomiast widzi bardzo dobre możliwości.

MIKROPROJEKT Z PERSPEKTYWY MENTORA, MENTEE, PIECZY ZASTĘPCZEJ I FIRMY –WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje do dalszych działań nad modelem współpracy opartym o realizację mikroprojektów:

- 1. Czas trwania mikroprojektu.** Jest on generalnie oceniany jako odpowiedni. Choć pojawiły się opinie dotyczące jego wydłużenia, lub też bardziej elastycznego podejścia. Trudno zaproponować ilość godzin na realizację mikroprojektu, jaka będzie odpowiadała wszystkim jego użytkownikom. Wiele zależy od tego, jakie zadanie jest realizowane przez mentora i mentee, motywacji obu stron, obciążenia zadaniowego pracownika i pracodawcy. Tak też wydaje się zasadnym **ustalenie przedziału czasowego, w jakim mikroprojekt powinien zostać zrealizowany** np. 12- 18 godzin. Nie jest rekomendowanym pozostawienie pełnej swobody decyzyjnej w tym obszarze użytkownikom mikroprojektu, gdyż może to grozić zbyt długim lub zbyt krótkim jego czasem trwania.
- 2. Przebieg, narzędzia i metody stosowane w mikroprojekcie.** Żadne z narzędzi czy metod stosowanych w mikroprojekcie nie zostało negatywnie ocenione pod kątem jego przydatności. Widoczne są pewne różnice w indywidualnych preferencjach, co do sposobu pracy uczestników mikroprojektów - dla jednych dana metoda/narzędzie jest bardzo przydatne, a dla innych nieco mniej. Stąd też **wyduje się zasadnym, by pozostawić pewną dowolność w korzystaniu z niektórych narzędzi i metod pracy np. prace domowe.** Wyniki wskazują też pewną grupę narzędzi/metod nieco niżej ocenianych w kontekście przydatności: karta mikroprojektu, karta samooceny, prace domowe. Wydaje się, że może się to wiązać z większym dyskomfortem związanym z ich stosowaniem lub też brakiem jasności, czemu służy ich wykorzystanie. Relatywnie wyżej oceniono natomiast przydatność **informacji zwrotnych, referencji, podziękowań. Warto uznać te elementy za obowiązkowe aspekty mikroprojektów.** Bardzo pozytywnie oceniana jest **możliwość współpracy z mentorem/mentee.** Obie grupy osób doceniają ten aspekt mikroprojektu. **Należy uwypuklać ten walor opisywanego rozwiązania przy zachęcaniu kolejnych uczestników do udziału w mikroprojektach.**
- 3. Jasność pełnionej w mikroprojekcie roli oraz jego przebiegu.** Wszyscy uczestnicy pozytywnie ocenili ten aspekt. Jednocześnie widocznym jest, że najniżej plasuje się on w ocenie mentee. Warto **rozważyć dodanie do modelu pewnej formy działania informacyjnego, które pozwoli wychowankom pieczy zastępczej jeszcze lepiej zrozumieć ideę mikroprojektu np. krótki materiał informacyjny.**
- 4. Korzyści z udziału w mikroprojekcie.** Wszyscy użytkownicy mikroprojektów dostrzegają korzyści i wartości, jakie wynikają z udziału w nich. Analiza odpowiedzi na pytania otwarte pokazuje, że osoby

pełniące rolę mentee szczególnie doceniają możliwość realizacji konkretnego zadania osadzonego w realiach zawodowych. Mówią też o wnioskach, jakie wyciągnęły w odniesieniu do dalszej kariery oraz procesów rekrutacji i selekcji. Korzyścią jest też dla nich fakt, że mentor w ramach współpracy dzielił się swoją wiedzą merytoryczną. Z treści wypowiedzi można też wywnioskować, że zarówno pracownicy jak i wychowankowie pieczy zastępczej chcą się czuć potrzebni, a realizacja mikroprojektu stworzyła taką możliwość. Ta forma pracy otworzyła ich na siebie nawzajem (współpraca międzypokoleniowa). Podane argumenty wiążą się z przyjętym kryterium skuteczności, gdyż można uznać, że udział w mikroprojekcie wpłynął na usamodzielnianie się i motywację do włączania do rynku pracy w przypadku osób pełniących funkcję mentee. W przypadku mentorów wymienione aspekty mogą mieć wpływ na ogólną motywację do działania. **Opisane wartości i korzyści można wykorzystać przy zachęceniu kolejnych uczestników do udziału w mikroprojekcie.**

5. **Ogólna ocena użyteczności z perspektywy pracownika, wychowanka pieczy zastępczej, firmy, i pieczy zastępczej.** Poprzez szereg pytań otwartych i zamkniętych próbowano określić na ile zaproponowane rozwiązanie jest dla wszystkich stron użyteczne. Ogólna analiza wyników wskazuje na raczej wysokie i bardzo dobre wskaźniki w tym obszarze. Szczególną uwagę należy jednak zwrócić na perspektywę pracodawców, którzy relatywnie najniżej oceniali te aspekty. Z jednej strony dostrzegają oni korzyści wynikające z udziału pracownika w mikroprojekcie np. rozwój umiejętności mentorskich, podniesienie aktywności pracownika. Z drugiej strony jest to angażująca forma działania. Pracownik pełniący rolę mentora nie tylko realizuje kilkanaście godzin spotkań, ale także musi się do nich odpowiednio przygotować (szkolenia, superwizja, praca własna). W przypadku mentee, czas mu poświęcony może nie przełożyć się na jego dalszą motywację do podjęcia współpracy z tą właśnie firmą. Pracodawcy ostrożnie postrzegają przydatność takiej formy pracy dla innych, zatrudnionych pracowników. Wynikać to może z faktu szerokiego oglądu zasobów ludzkich w firmie i oceny, że taka forma pracy może nie odpowiadać wszystkim (wartości, predyspozycje). Przedstawiciele firm przejawiają też nieco niższą (choć dalej pozytywną) motywację do ponownego udziału pracownika w mikroprojekcie. Nieznacznie niżej od innych grup oceniają też chęć polecenia innym firmom takiego rozwiązania. Szczególną uwagę należy zwrócić na sposób, w jaki część badanych oceniła motywację innych (piecze, firmy, pracownicy, wychowankowie) do udziału w kolejnych mikroprojektach. Jest to aspekt prawie najniżej oceniony w tym bloku. Warto rozważyć go jako pewne zagrożenie dla realizacji kolejnych mikroprojektów. Badani wskazują, że powodem niechęci może być brak pełnych informacji na ten temat oraz obciążenie zadaniowe firmy i pracownika. **Wydaje się, że zaproponowane rozwiązanie może być kierowane do wstępnie wybranych odbiorców, dysponujących odpowiednimi zasobami ludzkimi i czasowymi. Istotnym jest**

by działanie to było zgodne z posiadanymi przez pracowników/firmę/pięczę wartościami. W ramach wsparcia dla pracodawców warto opisać formy nagrody, jaka może być zastosowana wobec pracownika, który podjął się roli mentora

Podsumowując można uznać, że zaproponowane w mikroprojekcie rozwiązania i narzędzia są użyteczne. Mikroprojekt odpowiada na potrzeby użytkowników i jest dostosowany do ich specyfiki. Można też powiedzieć, że w dużej mierze istnieje zapotrzebowanie ze strony użytkowników na taką formę pracy (choć należy szczególnie przyjrzeć się kwestii dalszej motywacji pracodawców do udziału w tym oddziaływaniu). Opisane działanie miało pozytywny wpływ na użytkowników i przyniosło i szereg korzyści.

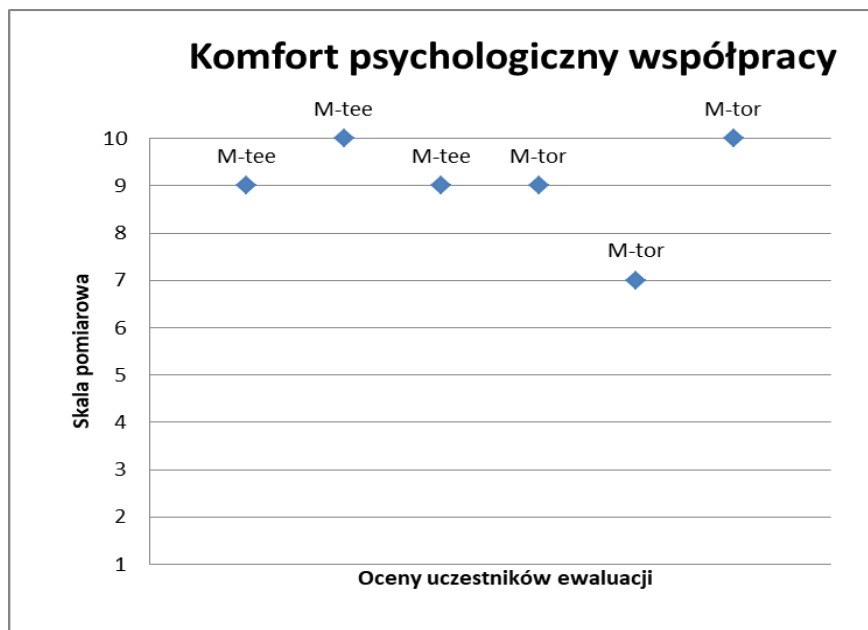
OCENA WSPÓŁPRACY Z MENTEE/MENTOREM– PREZENTACJA WYNIKÓW

Aspekt ten został celowo dodatkowo wydzielony poza wcześniej prezentowany obszar (ocena mikroprojektu). Tam również pojawiły się pytania dot. roli mentora/mentee. Pytano jak osoby (mentor/mentee) oceniają ze swojej perspektywy pomysł współpracy z mentorem/mentee, co im ta relacja dała oraz na ile pełniona w mikroprojekcie rola była dla nich jasna. Pytania te miały na celu przyniesienie informacji zwrotnej dot. zasadności wydzielenia w mikroprojekcie roli mentora/mentee oraz zebranie ewentualnych uwag w tym zakresie. Opisywany w tym momencie obszar miał na celu ocenienie stopnia przygotowania mentora/mentee do pełnionej roli. Diagnoza dokonywana była z perspektywy drugiej osoby, a więc mentorzy oceniali mentee, a mentee – mentorów. Uzyskane informacje pozwalają ustalić, na ile zastosowane działania przygotowawcze (szkolenia, spotkania) oraz wspierające rozwój (superwizje) przygotowały uczestników do pełnienia opisanej roli. Oczekiwano też, że wydzielenie tego obszaru diagnostycznego pozwoli na to, by w pewnym stopniu monitorować wpływ dodatkowych zmiennych mających wpływ na współpracę mentor – mentee np. cechy osobowości, doświadczenie zawodowe.

Wszystkie pytania w tym module zadawane były osobom pełniącym funkcję mentora/mentee

1. Komfort psychologiczny pracy z mentee/mentorem

Wykres nr 22



Jak widać na wykresie komfort psychologiczny współpracy był wysoko oceniany niemalże przez wszystkie osoby. Jedynie w przypadku jednego mentora nota plasuje się nieznacznie niżej. Jednocześnie jest to nadal bardzo dobra ocena.

2. Powody braku komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee

Ze względu na wysokie wyniki w odniesieniu do poprzedniego pytania, uczestnicy ewaluacji nie udzielali odpowiedzi na pytanie otwarte dotyczące potencjalnych powodów braku komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee. Jedna z osób (mentor) uzasadniła swoją nieco niższą notę. Poniżej zamieszczono jej odpowiedź:

Tabela 13. Odpowiedzi badanych.

	Powody braku komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee
mentee	ND
mentee	ND
mentee	ND
mentor	ND
mentor	Miejsce pierwszych spotkań
mentor	ND

3. Czynniki komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee

Uczestnicy ewaluacji udzielili odpowiedzi na pytanie otwarte dotyczące czynników komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

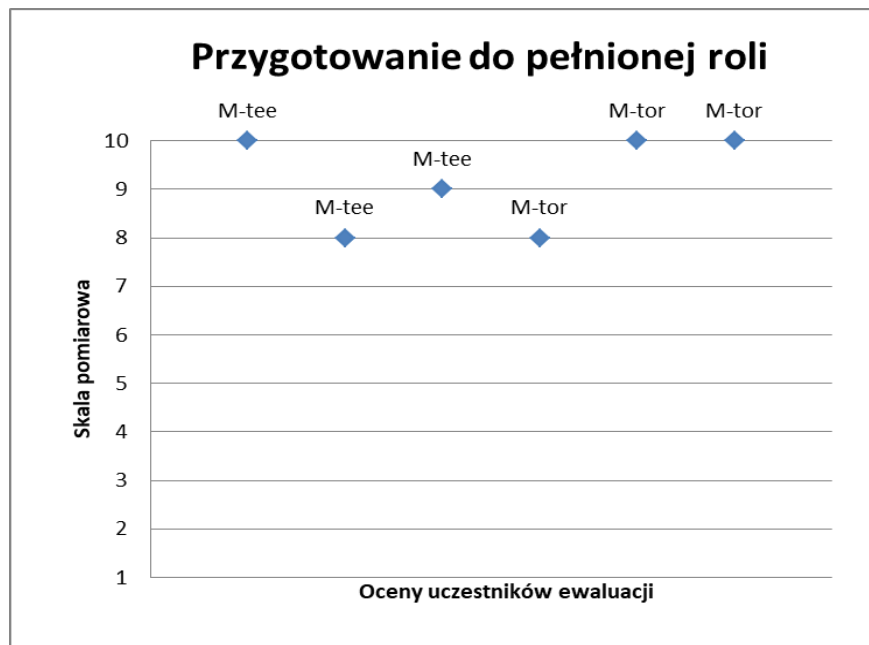
Tabela 14. Odpowiedzi badanych.

	Czynniki komfortu psychologicznego w relacji mentor/mentee
mentee	Wspólny język, potrafiliśmy rozmawiać.

mentee	Podejście mentora - nie robił tego z przymusu, dobre dogadywanie się.
mentee	Dzięki uśmiechowi i szacunkowi do mej osoby.
mentor	Mentee była otwarta na relacje, otwarta na nowe zdarzenia.
mentor	Inwencja własna.
mentor	Dzięki atmosferze, jaka wytworzyła się między nami.

4. Przygotowanie mentee/mentora do pełnionej roli

Wykres nr 23



W przypadku tego pytania osoby pełniące funkcję mentora oceniali przygotowanie mentee do pełnionej roli, a wychowankowie pieczy zastępczej wydawali opinię w odniesieniu do pracowników 50 plus. Jak widać na zamieszczonym wykresie w obydwu wypadkach przygotowanie oceniane jest jako bardzo dobre lub też przyznane są wysokie noty.

5. Mocna strona mentee/mentora

Uczestnicy ewaluacji udzielili odpowiedzi na pytanie otwarte dotyczące mocnych stron mentor/mentee. Badani oceniali siebie nawzajem. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 15. Odpowiedzi badanych.

	Mocna strona mentee/mentora
mentee	Zorganizowanie, mimo dużej ilości stresu.
mentee	Duża wiedza o pracy/firmie.
mentee	Uśmiech i sumienność.
mentor	BO
mentor	Ambicja, szacunek dla ludzi, szczerść ,chęć realizacji marzeń.
mentor	Otwartość i inicjatywa.

6. Co mentee/mentor powinien zmienić w swoim postępowaniu?

Uczestnicy ewaluacji udzielili odpowiedzi na pytanie otwarte dotyczące pożądaných zmian w zachowaniu mentora/mentee. Badani oceniali siebie nawzajem. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 16. Odpowiedzi badanych.

	Co mentee/mentor powinien zmienić w swoim postępowaniu?
mentee	Nic
mentee	Nic
mentee	Nic
mentor	Nic
mentor	Nic
mentor	Nic

WSPÓŁPRACA Z MENTEE/MENTOREM– WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje do dalszych działań wspierających relację między mentorem- mentee:

- 1. Wpływ przygotowania oraz innych zmiennych na gotowość do pełnienia roli mentora/mentee.** Na podstawie zebranych danych trudno odseparować wpływ czynnika przygotowania do pełnionej roli (szkolenia, superwizje, spotkania) od innych ważnych aspektów (predyspozycje, wartości, doświadczenie zawodowe). **Dlatego ważnym jest, by utrzymać w modelu celowy dobór uczestników w odniesieniu do stworzonego profilu „wejścia”.** Jak pokazują wyniki w przypadku aspektów przypisanych do profili mentora ważna może być między innymi: otwartość, komunikacja, szacunek, zorganizowanie, duże doświadczenie zawodowe w określonym obszarze. W odniesieniu do mentee istotna jest między innymi: otwartość i inicjatywa. **Należy podtrzymać ideę wspierania mentorów poprzez szkolenie oraz superwizję.**

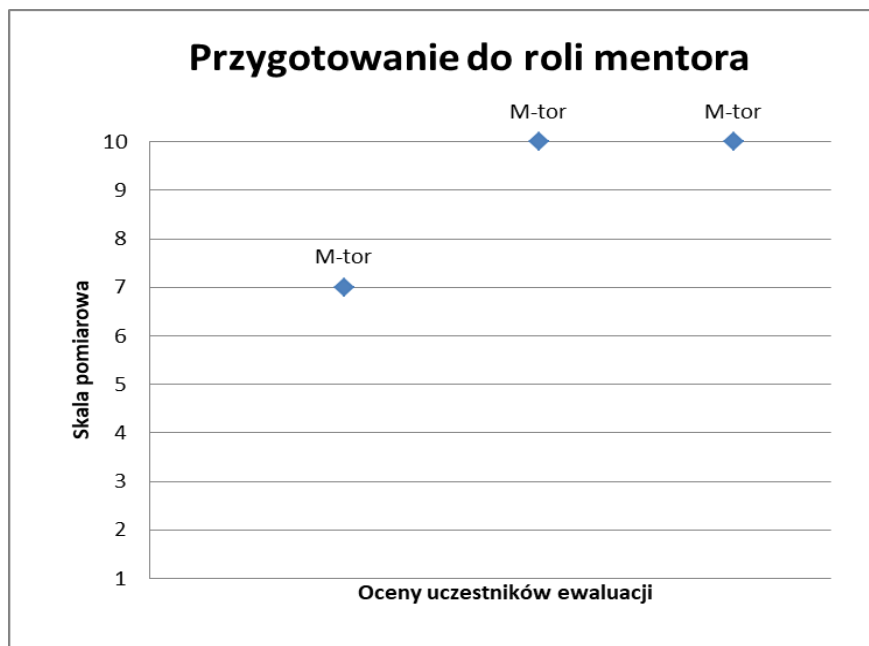
Podsumowując można uznać, że zaproponowane w projekcie metody doboru uczestników i wspierania relacji mentor-mentee są użyteczne. Opisane działania miały pozytywny wpływ na relacje i przyniosły jej szereg korzyści.

OCENA SZKOLENIA DLA MENTORÓW – PREZENTACJA WYNIKÓW

W poprzedniej części raportu odnoszono się ogólnie do przygotowania mentora i mentee do współpracy. W tej części opracowania zaprezentowana zostanie ocena aspektów użyteczności szkolenia przygotowującego mentorów do pełnienia wyznaczonej im funkcji. Pytania z tego obszaru zadane zostały jedynie mentorom (uczestnikom opisanych warsztatów).

1. Na ile szkolenie przygotowało do roli mentora

Wykres nr 24



Uczestnicy badania wypowiedzieli się na ile w ich opinii szkolenie przygotowało ich do pełnienia roli mentora. Jak widać na zamieszczonym wykresie dwie osoby przyznały najwyższe noty. Jedna uznała, że zajęcia przygotowały ją do roli bardzo dobrze.

2. Co należałoby usunąć/dodać/zmieni w szkoleniu, aby stało się bardziej użyteczne

Mentorzy odpowiedzieli na pytanie o potencjalne modyfikacje, jakie należałoby ich zdaniem wprowadzić, aby szkolenie było bardziej użyteczne (3 pytania otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 17. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby dodać do szkolenia, aby było bardziej użyteczne?
mentor	Nic
mentor	Nic
mentor	Nic

Tabela 18. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby usunąć ze szkolenia, aby było bardziej użyteczne?
mentor	BO
mentor	Nic
mentor	Nic

Tabela 19. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zmienić w szkoleniu, aby było bardziej użyteczne?
mentor	BO
mentor	Nic
mentor	Nic

3. Mocne strony szkolenia

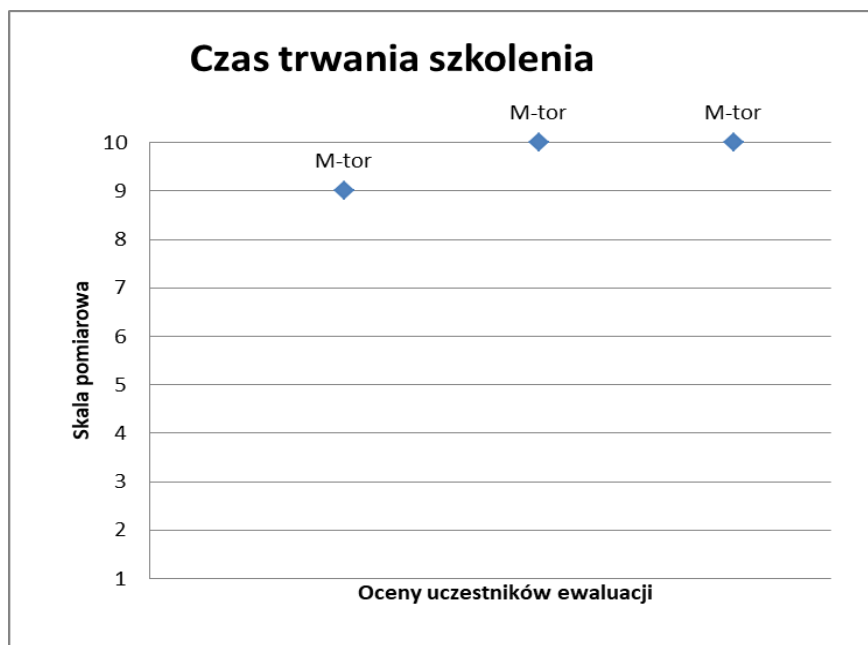
Mentorzy odpowiedzieli na pytanie o mocne strony przeprowadzonego szkolenia (pytanie otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 20. Odpowiedzi badanych.

	Mocna strona szkolenia
mentor	Kontakt z przedstawicielami pieczy zastępczej.
mentor	Profesjonalne przygotowanie, filmiki, dyskusje, opinie.
mentor	Profesjonalne i z sercem poprowadzone.

4. Ocena czasu trwania szkolenia

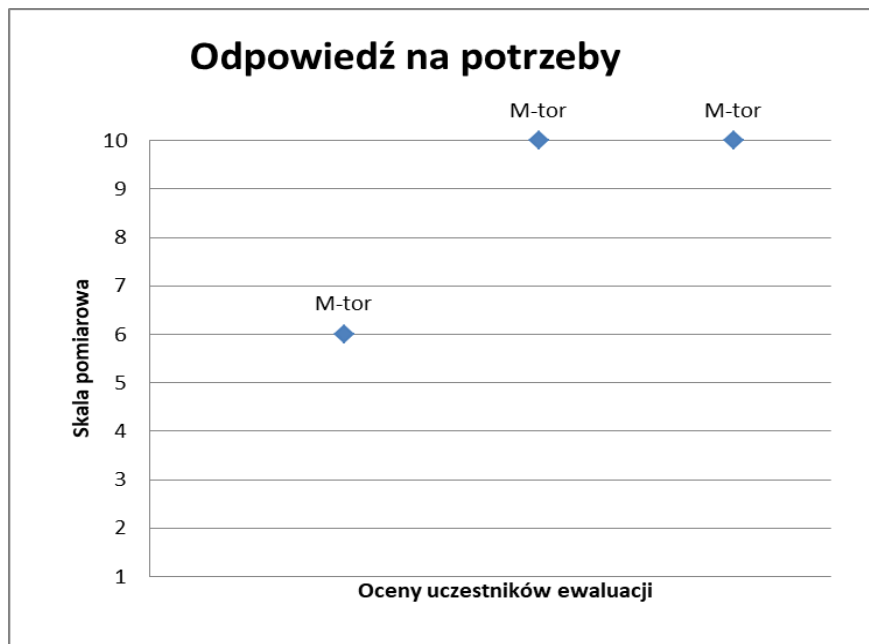
Wykres nr 25



Mentorzy przydzielili wysokie noty w odniesieniu do oceny odpowiedniości czasu trwania szkolenia.

5. W jakim stopniu szkolenie jako forma rozwijania umiejętności mentorskich odpowiadało potrzebom uczestników

Wykres nr 26



Zapytano mentorów, w jakim stopniu szkolenie jako forma rozwijania ich umiejętności, odpowiadało ich potrzebom. Jak widać w przypadku dwóch osób oceniły one ten aspekt wysoko (maksymalne oceny). Jedna osoba uznała, że warsztat w sposób średni odpowiadał na jej potrzeby.

6. Korzyści z udziału w szkoleniu

Mentorzy odpowiedzieli na pytanie dotyczące szkolenia korzyści, jakie z niego wynikały (pytanie otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 21. Odpowiedzi badanych.

	Korzyści z udziału w szkoleniu
mentor	BO
mentor	Chęć dalszego uczestnictwa w innych projektach.
mentor	Uświadomiło mi istotę rzeczy.

7. Zadowolenie z udziału w szkoleniu

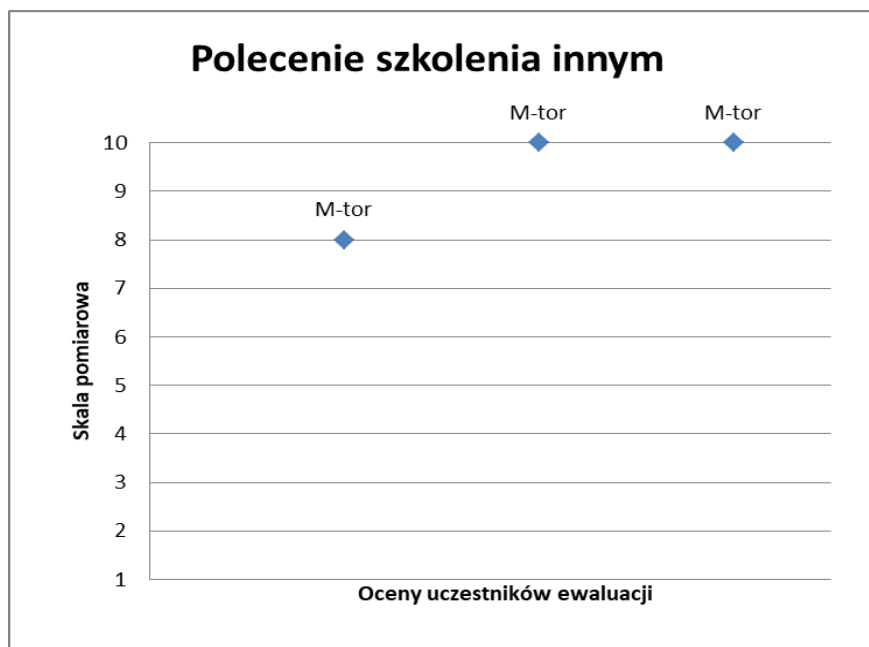
Wykres nr 27



Wszystkie osoby biorące udział w szkoleniu były z niego zadowolone na poziomie wysokim lub bardzo dobrym.

8. Chęć polecenia udziału w szkoleniu osobie przygotowującej się do roli mentora w mikroprojekcie

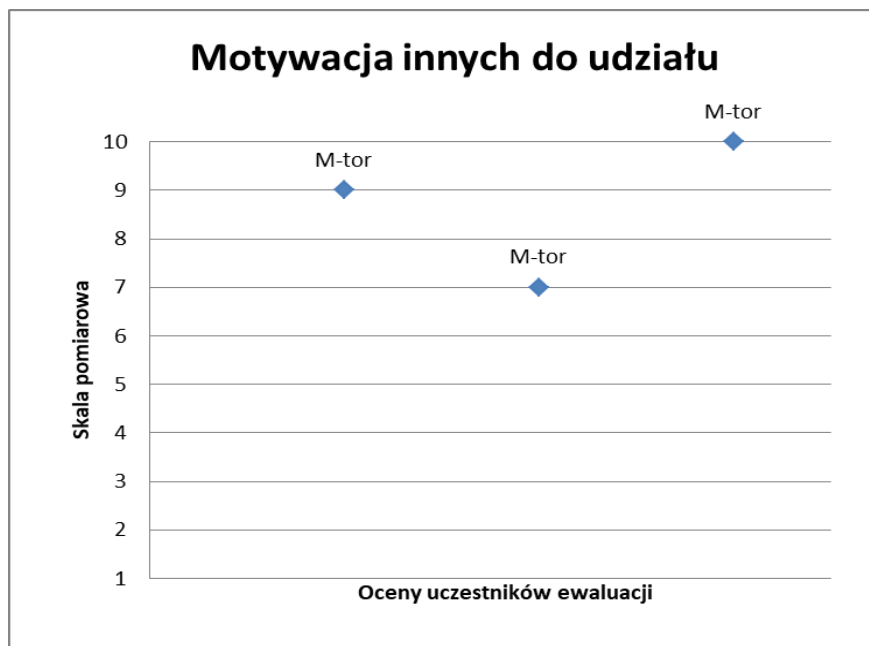
Wykres nr 28



Wszystkie osoby biorące udział w szkoleniu poleciłyby je innym pracownikom przygotowującym się do roli mentora w mikroprojekcie. Dwie osoby oceniły swoją chęć polecenia na poziomie wysokim, a jedna na bardzo dobrym.

9. Opinia na ile osoby przygotowujące się do roli mentora chciałyby wziąć udział w takim szkoleniu

Wykres nr 29



Uczestników zajęć poproszono o ocenę, na ile inne osoby przygotowujące się do roli mentora będą chciały wziąć udział w takim szkoleniu. Jak widać dwóch mentorów oceniło tę motywację na poziomie wysokim. Jedna osoba przyznała notę na poziomie bardzo dobry.

10. Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać

Uczestników badania zapytano o potencjalne powody braku motywacji innych osób do udziału w szkoleniu przygotowującym do pełnienia roli w mikroprojekcie. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 22. Odpowiedzi badanych.

	Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać
mentor	BO
mentor	Brak znajomości tematu. Brak czasu.
mentor	Z niewiedzy.

11. Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać

Uczestników badania zapytano o potencjalne czynniki motywacji innych osób do udziału w szkoleniu przygotowującym do pełnienia roli w mikroprojekcie. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 23. Odpowiedzi badanych.

	Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać
mentor	Dzielenie się doświadczeniem, praktyką. Z gotowości do poświęcenia swojego czasu komuś nieznanemu.
mentor	Chęci rozwoju, poznawania różnych technik myślenia i realizacji zadań itp..
mentor	Ze zrozumienia tematu.

SZKOLENIE DLA MENTORÓW – WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje do dalszych działań z wykorzystaniem szkolenia przygotowującego mentorów do pełnionej roli:

- 1. Szkolenie jako forma kształcenia mentorów.** Przedstawione wyżej wyniki wskazują, że w opinii badanych ta forma działania wsparła ich w przygotowaniach do pełnienia roli mentora. **Nie należy przeprowadzać żadnych modyfikacji w zakresie programu zajęć oraz sposobu ich prowadzenia.** Badani ocenili je jako profesjonalnie zrealizowane. Dostrzegają korzyści wynikające z udziału w nich. Warto zwrócić uwagę, że ta forma pracy nie zawsze może w pełni odpowiadać potrzebom przyszłych mentorów. Wynika to między innymi z ich preferencji co do sposobu uczenia się (niektórym osobom mniej odpowiada szkoleniowa forma pracy), czy wcześniejszych doświadczeń (pracownicy mogli brać udział w zajęciach z mentoringu). **By zaspokoić różne potrzeby potencjalnych mentorów należy utrzymać założenie, że ich umiejętności rozwijane są nie tylko poprzez szkolenie, ale także dzięki superwizji. Bez względu na doświadczenia i preferencje potencjalnych mentorów szkolenie powinno pozostać obowiązkowym elementem ich przygotowania do udziału w mikroprojekcie.**
- 2. Motywacja do udziału w szkoleniu.** Badani pozytywnie ocenili motywację potencjalnych, przyszłych mentorów do udziału w takim szkoleniu. **Wydaje się, że w ramach promocji mikroprojektów należy bardzo podkreślać fakt, że taka forma pracy jest uczestnikom oferowana. Warto wyjaśniać na czym polegają zajęcia i jakie korzyści przynoszą (również poza projektem).**

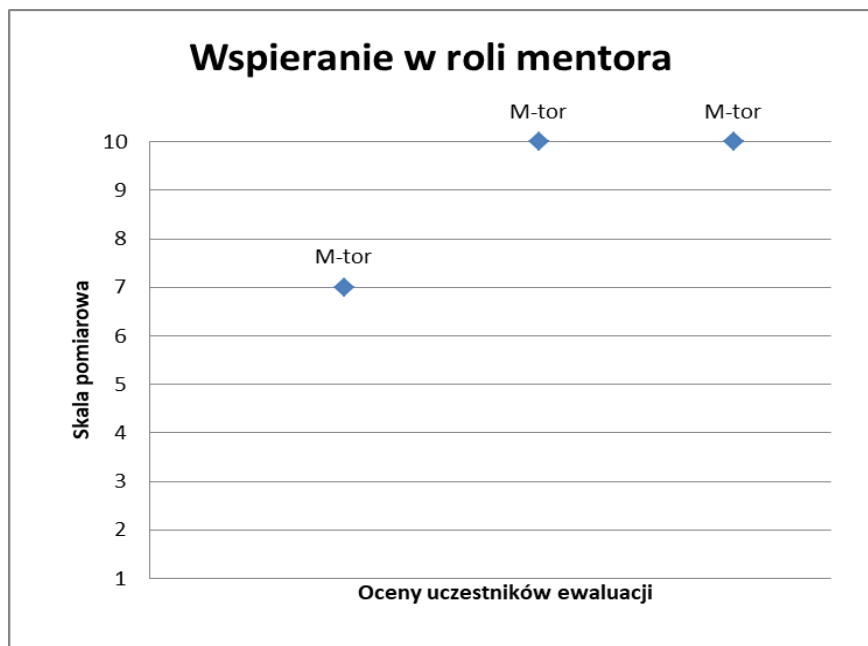
Można uznać, że zaproponowane szkolenie, przygotowujące do roli mentora, jest użyteczne. Odpowiada na potrzeby uczestników. Można wyciągnąć też wniosek, że prawdopodobnie istnieje zapotrzebowanie ze strony przyszłych mentorów na taką formę pracy. Opisane działanie miało pozytywny wpływ na użytkowników i przyniosło dla nich korzyści.

OCENA SUPERWIZJI DLA MENTORÓW – PREZENTACJA WYNIKÓW

Podobnie jak w poprzedniej części raportu zaprezentowana zostanie w tym miejscu ocena aspektów użyteczności superwizji, wspierającej mentorów w pełnieniu wyznaczonej im funkcji. Pytania z tego obszaru zadane zostały jedynie mentorom (uczestnikom opisanych warsztatów).

1. Na ile superwizja wspierała w pełnieniu roli mentora

Wykres nr 30



Uczestnicy badania wypowiedzieli się na ile w ich opinii superwizja wspierała ich w pełnieniu roli mentora. Jak widać na zamieszczonym wykresie dwie osoby przyznały najwyższe noty. Jedna uznała, że zajęcia przygotowały ją do roli bardzo dobrze.

2. Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w superwizji, aby stała się bardziej użyteczna

Mentorzy odpowiedzieli na pytanie o potencjalne modyfikacje, jakie należałoby ich zdaniem wprowadzić, aby superwizja była bardziej użyteczna (3 pytania otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 24. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby dodać do superwizji, aby była bardziej użyteczna?
mentor	BO
mentor	Nic
mentor	Nic

Tabela 25. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby usunąć z superwizji, aby była bardziej użyteczna?
mentor	BO
mentor	Nic
mentor	Nic

Tabela 26. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zmienić w superwizji, aby była bardziej użyteczna?
mentor	BO
mentor	Nic
mentor	Nic

3. Mocna strona superwizji

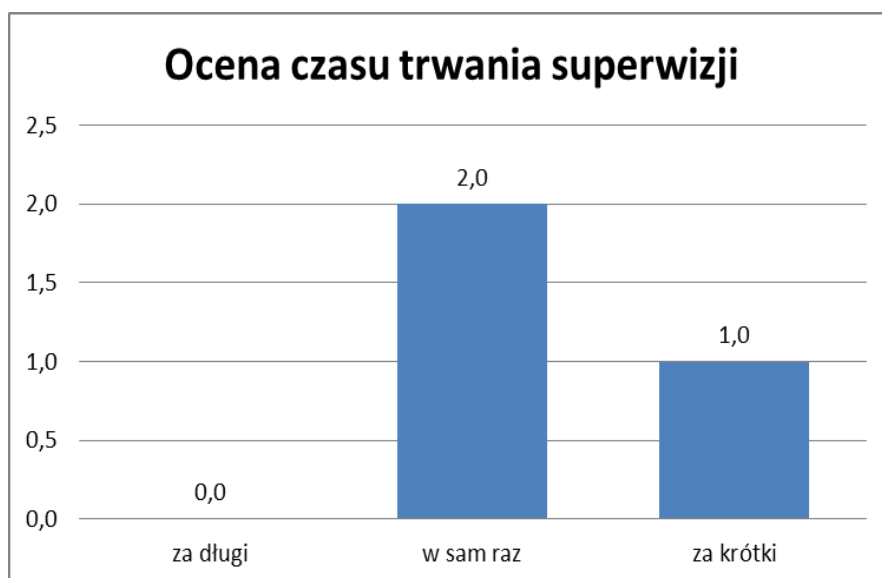
Mentorów poproszono o odpowiedź, co uważają, za mocną stronę superwizji. Poniżej zamieszczono ich odpowiedzi.

Tabela 27. Odpowiedzi badanych.

	Mocna strona superwizji
mentor	BO
mentor	Profesjonalizm, wysokie kompetencje, chęć pomocy, atmosfera.
mentor	Profesjonalne podejście do tematu.

4. Ocena czasu trwania superwizji

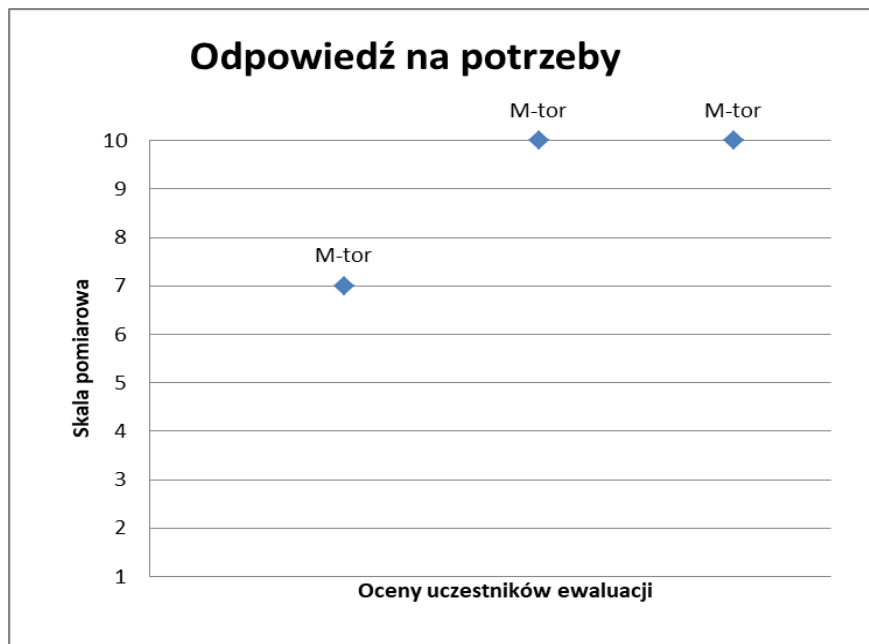
Wykres nr 31



Wszyscy mentorzy zostali poproszeni o odpowiedź, na ile odpowiadała im ilość czasu poświęcona na superwizję. Dwie osoby uznały, że była ona w sam raz. Jeden z mentorów potrzebowałby większej ilości czasu przeznaczonej na superwizję.

5. W jakim stopniu superwizja jako forma wspierania umiejętności mentorskich odpowiadała potrzebom uczestników?

Wykres nr 32



Mentorzy odnosząc się do swoich doświadczeń z superwizją uznali, że zaspokoiła ona ich potrzeby w obszarze wspierania kompetencji mentorskich na poziomie wysokim (dwie osoby) oraz bardzo dobrym (jedna osoba).

6. Korzyści z udziału w superwizji

W ramach ewaluacji poproszono mentorów, by wskazali korzyści wynikające z udziału w superwizji. Poniżej zamieszczono udzielone przez nich odpowiedzi.

Tabela 27. Odpowiedzi badanych.

	Korzyści z udziału w superwizji
mentor	BO
mentor	Motywacja do dalszych działań. Chęć uczestnictwa w takich projektach. Wiara w młodzię.
mentor	Uświadomiłam sobie wiele moich cech i umiejętności.

7. Zadowolenie z udziału w superwizji

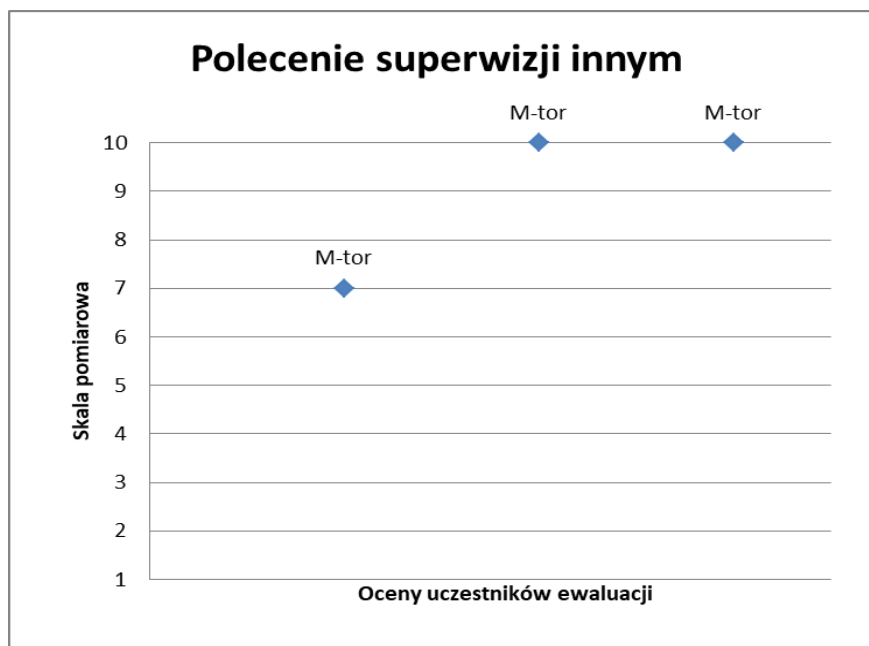
Wykres nr 33



Można uznać, że wszyscy mentorzy uczestniczący w superwizji jako formie wspierania ich rozwoju byli z niej zadowoleni na wysokim oraz bardzo dobrym poziomie.

8. Chęć polecenia udziału w superwizji osobie pełniącej rolę mentora w mikroprojekcie

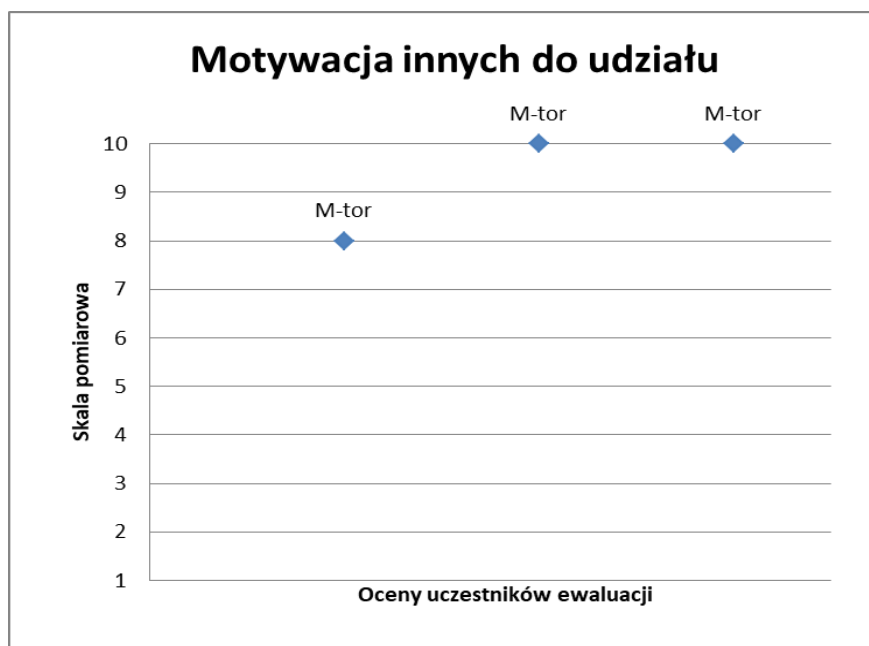
Wykres nr 34



Mentorzy korzystający z superwizji poleciliby w niej udział innym mentorom. Swoją chęć polecenia ocenili na poziomie wysokim oraz bardzo dobrym.

9. Opinia na ile osoby pełniące rolę mentora chciałyby wziąć udział w superwizji

Wykres nr 34



Mentorzy korzystający z superwizji pozytywnie ocenili motywację innych mentorów do udziału w tego typu formie pracy rozwojowej. Ocena motywacji plasuje się na poziomie wysokim oraz bardzo dobrym.

10. Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać

W ramach ewaluacji poproszono mentorów, by podali potencjalne powody, dla których inni mentorzy mogą nie chcieć korzystać z superwizji. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 28. Odpowiedzi badanych.

	Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać
mentor	BO
mentor	Brak informacji.
mentor	Z braku wiedzy.

11. Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać

W ramach ewaluacji poproszono mentorów, by podali potencjalne powody, dla których inni mentorzy mogą chcieć korzystać z superwizji. Poniżej zamieszczono odpowiedzi.

Tabela 29. Odpowiedzi badanych.

	Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać
mentor	BO
mentor	Chęć rozwoju, pomocy innym oraz wiara w siebie.
mentor	Z chęci poszerzenia swoich możliwości.

SUPERWIZJA DLA MENTORÓW– WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje do dalszych działań z wykorzystaniem superwizji wspierającej mentorów w pełnionej roli:

- 1. Superwizja jako forma kształcenia mentorów.** Przedstawione wyżej wyniki wskazują, że w opinii badanych ta forma działania wspierała ich w pełnieniu roli mentora. **Należy więc utrzymać w modelu taką opcję rozwijania/wspierania działań mentorskich. Warto utrzymać pewną elastyczność w ilości godzin przeznaczonych na działania superwizyjne – ze względu na zróżnicowane potrzeby odbiorców.** Badani doceniają profesjonalizm, wysokie kompetencje superwizorów oraz atmosferę pracy. Superwizja odpowiada potrzebom i przynosi korzyści mentorom: podnosi motywację, samoświadomość. Tak też wspiera rozwój w sposób globalny. Badani są ogólnie zadowoleni z udziału w tej formie pracy.
- 2. Motywacja do udziału w superwizji.** Badani pozytywnie ocenili motywację potencjalnych, przyszłych mentorów do udziału w superwizji. **Wydaje się, że tak jak w przypadku szkoleń, w ramach promocji mikroprojektów należy bardzo podkreślać fakt, że taka forma pracy jest uczestnikom oferowana. Warto wyjaśniać na czym polega superwizja i jakie korzyści przynosi.**

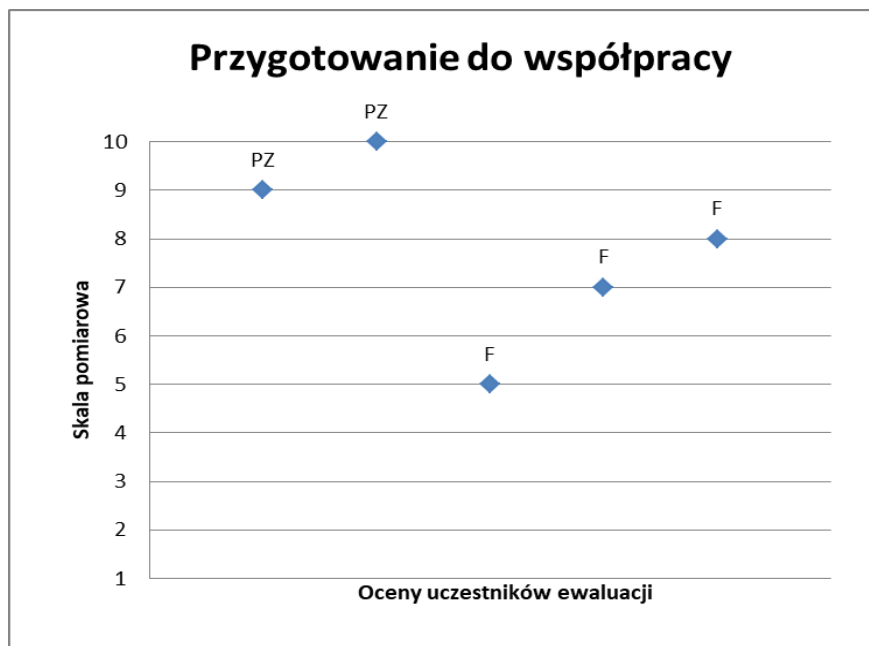
Przedstawione dane wskazują, że superwizja jako forma pracy wspierającej mentorów jest użyteczna. Spełnia potrzeby uczestników. Prawdopodobnie istnieje zapotrzebowanie ze strony przyszłych mentorów na taką formę pracy. Opisane działanie miało pozytywny wpływ na użytkowników i przyniosło dla nich korzyści.

OCENA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO – PREZENTACJA WYNIKÓW

W tej części raportu zaprezentowano wyniki odnoszące się do użyteczności modelu współpracy instytucji pieczy zastępczej i podmiotu rynkowego przy realizacji mikroprojektów. Tak też o opinie na ten temat poproszono reprezentantów pieczy zastępczej (lub instytucji współpracujących) oraz firm.

1 Ocena przygotowania podmiotu rynkowego/pieczy zastępczej do współpracy

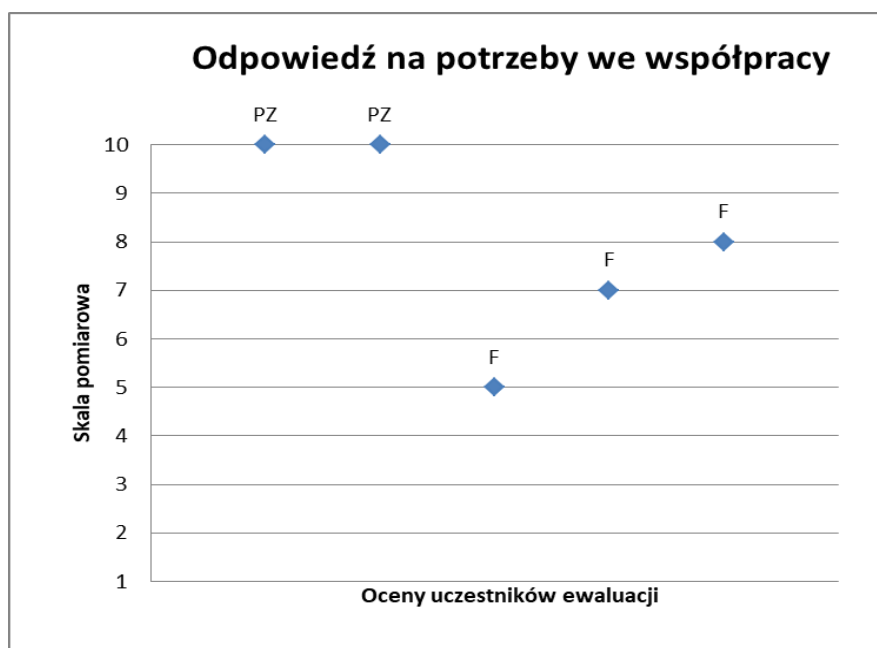
Wykres nr 35



W przypadku tego pytania poproszono uczestników ewaluacji o wzajemne ocenienie siebie – przedstawiciele pieczy oceniali firmy, a przedstawiciele firm dokonywali oceny pieczy. Jak widać na zamieszczonym wyżej wykresie przygotowanie do współpracy obu stron oceniono ogólnie pozytywnie. Można jednak zauważyć, że przedstawiciele pieczy lepiej oceniali przygotowanie firm (wyniki wysokie) niż przedstawiciele firm gotowość pieczy (wyniki bardzo dobre i średnie)

2 Ocena współpracy z podmiotem rynkowym/pieczą zastępczą pod kątem odpowiedzi na potrzeby

Wykres nr 36



Uczestnicy badania odpowiadali na pytanie, jak oceniają współpracę z podmiotem rynkowym/pieczą zastępczą pod kątem odpowiedzi na własne potrzeby. Podobnie jak we wcześniejszym pytaniu widać różnice między perspektywą pieczy zastępczej oraz firm. Przedstawiciele pieczy deklarują wysokie zaspokojenie potrzeb w relacji. W przypadku firm stopień odpowiedzi na ich potrzeby jest nadal duży, choć niektóre wyniki plasują się na średnim poziomie.

3 Mocna strona współpracy z firmą/pieczą zastępczą

W nawiązaniu do wcześniejszego pytania, skierowano do badanych kolejne, prosząc o wskazanie mocnych stron współpracy z pieczą zastępczą/firmą. Poniżej zamieszczono udzielone odpowiedzi.

Tabela 30. Odpowiedzi badanych.

	Mocna strona współpracy z firmą/pieczą zastępczą
piecza zastępcza	Przejęcie odpowiedzialności za wychowanka, opieka nad nim.
piecza zastępcza	Osoba mentora i jej pozytywne podejście i zaangażowanie.
firma	Zgoda na wyjazd.
firma	BO
firma	Chęć pomocy i elastyczność.

4 Co firma/pieczę zastępcza powinna zmienić przy nawiązywaniu kolejnej współpracy

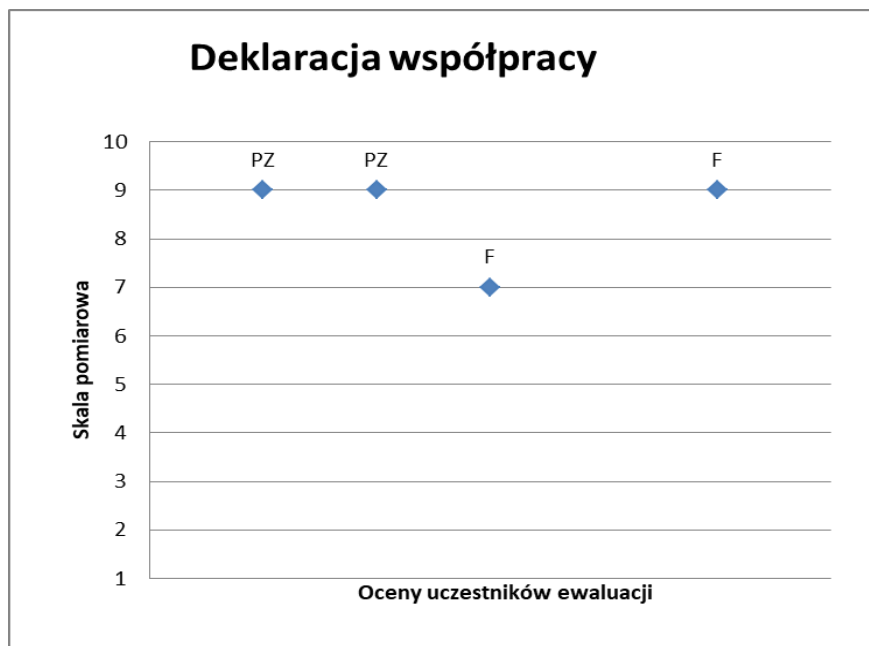
W nawiązaniu do wcześniejszego pytania, skierowano do badanych kolejne, prosząc o informacje, co firma/pieczę zastępcza powinna zmienić w swoim postępowaniu przed nawiązaniem kolejnej współpracy. Poniżej zamieszczono udzielone odpowiedzi.

Tabela 31. Odpowiedzi badanych.

	Co firma/pieczę zastępcza powinna zmienić przy nawiązywaniu kolejnej współpracy
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	Chęć pozyskania informacji zwrotnej.
firma	BO
firma	Nic

5 Ocena dokumentu: deklaracja współpracy między firmą i pieczęcią zastępczą

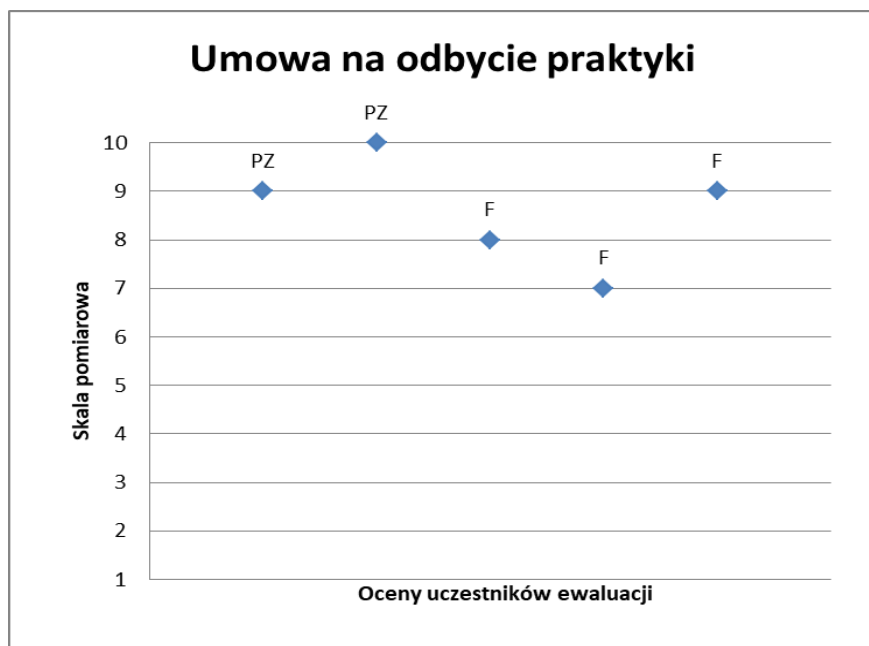
Wykres nr 37



Uczestników ewaluacji poproszono o ocenę dokumentu: deklaracja współpracy między firmą a pieczęcią zastępczą pod kątem tego, na ile wspierał obie strony w realizacji współpracy. Jeden przedstawiciel firmy nie udzielił odpowiedzi na to pytanie. Jak widać na zamieszczonym wykresie dokument został oceniony pozytywnie (oceny bardzo dobre i wysokie)

6 Ocena dokumentu: umowa na odbycie praktyki absolwenckiej

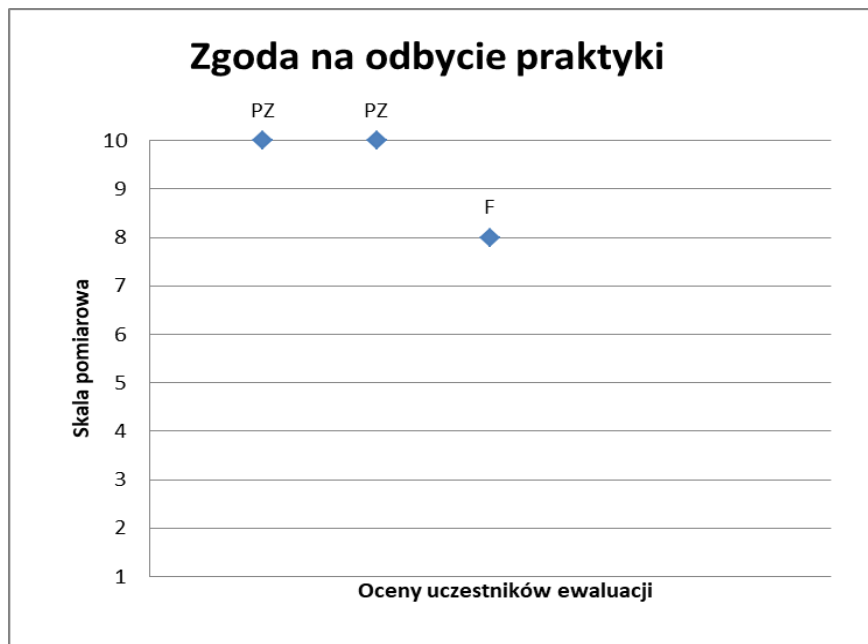
Wykres nr 38



Uczestników ewaluacji poproszono o ocenę dokumentu: umowa na odbycie praktyki pod kątem tego, na ile wspierał obie strony w realizacji współpracy. Jak widać na zamieszczonym wykresie dokument został oceniony pozytywnie (oceny bardzo dobre i wysokie)

7 Ocena dokumentu: zgoda ustawowego przedstawiciela na zawarcie umowy na odbycie praktyki

Wykres nr 39



Uczestników ewaluacji poproszono o ocenę dokumentu: zgoda ustawowego przedstawiciela na zawarcie umowy na odbycie praktyki, pod kątem tego, na ile wspierał obie strony w realizacji współpracy. Oceny dokonali dwaj przedstawiciele pieczy zastępczej oraz przedstawiciel jednej firmy. Jak widać na zamieszczonym wykresie dokument został oceniony pozytywnie (oceny bardzo dobre i wysokie)

8 Co należałoby usunąć/dodać/zmienić w dokumentach, aby stały się bardziej użyteczne

Uczestnicy badania odpowiedzieli na pytanie o potencjalne modyfikacje, jakie należałoby ich zdaniem wprowadzić, aby dokumentacja była bardziej użyteczna (3 pytania otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 32. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby dodać do dokumentów, aby były bardziej użyteczne?
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Miejsce na datę na deklaracji współpracy.
firma	
firma	
firma	BO

Tabela 33. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby usunąć z dokumentów, aby były bardziej użyteczne?
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	Nic
firma	BO
firma	Nic

Tabela 34. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zmienić w dokumentach, aby były bardziej użyteczne?
piecza zastępcza	Nic
piecza zastępcza	Nic
firma	BO
firma	BO
firma	Nic

9 Mocna strona dokumentów

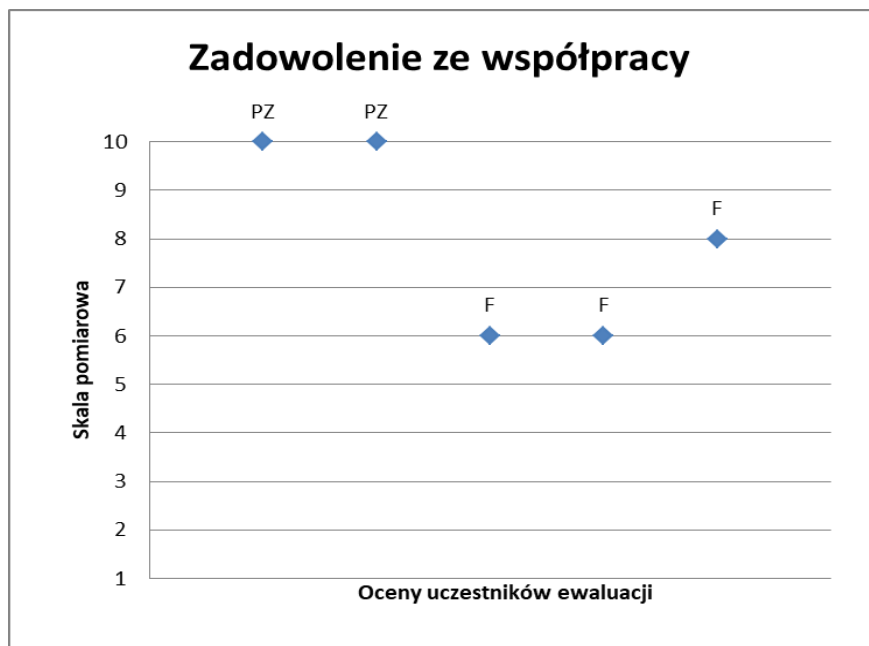
Uczestnicy badania odpowiedzieli na pytanie o mocną stronę dokumentacji (pytanie otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 32. Odpowiedzi badanych.

	Mocna strona dokumentów
piecza zastępcza	Czytelność, były "zwarte".
piecza zastępcza	BO
firma	BO
firma	Dokumenty sprawiają, że podnosi się wiarygodność stron. Dają obu stronom poczucie brania udziału w ważnym i profesjonalnie przygotowanym projekcie.
firma	BO

10 Stopień zadowolenia ze współpracy z firmą/pieczą zastępczą.

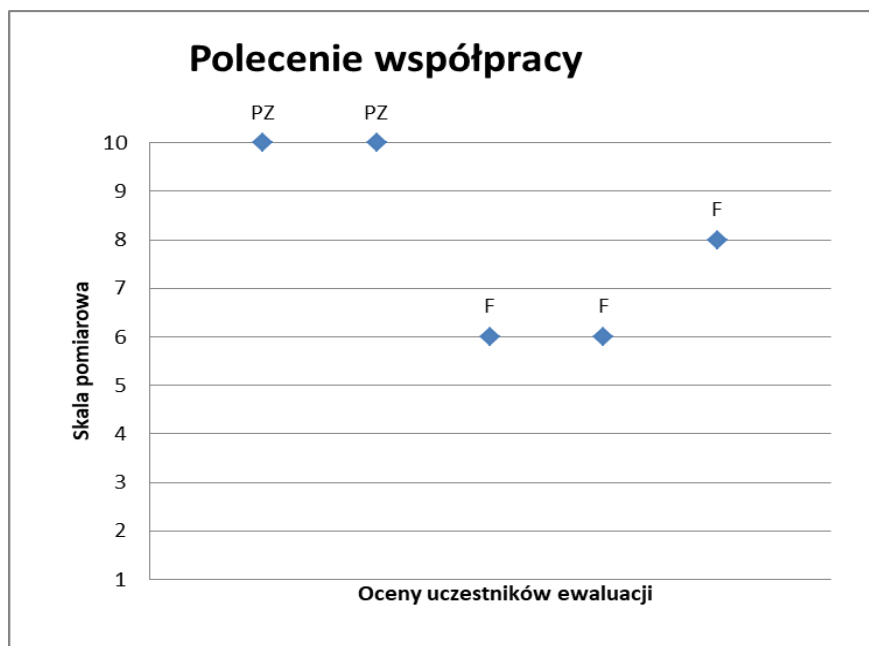
Wykres nr 40



Uczestników ewaluacji poproszono o ocenę stopnia zadowolenia ze współpracy z drugą stroną – na ile firma przejawia zadowolenie ze współpracy z pieczą i w jakim stopniu piecza jest zadowolona z kooperacji z firmą. Wyniki wskazują podobną asymetrię jak w przypadku wcześniejszych wymiarów. Przedstawiciele pieczy zastępczej wyrażają wysokie zadowolenie ze współpracy. W przypadku firm, ich przedstawiciele przyznawali średnie lub bardzo dobre noty.

11 Polecenie współpracy z tą firmą/pieczą zastępczą innym

Wykres nr 41



Uczestników ewaluacji poproszono o ocenę, w jakim stopniu poleciliby współpracę z daną firmą/institucją pieczy zastępczej innym. Wyniki wskazują podobną asymetrię jak w przypadku wcześniejszych wymiarów. Przedstawiciele pieczy zastępczej poleciliby współpracę w wysokim stopniu. W przypadku firm, ich przedstawiciele przyznawali średnie lub bardzo dobre noty – ich motywacja do polecenia innym firmom jest relatywnie niższa.

WSPÓŁPRACA INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO – WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje w odniesieniu do dalszego kształtowania użytecznego modelu współpracy pomiędzy firmą i instytucją pieczy zastępczej:

- 1. Aspekt formalny współpracy - dokumenty.** Przedstawione wyżej wyniki wskazują, że stosowane w ramach mikroprojektu dokumenty są pozytywnie oceniane. Użytkownicy wskazując ich mocne strony, mówili o ich czytelności. Uznali, że stosowanie dokumentów jest zasadne, bo nadaje współpracy wiarygodności. **Jedyna uwaga dot. dokumentów dotyczyła zamieszczenia daty w deklaracji współpracy. Rekomendowanym jest ich pozostawienie w obecnym kształcie (z wyjątkiem dodania daty).**
- 2. Ogólna ocena użyteczności modelu współpracy pieczy zastępczej oraz firmy.** Wyniki w tej części badania potwierdziły pewne sygnały, jakie pojawiły się w pierwszym bloku analizy wyników, gdzie podsumowywana była użyteczność samego mikroprojektu. Zaobserwowano tam relatywnie niższe (choć generalnie cały czas pozytywne) opinie pracodawców w odniesieniu do niektórych obszarów mikroprojektów. Podobnie w tym obszarze pewna asymetria jest dostrzegalna. W przypadku reprezentantów pieczy zastępczej widzimy wysokie oceny aspektów użyteczności. Reprezentanci firm dokonali niższych ocen (poziom średni lub bardzo dobry). **Wyniki wskazują, że prawdopodobnie warto jeszcze lepiej przygotowywać piecze zastępcze do współpracy w ramach modelu. Pracodawcy nie wymagają większego wsparcia w tym zakresie, choć być może warto przybliżyć im sposób działania pieczy (specyfika pracy, cele działania).** Piecze zastępcze działają czasem w sposób odmienny od realiów biznesowych, co jest adekwatne do warunków, w jakich funkcjonują (opieka nad dziećmi/młodzieżą ze szczególnymi potrzebami, podejmowanie działań opiekuńczo – wychowawczych, których celem nie jest przyniesienie rentowności). **Firmy oczekują od pieczy zastępczych elastyczności, otwartości we współpracy. Warto wziąć ten argument pod uwagę,** choć z drugiej strony należy pamiętać, że stoją one na straży pewnej stabilności i bezpieczeństwa swoich wychowanków. **W ramach modelu należy oba podejścia bilansować.** Być może dobrym pomysłem, pogłębiającym współpracę pomiędzy obiema stronami, jest koncepcja zgłoszona przez jednego z reprezentantów pracodawców, by po zrealizowanym mikroprojekcie **pracodawcy przekazywali pieczy zastępczej pewną formę informacji zwrotnej na temat wychowanka** (sposobu, w jaki

realizował mikroprojekt). Pieczy zastępcze wydają się być gotowane na takie rozwiązanie – doceniają udział firmy we wspieraniu rozwoju wychowanka. Wyniki wskazują większe zadowolenie pieczy z udziału w mikroprojekcie niż firm. Może to wiązać się z opisanym w pierwszym punkcie analizy wyników **większym obciążeniem firmy w związku z realizacją mikroprojektu** (czas związany z przygotowaniem i realizacją mikroprojektu, dodatkowe obciążenie zadaniami zawodowymi). **Warto rozważyć opracowanie rozwiązań wspierających pracodawców w tym obszarze**, gdyż zadowolenie z udziału w mikroprojekcie przekładać się będzie na chęć jego polecenia kolejnym firmom. A to z kolei może mieć wpływ na pozyskiwanie kolejnych chętnych przedsiębiorstw do współpracy przy realizacji mikroprojektów. **Być może szczególny nacisk należy położyć na promowanie na rynku pozytywnych wizerunków pracodawców zgłaszających się do projektu. Warto im także zaoferować doradztwo organizacyjne w zakresie realizacji mikroprojektów.**

Przedstawione dane wskazują, że model współpracy między firmą a instytucjami pieczy zastępczej jest raczej użyteczny, choć należy położyć szczególną uwagę na rozwiązania wspierające pracodawców w tej kwestii. Model współpracy spełnia potrzeby uczestników – choć bardziej odpowiada na potrzeby pieczy zastępczej niż firm. Opisane działanie miało pozytywny wpływ na użytkowników – w szczególności dostrzegają go reprezentanci pieczy zastępczych.

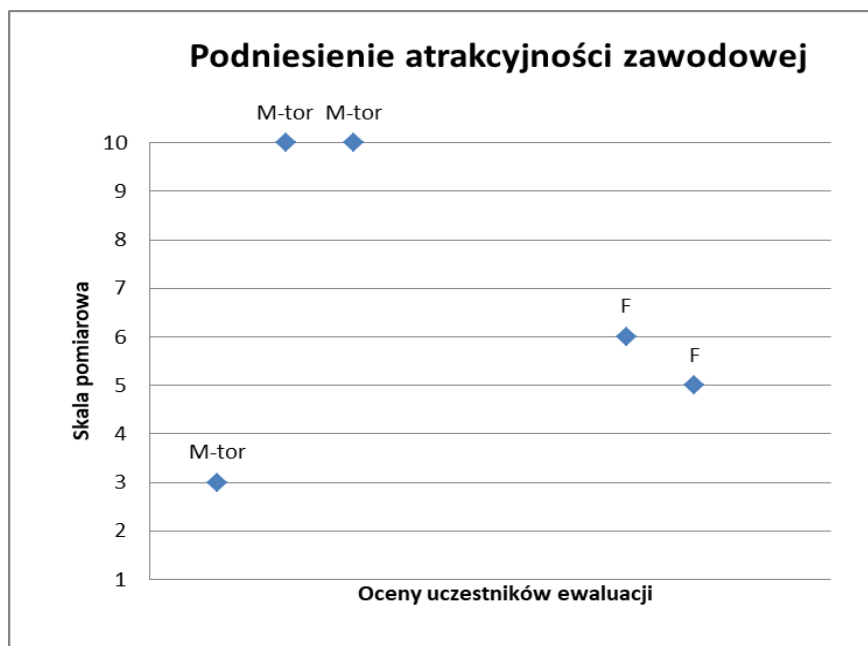
SKUTECZNOŚĆ MIKROPROJEKTÓW

Skuteczność mikroprojektów postanowiono sprawdzić w dwóch głównych grupach pytań. Pierwsza związana jest z oceną (samooceną i oceną opiekunów/pracodawcy) w obszarze nabytych umiejętności i zachowań oraz realizacją założonych celów mikroprojektów. W ramach drugiej grupy pytań zapytano uczestników ewaluacji o opinię, na ile poszczególne elementy mikroprojektu skutecznie wsparły wychowanków pieczy zastępczej w usamodzielnieniu się i poznaniu realiów pracy (samoocena) oraz w jakim stopniu wpłynęły one na podniesienie atrakcyjności zawodowej pracowników 50 plus (samoocena).

OCENA KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTORA. OCENA SKUTECZNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU PRACOWNIKÓW W PODNIESIENIU ATRAKCYJNOŚCI ZAWODOWEJ I MOTYWACJI – PREZENTACJA WYNIKÓW

1. Podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora

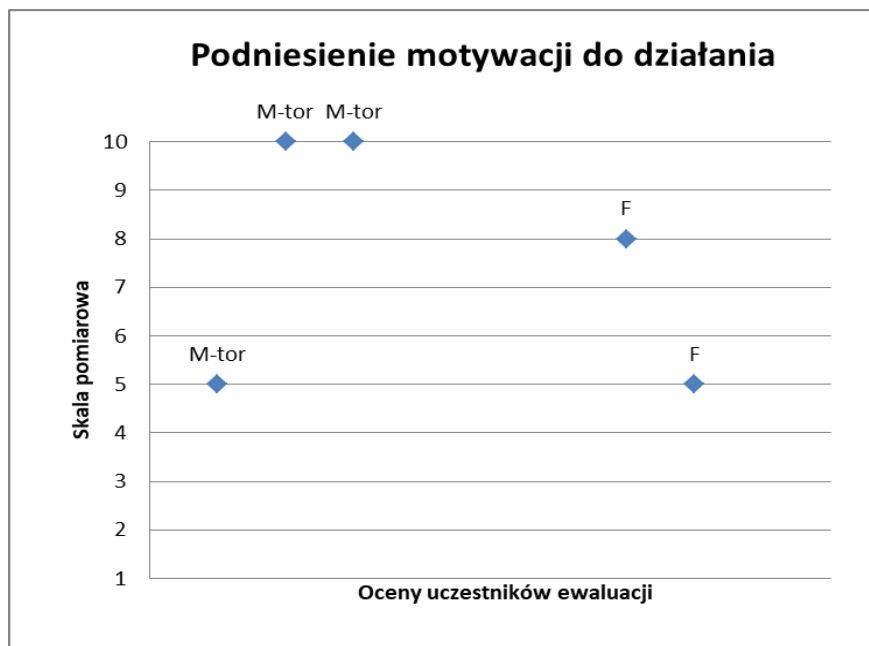
Wykres nr 42



Pytanie dotyczące mentorów zadano im samym oraz firmom. Ze względu na podwójną rolę jednego z uczestników ewaluacji poproszono go o wypowiedzenie się tylko z perspektywy pracownika. Powyższe oceny pokazują bardzo zróżnicowane opinie. Dwóch mentorów oceniło wysoko podniesienie swojej atrakcyjności zawodowej. Jeden mentor przyznał niskie noty. Pracodawcy ocenili na poziomie średnim stopień podniesienia atrakcyjności zawodowej pracowników uczestniczących w mikroprojekcie

2. Podniesienie motywacji do działania mentora

Wykres nr 43



Pytanie dotyczące mentorów zadano im samym oraz firmom. Ze względu na podwójną rolę jednego z uczestników ewaluacji poproszono go o wypowiedzenie się raz z perspektywy pracownika. Powyższe oceny pokazują dość zróżnicowane opinie, choć wszystkie z nich są pozytywne. Dwóch mentorów oceniono wysoko podniesienie swojej motywacji do działania. Jeden mentor i przedstawiciel firmy przyznał średnie noty. Jeden przedstawiciel firmy ocenił na bardzo dobrym poziomie podniesienie motywacji do działania swojego pracownika.

3. Kompetencje rozwijane u mentora w ramach udziału w mikroprojekcie

Mentorów i pracodawców zapytano o kompetencje rozwijane u mentorów w ramach udziału w mikroprojekcie (2 pytania otwarte). Ze względu na podwójną rolę jednego z uczestników ewaluacji poproszono go o wypowiedzenie się tylko z perspektywy pracownika. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 33. Odpowiedzi badanych.

	Kompetencje rozwijane w ramach udziału w mikroprojekcie
mentor	BO
mentor	Zauważyłam jak dobry kontakt mam w budowaniu relacji z trudną młodzieżą.
mentor	Potrafię współpracować z ludźmi młodszymi od siebie.
firma	x
firma	Komunikacja z młodym pracownikiem.
firma	Komunikacja, współpraca z „różnorodnością”.

Tabela 34. Odpowiedzi badanych.

	Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie to:
mentor	Uważność na drugiego człowieka.
mentor	Pewność siebie w tym co robię.

mentor	Otwarcie na ludzi, współpraca.
firma	x
firma	Umiejętność współpracy z młodym pracownikiem.
firma	Zwiększenie wiary w swoje umiejętności.

4. Zmiana zachowań mentora po udziale w mikroprojekcie

Mentorów i pracodawców zapytano o ewentualne zmiany w zachowaniu mentorów po udziale w mikroprojekcie (2 pytania otwarte). Ze względu na podwójną rolę jednego z uczestników ewaluacji poproszono go o wypowiedzenie się tylko z perspektywy pracownika. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 35. Odpowiedzi badanych.

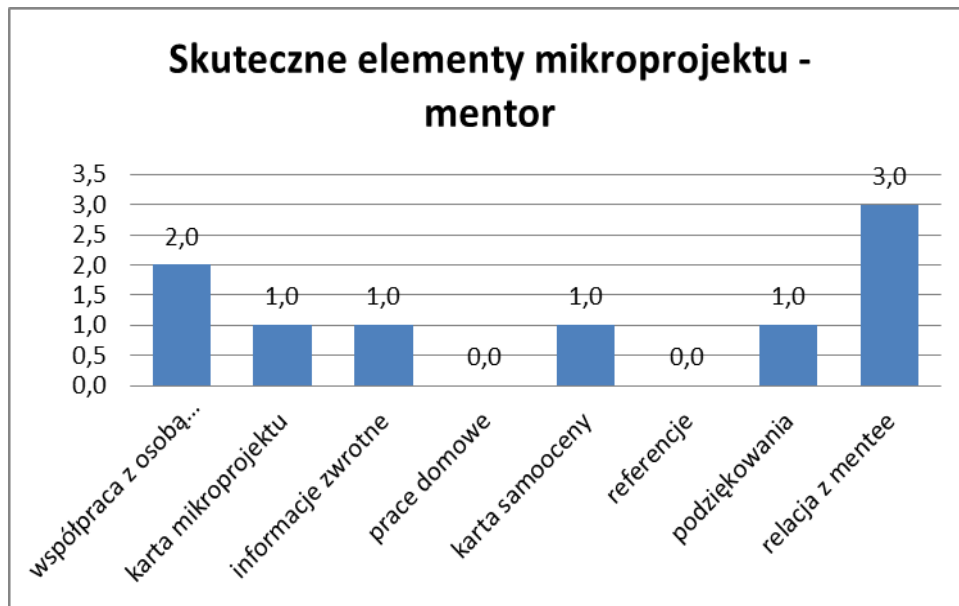
	Zmiany w zachowaniu mentora po mikroprojekcie
mentor	BO
mentor	Stawiam na dalszy rozwój.
mentor	BO
firma	x
firma	Więcej wiary we własne możliwości.
firma	Trudno mówić o zmianach w pracowniku, raczej jakie towarzyszyły mu emocje - radość z pomocy i możliwości dzielenia się własnymi umiejętnościami i wiedzą.

Tabela 36. Odpowiedzi badanych.

	Nowe, pozytywne zachowania mentora po mikroprojekcie
mentor	BO
mentor	Wiek to nie przeszkoda, to atut i doświadczenie.
mentor	Jestem młodsza duchem.
firma	x
firma	Nie zauważyłam (ew. jak wyżej).
firma	Nie zauważyłam nowych zachowań.

5. Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora (wybór maksymalnie 4 opcji)

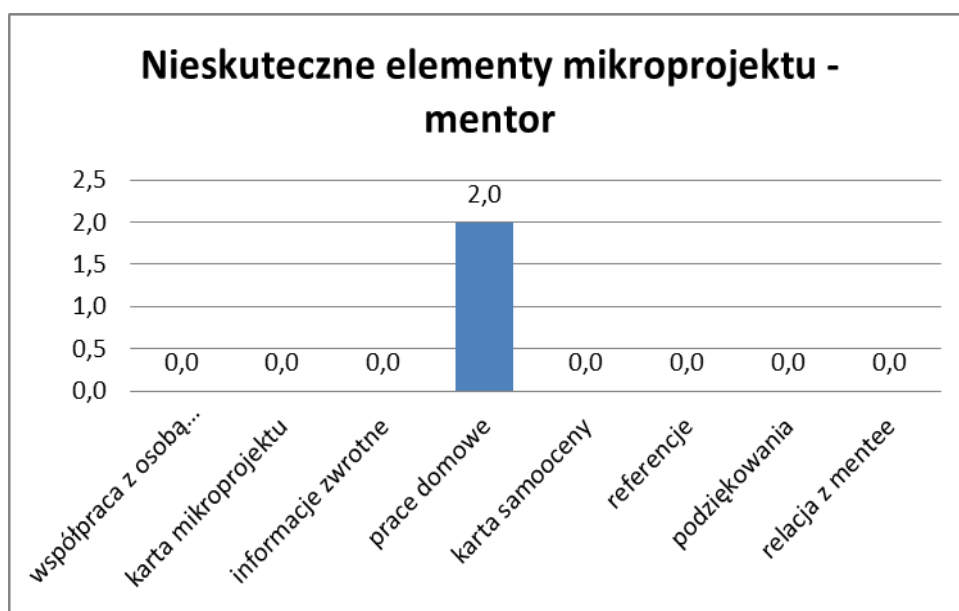
Wykres nr 44



Pytanie dotyczące skuteczności poszczególnych elementów mikroprojektu w podnoszeniu atrakcyjności zawodowej pracownika zadano tylko im samym (3 osoby). Każda osoba mogła wskazać maksymalnie 4 opcje. Jak widać najwięcej wskazań uzyskała możliwość nawiązania relacji z mentee oraz współpraca z osobą z innego pokolenia. Pojedyncze osoby wskazywały na skuteczność karty samooceny i mikroprojektu, informacje zwrotne oraz podziękowania.

6. Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na podniesienie atrakcyjności zawodowej mentora (wybór maksymalnie 4 opcji)

Wykres nr 45



Pytanie dotyczące nieskuteczności poszczególnych elementów mikroprojektu w podnoszeniu atrakcyjności zawodowej pracownika zadano tylko im samym (3 osoby). Każdy badany mógł wskazać maksymalnie 4 opcje. Jak widać najwięcej wskazań uzyskały prace domowe.

7. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny? Perspektywa mentora i firmy.

Mentorów i pracodawców zapytano o ewentualne zmiany w założeniach mikroprojektu, aby stał się on bardziej skuteczny (pytanie otwarte). Ze względu na podwójną rolę jednego z uczestników ewaluacji poproszono go o wypowiedzenie się tylko z perspektywy pracownika. Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 37. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny?
mentor	BO
mentor	Zdecydowanie większa reklama - ja do tej pory nie wiedziałam o takich działaniach.
mentor	Jest dobry
firma	x
firma	Wydłużyć czas trwania (więcej godzin).
firma	Żeby mentor wierzył, że jego praca w roli mentora jest komuś rzeczywiście potrzebna.

ROZWÓJ KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTORA. SKUTECZNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU PRACOWNIKÓW W PODNIESIENIU ATRAKCYJNOŚCI ZAWODOWEJ I MOTYWACJI – WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje w odniesieniu do dalszego kształtowania skutecznego modelu mikroprojektu dla pracowników 50 plus:

1. Podniesienie atrakcyjności zawodowej i motywacji do działania pracowników 50 plus.

Zaprezentowane wyniki pokazują raczej pozytywne oceny ogólnej skuteczności modelu mikroprojektu w tym obszarze. Można zaobserwować nieco większy wpływ tego oddziaływania na motywację niż postrzeganie własnej atrakcyjności zawodowej. Opinie uczestników ewaluacji są dość zróżnicowane w tym obszarze, co może wynikać między innymi z ich różnych potrzeb i doświadczeń zawodowych. Warto zauważyć, że atrakcyjność zawodowa jest trudnym aspektem do ocenienia. Wymaga spojrzenia na pracownika/siebie samego z perspektywy potrzeb rynkowych. Szczególnie kłopotliwa może być samoocena w tym obszarze. Łatwiejszym aspektem do diagnozy jest na pewno motywacja do działania (do obserwacji w zachowaniach pracownika/własnych). Problem w ocenie tego obszaru może wiązać się także z samoświadomością pracowników. **Dlatego rekomendowanym jest włączenie do superwizji rozmowy podsumowującej, w ramach której pracownik mógłby omówić aspekt podniesienia atrakcyjności zawodowej, motywacji oraz rozwoju kompetencji.**

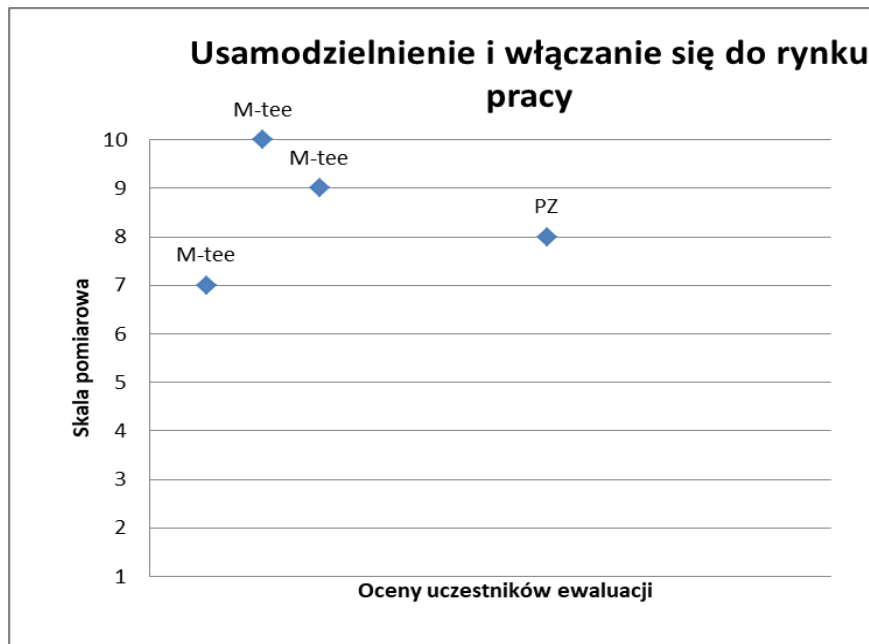
2. **Rozwijane kompetencje i zachowania.** Badani wskazują, że mikroprojekt rozwija u nich kompetencje, których progres był zakładany w projekcie np. współpraca/komunikacja z innymi pokoleniami. Pojawiają się także dodatkowe, pozytywne aspekty, na które mikroprojekt pozytywnie wpłynął np. pewność siebie, uważność na innych, motywacja do rozwoju, pozytywne emocje, pozytywne spojrzenie na swój wiek. W przypadku zmian w zachowaniu, badani przejawiali trudność w ich dostrzeżeniu. Wnioski formułowali bardziej w kategorii kompetencji lub postaw wobec własnej osoby. Wydaje się to być naturalnym zjawiskiem. Zmiany w obszarze kompetencji i zachowań wymagają czasu, a ewaluacja dokonywana była niemalże zaraz po realizacji mikroprojektów. Stąd też można się spodziewać, że pewne efekty w tym obszarze będą bardziej widoczne dopiero za jakiś czas.
3. **Elementy mikroprojektu a wzrost atrakcyjności zawodowej.** Szczególnie pozytywnie oceniana jest skuteczność relacji z mentee oraz możliwość współpracy z osobą z innego pokolenia. Najmniej skuteczne są natomiast prace domowe. **Należy pozostawić dowolność w stosowaniu tego elementu modelu.**
4. **Podniesienie skuteczności.** W tym obszarze pojawiają się podobne wnioski jak wcześniej – ważne jest zastosowanie pewnej elastyczności czasu trwania mikroprojektu. **Dodatkowo warto rozważyć możliwość udzielenia informacji zwrotnej firmie przez pieczę na temat wartościowości udziału wychowanka w mikroprojekcie.**

Przedstawione dane wskazują, że model współpracy w ramach mikroprojektu jest skuteczny w odniesieniu do efektów, jakie ma przynieść pracownikom 50 plus. Udział w mikroprojekcie pozwala pracownikom podnieść i nabyć nowe umiejętności. Wyróżniono najbardziej i najmniej skuteczne elementy mikroprojektu oraz określono co należy zrobić by był on bardziej skuteczny. W pewnym stopniu udział w mikroprojekcie wpiera rozwiązanie niektórych trudności pracowników 50 plus (spadek atrakcyjności zawodowej i motywacji).

OCENA KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTEE. OCENA SKUTECZNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU WYCHOWANKÓW W USAMODZIELNIANIU SIĘ, WŁĄCZANIU DO RYNKU PRACY ORAZ POZNANIU REALIÓW ZAWODOWYCH – PREZENTACJA WYNIKÓW

1. Wsparcie mentee w usamodzielnianiu się oraz włączaniu się do rynku pracy

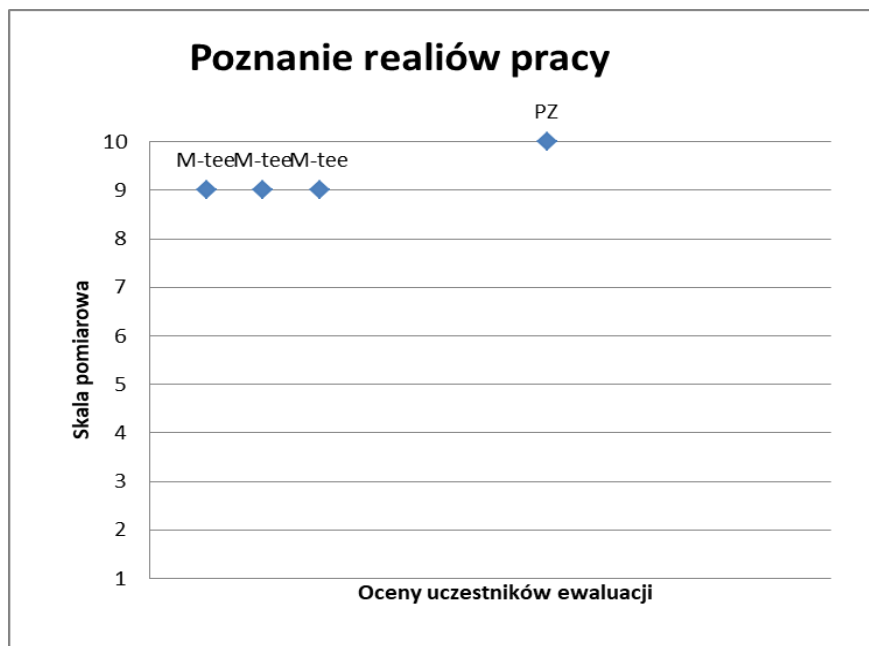
Wykres nr 46



Pytanie dotyczące mentee zadano im samym oraz pieczom zastępczym. Jeden z reprezentantów pieczy nie udzielił odpowiedzi w tym zakresie. Wszystkie oceny tego obszaru są pozytywne. Uczestnicy badania uważają, że udział w mikroprojekcie wsparł ich stopniu wysokim lub bardzo dobrym w usamodzielnianiu się i włączaniu do rynku pracy.

2. Poznanie realiów pracy przez mentee

Wykres nr 47



Pytanie dotyczące mentee zadano im samym oraz pieczom zastępczym. Jeden z reprezentantów pieczy nie udzielił odpowiedzi w tym zakresie. Wszystkie oceny tego obszaru są pozytywne i wysokie.

3. Kompetencje rozwijane u mentee w ramach udziału w mikroprojekcie

Mentee i reprezentantów pieczy zastępczej zapytano o kompetencje rozwijane u mentee w ramach udziału w mikroprojekcie (2 pytania otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 38. Odpowiedzi badanych.

	Kompetencje rozwijane u mentee w ramach udziału w mikroprojekcie
mentee	Dużo się nauczyłam, otwarcie na ludzi.
mentee	Artystyczne, wiedza o rekrutacji i selekcji, otwarcie na innych.
mentee	Wiedza na temat przygotowywanych potraw. Komunikacja z osobami nowo poznanymi.
piecza zastępcza	Umiejętność organizacji pracy, umiejętność prezentowania się, gospodarowanie wolnym czasem, samodzielność.
piecza zastępcza	BO

Tabela 39. Odpowiedzi badanych.

	Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie to:
mentee	BO
mentee	BO
mentee	Samoświadomość w podjęciu ryzyka założenia działalności gospodarczej.
piecza zastępcza	Samodzielność
piecza zastępcza	BO

4. Zmiana zachowań mentora po udziale w mikroprojekcie

Mentee i przedstawiciele pieczy zapytano o ewentualne zmiany w zachowaniu mentee po udziale w mikroprojekcie (2 pytania otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 40. Odpowiedzi badanych.

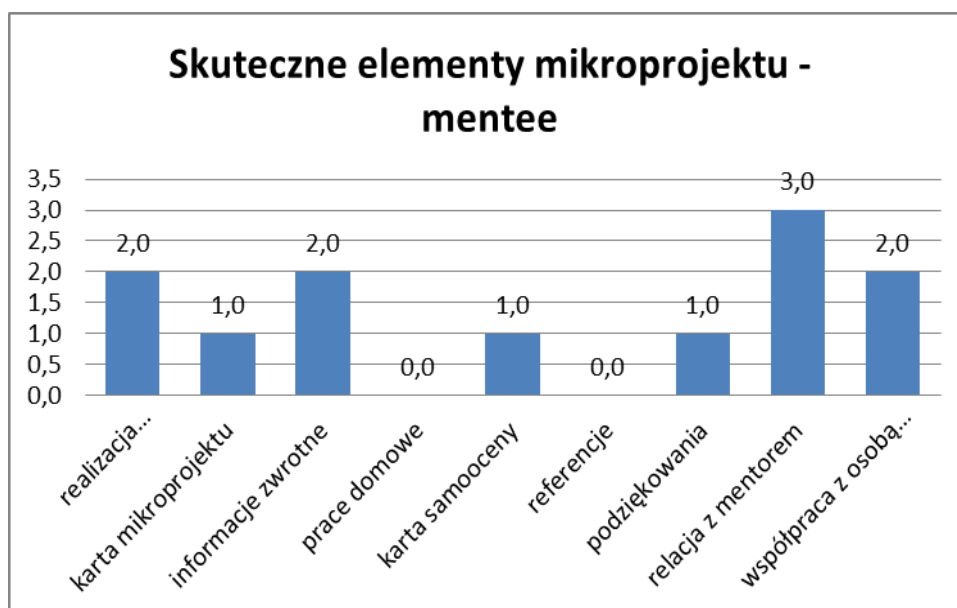
	Zmiany w zachowaniu mentee po mikroprojekcie?
mentee	Nie
mentee	Zmiana w sposobie myślenia - inaczej myślę o rekrutacji i selekcji
mentee	Skupiam się przede wszystkim na sobie jak się komunikuje z różnymi ludźmi.
piecza zastępcza	Większa otwartość w zachowaniu, obycie.
piecza zastępcza	BO

Tabela 41. Odpowiedzi badanych.

	Nowe, pozytywne zachowania po mikroprojekcie
mentee	Nie
mentee	Nic
mentee	Wkładam w dzień więcej uśmiechu wiary i opanowania
piecza zastępcza	Pewność siebie
piecza zastępcza	BO

5. Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy przez mentee (wybór maksymalnie 4 opcji)

Wykres nr 48

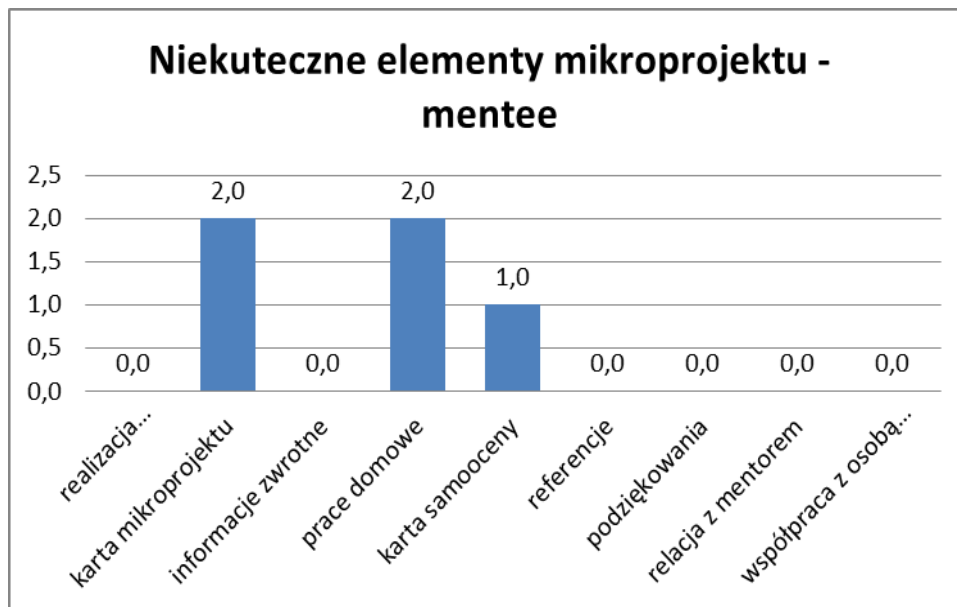


Pytanie dotyczące skuteczności poszczególnych elementów mikroprojektu w odniesieniu do ich wpływu na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy zadano wszystkim osobom pełniącym funkcję mentee.

Najczęściej wskazywany aspekt to nawiązanie relacji z mentorem. Ponadto wychowankowie pieczy jako istotną wskazywali także realizację mikroprojektu w siedzibie pracodawcy, informacje zwrotne, współpracę z osobą z innego pokolenia. Pojedyncze wskazania dotyczyły karty mikroprojektu, karty samooceny oraz podziękowań.

6. Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy przez mentee (wybór maksymalnie 4 opcji)

Wykres nr 49



Pytanie dotyczące aspektu mikroprojektu wpływającego w najmniejszym stopniu na usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy, zadano wszystkim osobom pełniącym funkcję mentee. Najczęściej wskazywany aspekt to karta mikroprojektu, prace domowe i karta samooceny.

8. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny? Perspektywa mentee i pieczy zastępczej.

Mentee i przedstawiciele pieczy zastępczej zapytano o ewentualne zmiany w założeniach mikroprojektu, aby stał się on bardziej skuteczny (pytanie otwarte). Poniżej zamieszczono podane odpowiedzi.

Tabela 42. Odpowiedzi badanych.

	Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny?
mentee	Nic
mentee	Ogólnie jest dobrze skonstruowany. Mapa myśli (element prezentacji) można było zacząć robić wcześniej. Warto by mentee wziął udział w poszczególnych etapach rekrutacji i selekcji.
mentee	Więcej godzin projektu.
pieczy zastępcza	Nic
pieczy zastępcza	Możliwość kontynuacji współpracy po mikroprojekcie jako np.. praktyki wakacyjne lub w weekend, opcjonalnie praktyki płatne.

ROZWÓJ KOMPETENCJI I ZACHOWAŃ OSÓB PEŁNIĄCYCH ROLĘ MENTEE. SKUTECZNOŚĆ POSZCZEGÓNYCH ELEMENTÓW MIKROPROJEKTU WE WPIERANIU WYCHOWANKÓW W USAMODZIELNIANIU SIĘ, WŁĄCZANIU DO RYNKU PRACY ORAZ POZNANIU REALIÓW ZAWODOWYCH – WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z tej części raportu oraz rekomendacje w odniesieniu do dalszego kształtowania modelu mikroprojektu skutecznego z perspektywy wychowanków pieczy zastępczych:

- 1. Wsparcie wychowanków pieczy zastępczej w usamodzielnieniu się, włączaniu do rynku pracy oraz poznawaniu realiów zawodowych.** Zaprezentowane wyniki pokazują bardzo pozytywne oceny ogólnej skuteczności modelu mikroprojektu w odniesieniu do mentee. W szczególności wysoko oceniona została możliwość poznania realiów pracy. **Wyniki wskazują, że w odniesieniu do mentee należy pozostawić założony model pracy.**
- 5. Rozwijane kompetencje i zachowania.** Badani wskazują, że mikroprojekt rozwija u nich kompetencje, których progres był zakładany w projekcie np. organizacja pracy własnej, otwartość na ludzi., komunikacja. Pojawiają się także dodatkowe, pozytywne aspekty, na które mikroprojekt pozytywnie wpłynął np. nabycie wiedzy merytorycznej, samodzielność, otwartość w zachowaniach. W przypadku zmian w zachowaniu, badani formułowali wnioski bardziej w kategorii kompetencji lub postaw. Wydaje się to być naturalnym zjawiskiem. Zmiany w obszarze kompetencji i zachowań wymagają czasu, a ewaluacja dokonywana była niemalże zaraz po realizacji mikroprojektów. Stąd też można się spodziewać, że pewne efekty w tym obszarze będą bardziej widoczne dopiero za jakiś czas.
- 6. Elementy mikroprojektu a usamodzielnienie się i poznanie realiów pracy.** Szczególnie pozytywnie oceniana jest skuteczność relacji z mentorem, informacja zwrotna, możliwość współpracy z osobą z innego pokolenia, realizacja mikroprojektów w siedzibie pracodawcy. Najmniej skuteczne są natomiast prace domowe. **Należy pozostawić dowolność w stosowaniu tego elementu modelu.** W przypadku karty mikroprojektu zdania są podzielone: jedna osoba uznała ją za skuteczną a dwie oceniły, że w najmniejszym stopniu miały one wpływ na uzyskany efekt.
- 7. Podniesienie skuteczności.** W tym obszarze pojawiają się podobne wnioski jak wcześniej – warto uwzględnić pewną elastyczność czasu trwania mikroprojektu w modelu.

Przedstawione dane wskazują, że model współpracy w ramach mikroprojektu jest skuteczny w odniesieniu do efektów, jakie ma przynieść wychowankom pieczy. Udział w mikroprojekcie pozwala im podnieść i nabyć nowe umiejętności. Wyróżniono najbardziej i najmniej skuteczne elementy mikroprojektu oraz określono, co należy zrobić by był on bardziej skuteczny. W znacznym stopniu udział w mikroprojekcie wpiera rozwiązanie niektórych trudności wychowanków pieczy zastępczej.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza wyników pozwala stwierdzić, że

Model współpracy oparty o mikroprojekty **bardzo skutecznie wspiera wychowanków pieczy zastępczej w usamodzielnieniu się i bezpiecznym włączaniu do rynku pracy.**

Model współpracy oparty o mikroprojekty **dość skutecznie wspiera aktywność i atrakcyjność zawodową pracowników 50 plus. Należy udoskonalać ten aspekt.**

Należy uznać za **użyteczny model współpracy mentora i mentee**. Warto zwrócić uwagę na fakt większego obciążenia (zadania, odpowiedzialność) osoby mentora w modelu niż ma to miejsce w przypadku mentee. Założeniem modelu jest równowaga, a więc należy dążyć do lepszego zbalansowania poniesionego przez mentorów wysiłku względem korzyści, jakie przynosi im mikroprojekt.

Należy uznać za **użyteczny model współpracy między instytucją pieczy zastępczej a podmiotami rynkowymi**. Podobnie jak wyżej należy zwrócić uwagę na równowagę tej relacji. Wydaje się, że nakłady poniesione przez firmy są dość duże względem postrzeganych przez nie korzyści.



ZAŁĄCZNIK NR 1**ANKIETA FIRMY/INSTYTUCJE**

Za chwilę zadam pytania dotyczące udziału Państwa pracownika w mikroprojekcie realizowanego w ramach projektu równoWAŻNI. Badanie jest anonimowe i jest ono elementem ewaluacji/oceny projektu. W ramach wspomnianego mikroprojektu pełniliście Państwo funkcję instytucji kierującej uczestnika do udziału w nim i w odniesieniu do tej perspektywy będę Panu/Pani zadawała pytania. Część pytań ma charakter otwarty – poproszę Pana/Panią o własną wypowiedź. Niektóre pytania są zamknięte – poproszę Pana/Panią o ocenę na skali, lub podam gotowe odpowiedzi.

OCENA MIKROPROJEKTU

1. Na ile jasny była dla Pana/Pani przebieg i założenia mikroprojektu?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Jaki aspekt przebiegu i założeń mikroprojektu nie był dla Pana/Pani jasny?
3. Co było z Pana/Pani perspektywy najbardziej wartościowe i korzystne dla pracownika uczestniczącego w mikroprojekcie?
4. Co było z Pana/Pani perspektywy najmniej wartościowe i korzystne dla pracownika uczestniczącego w mikroprojekcie?
5. Na ile udział pracownika w mikroprojekcie był odpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli udział pracownika w mikroprojekcie był nieodpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań, to dlaczego?

Dzięki czemu udział pracownika w mikroprojekcie spełniał Państwa potrzeby i oczekiwania.

6. W jakim stopniu mikroprojekty mogą być potrzebne dla innym pracownikom waszej organizacji
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Na ile jest Pana/Pani zadowolony/na z udziału pracownika w mikroprojekcie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. W jakim stopniu chciałby/chciałaby Pan/Pani skierować kolejnego pracownika do podobnego mikroprojektu?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. W jakim stopniu poleciłby/aby Pan/Pani udział w mikroprojektach innym firmom/instytucjom?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Na ile inne firmy/instytucje chciałyby Pana/Pani zdaniem wziąć udział w podobnym mikroprojekcie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli inne firmy/instytucje nie będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

Jeśli inne firmy/instytucje będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać?

11. Co należałoby dodać do mikroprojektu, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla pracownika?

12. Co należałoby usunąć z mikroprojektu, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla pracownika?
13. Co należałoby zmienić w mikroprojekcie, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla pracownika?
14. Jak oceniacie Państwo możliwość poznawania potencjalnych, przyszłych pracowników (mentee) poprzez realizowanie mikroprojektów (na skali)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

OCENA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO

1. Jak ocenia Pana/Pani przygotowanie pieczy zastępczej do współpracy?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Jak ocenia Pana/Pani współpracę z pieczą zastępczą pod kątem odpowiedzi na Państwa potrzeby?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Co było mocną stroną współpracy z pieczą zastępczą?
4. Co piecza zastępcza powinna zmienić przy nawiązywaniu kolejnej współpracy z firmą/instytucją?
5. Na ile poniższe dokumenty wspierały Państwa w realizacji współpracy z pieczą zastępczą
- umowa o współpracy pomiędzy firmą a Instytucją pieczy zastępczej

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

 - umowa na odbycie praktyki absolwenckiej

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

 - zgoda ustawowego przedstawiciela ustawowego na zawarcie w/wu umowy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Co należałoby dodać do dokumentów, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
7. Co należałoby usunąć z dokumentów, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
8. Co należałoby zmienić w dokumentach, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
9. Co było mocną stroną dokumentów?
10. W jaki stopniu jesteście Państwo zadowoleni ze współpracy z pieczą zastępczą?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. W jakim stopniu polecilibyście Państwo współpracę z tą pieczą zastępczą innym firmom/instytucjom?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

EFEKTY – UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKA

1. W jakim stopniu zwiększyła się atrakcyjność zawodowa osób 50 plus.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Na ile projekt podniósł motywację do działania u pracownika?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Jakie kompetencje rozwinął pracownik i w jakim stopniu?
4. Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie przez pracownika to:

EFEKTY – ZACHOWANIA PRACOWNIKA

1. Jakie zmiany w zachowaniu pracownika zaobserwowali Państwo po projekcie?
2. Jakie nowe zachowania się pojawiły u pracownika po projekcie?

SKUTECZNOŚĆ

1. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny dla pracownika?

ANKIETA MENTEE

Za chwilę zadam pytania dotyczące Twojego udziału w mikroprojekcie realizowanego w ramach projektu równoważni. Badanie jest anonimowe i jest ono elementem ewaluacji/oceny projektu. W ramach wspomnianego mikroprojektu pełniłeś rolę mentee i w odniesieniu do tej perspektywy będę Ci zadawała pytania. Część pytań ma charakter otwarty – poproszę Cię o własną wypowiedź. Niektóre pytania są zamknięte – poproszę Cię o ocenę na skali, lub podam gotowe odpowiedzi.

OCENA MIKROPROJEKTU

1. Jak oceniasz czas trwania mikroprojektu:

a) za długi

b) w sam raz

c) za krótki

Ile spotkań się odbyło?

Ile godzin trwało spotkanie?

Ile czasowo trwał mikroprojekt?

2. Jak oceniasz przebieg mikroprojektu pod kątem przydatności?

• wprowadzenie do projektu

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• spotkania pośrednie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• podsumowanie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Na ile przydatne były dla Ciebie następujące narzędzia/opracowania/metody pracy wykorzystywane w projekcie:

• możliwości poznania pracodawcy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• karta mikroprojektu

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• informacje zwrotne

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• prace domowe

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• karta samooceny

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• referencje

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

• podziękowania

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Na ile jasna była dla Ciebie pełniona w mikroprojekcie rola?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Jeśli rola była nie jasna, co było dla Ciebie problemem w tym zakresie?

6. Jak oceniasz pomysł współpracy z mentorem? (bardzo zły pomysł – doskonały pomysł)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Co dała Ci relacja z mentorem?

8. Co było dla Ciebie najbardziej wartościowe i korzystne w mikroprojekcie?

9. Co było dla Ciebie najmniej wartościowe i korzystne mikroprojekcie?

10. Na ile mikroprojekt był odpowiedni do twoich potrzeb i oczekiwań?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli mikroprojekt był nieodpowiedni do twoich potrzeb i oczekiwań, to dlaczego?

Dzięki czemu mikroprojekt spełniał twoje potrzeby i oczekiwania.

11. W jakim stopniu mikroprojekty mogą być potrzebne dla osób będących w podobnej sytuacji jak Ty (młodzież z pieczy zastępczej)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Na ile jesteś zadowolony/na z udziału w mikroprojekcie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. W jakim stopniu chciałbyś/chciałabyś wziąć udział w podobnym mikroprojekcie jeszcze raz?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. W jakim stopniu polecilibyś/abyś udział w mikroprojekcie koleżance/koledze w podobnej sytuacji co Ty?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Na ile inne młode osoby z pieczy zastępczej chciałyby twoim zdaniem wziąć udział w podobnym mikroprojekcie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli inne osoby z pieczy zastępczej nie będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

Jeśli inne osoby z pieczy zastępczej będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

16. Co należałoby dodać do mikroprojektu, aby był dla Ciebie bardziej użyteczny?

17. Co należałoby usunąć z mikroprojektu, aby był dla Ciebie bardziej użyteczny?

18. Co należałoby zmienić w mikroprojekcie, aby był dla Ciebie bardziej użyteczny?

OCENA WSPÓŁPRACY Z MENTOREM

1. Na ile warunki pracy z mentorem były dla Ciebie komfortowe psychicznie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli warunki pracy nie były komfortowe, to dlaczego?

Jeśli warunki pracy były komfortowe, to dzięki czemu tak się działo

2. Jak oceniasz przygotowanie mentora do pełnionej roli ? (zupełnie nieprzygotowany – doskonale przygotowany)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Co było mocną stroną mentora?
4. Co mentor powinien zmienić w swoim postępowaniu?

EFEKTY - UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKA - MENTEE

1. W jakim stopniu mikroprojekt wsparł Cię w usamodzielnianiu się oraz włączaniu się do rynku pracy?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. W jakim stopniu mikroprojekt pozwolił Ci poznać realia pracy?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Jakie kompetencje rozwinąłeś/aś w ramach mikroprojektu?
4. Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie to:

EFEKTY - ZACHOWANIA UCZESTNIKA - MENTEE

1. Jakie zmiany w swoim zachowaniu zaobserwowałeś/aś po mikroprojekcie?
2. Jakie nowe, pozytywne zachowania zaobserwowałeś/aś u siebie po mikroprojekcie?

SKUTECZNOŚĆ

1. Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na twoje usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy (wybierz max. 4)
- realizacja mikroprojektu w siedzibie pracodawcy
 - karta mikroprojektu
 - informacje zwrotne
 - prace domowe
 - karta samooceny
 - referencje
 - podziękowania
 - relacja z mentorem
 - współpraca z osobą z innego pokolenia

2. Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na twoje usamodzielnianie się i poznanie realiów pracy (wybierz max. 4)
- realizacja mikroprojektu w siedzibie pracodawcy
 - karta mikroprojektu
 - informacje zwrotne
 - prace domowe
 - karta samooceny
 - referencje
 - podziękowania
 - relacja z mentorem
 - współpraca z osobą z innego pokolenia
3. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny?



ANKIETA MENTOR

Za chwilę zadam pytania dotyczące Pana/Pani udziału w mikroprojekcie realizowanego w ramach projektu równoważni. Badanie jest anonimowe i jest ono elementem ewaluacji/oceny projektu. W ramach wspomnianego mikroprojektu pełni/a Pan/Pani rolę mentora i w odniesieniu do tej perspektywy będę Panu/Pani zadawała pytania. Część pytań ma charakter otwarty – poproszę Pana/Panią o własną wypowiedź. Niektóre pytania są zamknięte – poproszę Pana/Panią o ocenę na skali, lub podam gotowe odpowiedzi.

OCENA MIKROPROJEKTU

1. Jak ocenia Pan/Pani czas trwania mikroprojektu-
 - a) za długi
 - b) w sam raz
 - c) za krótki

Ile spotkań się odbyło?
Ile godzin trwało spotkanie?
Ile czasowo trwał mikroprojekt?
2. Jak ocenia Pan/Pani przebieg mikroprojektu pod kątem przydatności?
 - wprowadzenie do projektu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - spotkania pośrednie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - podsumowanie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
3. Na ile przydatne były dla Pana/Pani następujące narzędzia/opracowania/metody pracy wykorzystywane w projekcie:
 - karta mikroprojektu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - informacje zwrotne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - prace domowe

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - karta samooceny

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - referencje

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
 - podziękowania

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
4. Na ile jasna była dla Pana/Pani pełniona w mikroprojekcie rola?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
5. Jeśli rola była nie jasna, co było dla Pana/Pani problemem w tym zakresie?
6. Jak ocenia Pan/Pani pomysł współpracy z mentee? (bardzo zły pomysł – doskonały pomysł)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
7. Co dała Panu/Pani relacja z mentee?
8. Co było dla Pana/Pani najbardziej wartościowe i korzystne w mikroprojekcie?

9. Co było dla Pana/Pani najmniej wartościowe i korzystne mikroprojekcie?

10. Na ile mikroprojekt był odpowiedni do Pana/Pani potrzeb i oczekiwań?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli mikroprojekt był nieodpowiedni do Pana/Pani potrzeb i oczekiwań, to dlaczego?

Dzięki czemu mikroprojekt spełniał Pana/Pani potrzeby i oczekiwania.

11. W jakim stopniu mikroprojekty mogą być potrzebne dla osób będących w podobnej sytuacji jak Pan/Pani (aktywne zawodowo osoby 50+)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Na ile jest Pana/Pani zadowolony/na z udziału w mikroprojekcie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. W jakim stopniu chciałby/chciałaby Pan/Pani wziąć udział w podobnym mikroprojekcie jeszcze raz?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. W jakim stopniu poleciliby/aby Pan/Pani udział w mikroprojekcie koleżance/koledze w podobnej sytuacji co Pan/Pani?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Na ile inne aktywne zawodowo osoby 50+ chciałyby Pana/Pani zdaniem wziąć udział w podobnym mikroprojekcie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli inne aktywne zawodowo osoby 50+ nie będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

Jeśli inne aktywne zawodowo osoby 50+ będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

16. Co należałoby dodać do mikroprojektu, aby był dla Pana/Pani bardziej użyteczny?

17. Co należałoby usunąć z mikroprojektu, aby był dla Pana/Pani bardziej użyteczny?

18. Co należałoby zmienić w mikroprojekcie, aby był dla Pana/Pani bardziej użyteczny?

OCENA WSPÓŁPRACY Z MENTEE

1. Na ile warunki pracy z mentee były dla Pana/Pani komfortowe psychicznie?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli warunki pracy nie były komfortowe, to dlaczego?

Jeśli warunki pracy były komfortowe, to dzięki czemu tak się działo

2. Jak ocenia Pana/Pani przygotowanie mentee do pełnionej roli ? (zupełnie nieprzygotowany – doskonale przygotowany)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
3. Co było mocną stroną mentee?
4. Co mentee powinien zmienić w swoim postępowaniu?

OCENA SZKOLENIA DLA MENTORÓW

1. Na ile szkolenie przygotowało Pana/Panią do pełnionej roli?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
2. Co należałoby dodać do szkolenia, aby było dla Pana/Pani bardziej użyteczne?
3. Co należałoby usunąć ze szkolenia, aby było dla Pana/Pani bardziej użyteczne?
4. Co należałoby zmienić w szkoleniu, aby było dla Pana/Pani bardziej użyteczne?
5. Co było mocną stroną szkolenia?
6. Na ile czas trwania szkolenia był odpowiedni?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
7. W jakim stopniu szkolenie jako forma rozwijania umiejętności mentorskich odpowiadało Pana/Pani potrzebom w tym zakresie?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
8. Jakie korzyści przyniósł Panu/Pani udział w szkoleniu?
9. W jaki stopniu jest Pani/Pan zadowolona/y z udziału w szkoleniu?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
10. W jakim stopniu poleciłby/aby Pan/Pani udział w szkoleniu osobie przygotowującej się do roli mentora w mikroprojekcie?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
11. Na ile osoby przygotowujące się do roli mentora chciałyby Pana/Pani zdaniem wziąć udział w takim szkoleniu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać

Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w szkoleniu, to z czego to może wynikać

OCENA SUPERWIZJI DLA MENTORÓW

1. Na ile superwizja wspierała Pana/Panią w pełnieniu roli mentora?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Co należałoby dodać do superwizji, aby była dla Pana/Pani bardziej użyteczna?
3. Co należałoby usunąć z superwizji, aby była dla Pana/Pani bardziej użyteczna?
4. Co należałoby zmienić w superwizji, aby była dla Pana/Pani bardziej użyteczna?
5. Co było mocną stroną superwizji?
6. Na ile czas trwania superwizji był odpowiedni?
a) za długi
b) w sam raz
c) za krótki
Ile spotkań zostało zrealizowanych?
Ile trwały spotkania?
7. W jakim stopniu superwizja jako forma wspierania umiejętności mentorskich odpowiadała Pana/Pani potrzebom w tym zakresie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Jakie korzyści przyniósł Panu/Pani udział w superwizji?
9. W jaki stopniu jest Pani/Pan zadowolona/y z udziału w superwizji?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. W jakim stopniu poleciłby/aby Pan/Pani udział w superwizji osobie pełniącej rolę mentora w mikroprojekcie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Na ile osoby pełniące rolę mentora chciałyby Pana/Pani zdaniem wziąć udział w superwizji?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli inne osoby nie będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać

Jeśli inne osoby będą zainteresowane udziałem w superwizji, to z czego to może wynikać?

EFEKTY – UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKA - MENTORA

1. W jakim stopniu zwiększyła się Pani/Pana atrakcyjność zawodową?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Na ile projekt podniósł Pana/Pani motywację do działania?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Jakie kompetencje rozwinął/ęła Pan/Pani w ramach udziału w mikroprojekcie?

4. Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie to: (otwarte)

EFEKTY - ZACHOWANIA UCZESTNIKA - MENTORA

1. Jakie zmiany w swoim zachowaniu zaobserwowałeś po projekcie?
2. Jakie nowe, pozytywne zachowania zaobserwowałeś u siebie po projekcie?

SKUTECZNOŚĆ

1. Jakie elementy mikroprojektu w największym stopniu wpłynęły na podniesienie twojej atrakcyjności zawodowej (wybierz max 4)
 - współpraca z osobą z innego pokolenia
 - karta mikroprojektu
 - informacje zwrotne
 - prace domowe
 - karta samooceny
 - referencje
 - podziękowania
 - relacja z mentee
2. Jakie elementy mikroprojektu w najmniejszym stopniu wpłynęły na podniesienie twojej atrakcyjności zawodowej (wybierz max 4)
 - współpraca z osobą z innego pokolenia
 - karta mikroprojektu
 - informacje zwrotne
 - prace domowe
 - karta samooceny
 - referencje
 - podziękowania
 - relacja z mentee
3. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny?

ANKIETA PIECZA ZASTĘPCZA

Za chwilę zadam pytania dotyczące udziału Państwa wychowanka/i w mikroprojekcie realizowanego w ramach projektu równoWAŻNI. Badanie jest anonimowe i jest ono elementem ewaluacji/oceny projektu. W ramach wspomnianego mikroprojektu pełniliście Państwo funkcję instytucji kierującej uczestnika do udziału w nim i w odniesieniu do tej perspektywy będę Panu/Pani zadawała pytania. Część pytań ma charakter otwarty – poproszę Pana/Panią o własną wypowiedź. Niektóre pytania są zamknięte – poproszę Pana/Panią o ocenę na skali, lub podam gotowe odpowiedzi.

OCENA MIKROPROJEKTU

1. Na ile jasny była dla Pana/Pani przebieg i założenia mikroprojektu?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Jaki aspekt przebiegu i założeń mikroprojektu nie był dla Pana/Pani jasny?
3. Co było z Pana/Pani perspektywy najbardziej wartościowe i korzystne dla wychowanka uczestniczącego w mikroprojekcie?
4. Co było z Pana/Pani perspektywy najmniej wartościowe i korzystne dla wychowanka uczestniczącego w mikroprojekcie?
5. Na ile udział wychowanka w mikroprojekcie był odpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Jeśli udział wychowanka w mikroprojekcie był nieodpowiedni do Państwa potrzeb i oczekiwań, to dlaczego?

Dzięki czemu udział wychowanka w mikroprojekcie spełniał Państwa potrzeby i oczekiwania.

6. W jakim stopniu mikroprojekty mogą być potrzebne dla innym wychowankom pieczy zastępczej?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Na ile jest Pana/Pani zadowolony/na z udziału wychowanka w mikroprojekcie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. W jakim stopniu chciałby/chciałyby Pan/Pani skierować kolejnego wychowanka do podobnego mikroprojektu?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. W jakim stopniu poleciłby/aby Pan/Pani udział w mikroprojektach innym jednostkom pieczy zastępczej?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Na ile inne jednostki pieczy zastępczej chciałyby Pana/Pani zdaniem wziąć udział w podobnym mikroprojekcie?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeśli inne jednostki pieczy zastępczej nie będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

Jeśli inne jednostki pieczy zastępczej będą zainteresowane udziałem w mikroprojekcie, to z czego to może wynikać

11. Co należałoby dodać do mikroprojektu, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla wychowanka?

12. Co należałoby usunąć z mikroprojektu, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla wychowanka?
13. Co należałoby zmienić w mikroprojekcie, aby był z Pani/Pana perspektywy bardziej użyteczny dla wychowanka?

OCENA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI PIECZY ZASTĘPCZEJ I PODMIOTU RYNKOWEGO

1. Jak ocenia Pana/Pani przygotowanie podmiotu rynkowego do współpracy? (zupełnie nieprzygotowany – doskonale przygotowany)
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Jak ocenia Pana/Pani współpracę z podmiotem rynkowym pod kątem odpowiedzi na Państwa potrzeby?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Co było mocną stroną współpracy z firmą/institucją?
4. Co firma/institucja powinna zmienić przy nawiązywaniu kolejnej współpracy z pieczą zastępczą?
4. Na ile poniższe dokumenty wspierały Państwa w realizacji współpracy z podmiotem rynkowym (instytucja/firma):
- umowa o współpracy pomiędzy firmą a Instytucją pieczy zastępczej
 - umowa na odbycie praktyki absolwenckiej
 - zgoda ustawowego przedstawiciela ustawowego na zawarcie w/wu umowy
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Co należałoby dodać do dokumentów, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
6. Co należałoby usunąć z dokumentów, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
7. Co należałoby zmienić w dokumentach, aby były dla Państwa bardziej użyteczne?
8. Co było mocną stroną dokumentów?
9. W jaki stopniu jesteście Państwo zadowoleni ze współpracy z firmą/institucją?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. W jakim stopniu polecilibyście Państwo współpracę z tą firmą/institucją innym jednostkom pieczy zastępczej?
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

EFEKTY - UMIEJĘTNOŚCI WYCHOWANKA

1. W jakim stopniu projekt wsparł wychowanka w usamodzielnianiu się oraz włączaniu się do rynku pracy?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. W jakim stopniu projekt pozwolił wychowankowi poznać realia pracy?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Jakie kompetencje rozwinął wychowanek?
4. Najważniejsza umiejętność nabyta w projekcie przez wychowanka to:

EFEKTY - ZACHOWANIA WYCHOWANKA

1. Jakie zmiany w zachowaniu wychowanka zaobserwowali Państwo po projekcie?
2. Jakie nowe zachowania się pojawiły po projekcie?

SKUTECZNOŚĆ

1. Co należałoby zrobić, aby mikroprojekt był bardziej skuteczny dla wychowanka?