

SIGOLD project

A SIGOLD projekt 3 kulcsszereplő csoportot hozott össze – az 50 év feletti munkavállalókat, munkaadókat (vezetőket), és az oktatókat (tanárokat és trénereket) annak érdekében, hogy megosszák egymással tudásukat és nyertes-nyertes helyzetet hozzanak létre mindannyiuk számára. SIGOLD projekt fő ötlete a kor szerint integrált társadalom létrehozásának támogatása, az 50 feletti munkavállalók segítése, hogy esélyt kapjanak az aktív idősődésre, mint aktív résztvevői egy kor alapján integrált társadalomnak és a kellemes időskor szolgáló körülmények megteremtése a munkában, otthon és közösségeikben.

A projekt céljai

A projekt fő célkitűzése:

- az 50 feletti munkavállalók pozíciójának erősítése a munkaerőpiacon és a társadalomban és a tudás, képességek, kompetenciák növelése, valamint a közvetlen célcsoportok, azaz az 50 feletti munkavállalók, vezetők, oktatók és trénerek megértése újonnan kifejlesztett e-learning kurzusokon keresztül, figyelemfelkeltés és disszeminációs tevékenységek.

A fő célkitűzés lebontható a következő részcélokra:

- jelenlegi helyzet elemzése az élethosszig tartó tanulás területén, megvalósíthatóság és 50 feletti foglalkoztathatósága
- 3 vegyes kurzus kifejlesztése az azonosított célcsoport számára
- az újonnan kifejlesztett kurzusok tesztelése pilot képzések lefuttatásán keresztül és igazításuk a kapott visszajelzések alapján
- a hatékony és eredményes projektmenedzsment biztosítása, végrehajtás és projekt termékek kiaknázása
- a projekt termékek, információk projekttevékenységek és folyamatok disszeminációja

Rövid leírás (módszertan)

A projekt keretén belül az 50 feletti dolgozók helyzetét vizsgálták, HRD politikát hajtottak végre e korcsoport számára alkalmas társaságok, valamint az oktatási és képzési módszerek célcsoportokként használták őket. Az adatok alapján 5 projektpartner ország (Szlovákia, Ciprus, Egyesült Királyság, Ausztria és Görögország) és ezek szükségletelemzése és ország riportja szolgált a művészetek és az igények felmérésére, amely a fő bemeneteként szolgált kevert tanfolyamok kifejlesztésére, melyet 50+ dolgozók, HRD vezetők és oktatók dolgoztak ki. A kidolgozott

kurzusokat vizsgálták – a kísérlet 5 projekt országban, négy nyelven - angol, szlovák, német és görög, mind a 3 tanfolyamon futott. Alatta és után a pilotról készült visszajelzéseket mind a résztvevők és az oktatók már összegyűjtötték és elemezték. A kiigazításokat a vizsgált képzések szerint a beszerzett adatok alapján végeztek el. Ezt a megközelítést megerősítette a hozzájárulást az életen át tartó tanuláshoz, a társadalmi kohézióhoz, a nemek közötti egyenlőséghez és személyes kiteljesedéshez az 50 feletti munkavállalók részvételével valamint valamennyi korosztály támogatta az innovatív IKT-alapú tananyagot. A projekt tevékenységei szintén hozzájárultak 50 feletti dolgozóknak kedvező környezet létrehozásához szükséges terjesztés és a tudatosság növeléséhez, a tevékenységek középpontjában a közvetett célcsoportok: köztisztviselők, munkaügyi hivatalok, a szakszervezetek, a szociális szolgáltatók álltak. 2013 áprilisában rendezett nemzetközi záró konferencián közel 100 résztvevő vett részt 10 országból.

A projekt eredményei

- A kérdőív a tananyag tartalmára, szervezettségére, a végrehajtás módjára és a kurzus során történő kommunikációra fókuszált
- Jelentés és szükségletelemzés az élethosszig tartó tanulás az 50 feletti dolgozók foglalkoztathatóságának megvalósíthatóságáról
- Angol prototípusok a kevert moduláris képzésekről és a nemzeti változatok német, görög és szlovák nyelven, amelyet teszteltek/kipróbáltak, majd a beszerzett visszajelzés szerint igazították a végleges formáját
 - o Tanfolyam az 50 feletti dolgozóknak: az aktív időskor, pozitív idősödés
 - o Tanfolyam pedagógusoknak és oktatóknak: Hogyan oktassunk és képezzünk 50+ dolgozókat
 - o Tanfolyam HRD vezetők számára: Hogyan lehet az ezüstöt arannyá változtatni?
- Angol útmutató Hogyan, hogy tanuljuk a Moodle-ön keresztül a Sigold tanfolyamokat?
- Nemzetközi konferencia és konferencia

Értékelés/visszajelzés a felhasználóktól

2 különböző eszközt használtak értékelésére és visszajelzések gyűjtésére:

- Pilot képzés: résztvevők visszajelzése kérdőív: Ennek a résznek a kérdései tananyagra, természetesen a végrehajtásra, valamint a kommunikációra és támogatásra összpontosítottak.
- Pilot képzés: Oktatók visszajelzése kérdőív: Ennek a résznek a kérdései tananyagra, természetesen a végrehajtásra, a fő hangsúlyt a F2F és a Moodle használata közötti arány független vizsgálata, és a csoport dinamikája kapta.

Kérdőíveket az összes partner használta, hogy információt gyűjtsön a kísérleti kurzus résztvevőitől és az oktatóitól. Minden összegyűjtött információ feldolgozása és közzététele a pilot jelentésben van összegezve. Általában a visszajelzések nagyon pozitívak voltak minden résztvevő országban, és csak nagyon kevés kiigazítást kértek.

Beszámoló példái:

- "Ezek a tanfolyamok valóban kihívást jelentenek. Az oktatók rendkívül segítőkészek, és ahogyan dolgoztunk, hogy ez valami új számomra. Nem csak az on-line tanfolyam, hanem a face-to-face is igen jól szervezettek voltak, és segítettek megérteni, hogyan kell tartani a pozitív hozzáállást az öregedéshez. "
- Néha az emberek abba kell hagyni, és gondolkodni életesemények tekintetében az öregedés. Megcsináltuk, és ez nagyon érdekes és motiváló
- A képzés során kaptam bátorítást: Azt hiszem, jó lenne másokkal is ...
- "Az, ahogyan ezeket a szemináriumot strukturálták, segített megérteni az 50 feletti dolgozók igényeit. A beszélgetések során a szemináriumok nagyon izgalmasak voltak és élveztem őket. "
- "A szemináriumok segítettek megérteni, mire van az 50 feletti dolgozóknak szüksége a piacon, és a társadalom számára. Az interakciók az oktatóinkkal fantasztikusak voltak.

Elsajátított tanulságok

A visszajelzések alapján mind az oktatók és a résztvevők, de a projekt záró konferenciájának résztvevőinek beszámolóiból arra lehet következtetni, hogy rendkívül fontos, hogy nézd meg a problémát/kihívást azoknak a szempontból, akik kulcsfontosságú szerepet játszanak (50 feletti, a képzők és tanárok, és a munkáltatók által képviselt HR vezetők), akik közvetlenül befolyásolják a helyzetet az alsó szinten, majd befolyásolhatják, és magasabb szinteken ható döntéshozók felé tolhatják a helyzetet (pl. politikusok).