



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees



## Raport TeleGrow 2021 Podsumowanie



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

**2020-1-ES01-KA226-VET-096306**

**Erasmus+ KA226 – Partnerships for digital education readiness**

# Spis treści

---

01

**Projekt  
TeleGrow**

02

**Rezultaty  
TeleGrow**

03

**Raport  
Interaktywny  
TeleGrow**

04

**Badania  
TeleGrow**

05

**Telepraca:  
kontekst**

08

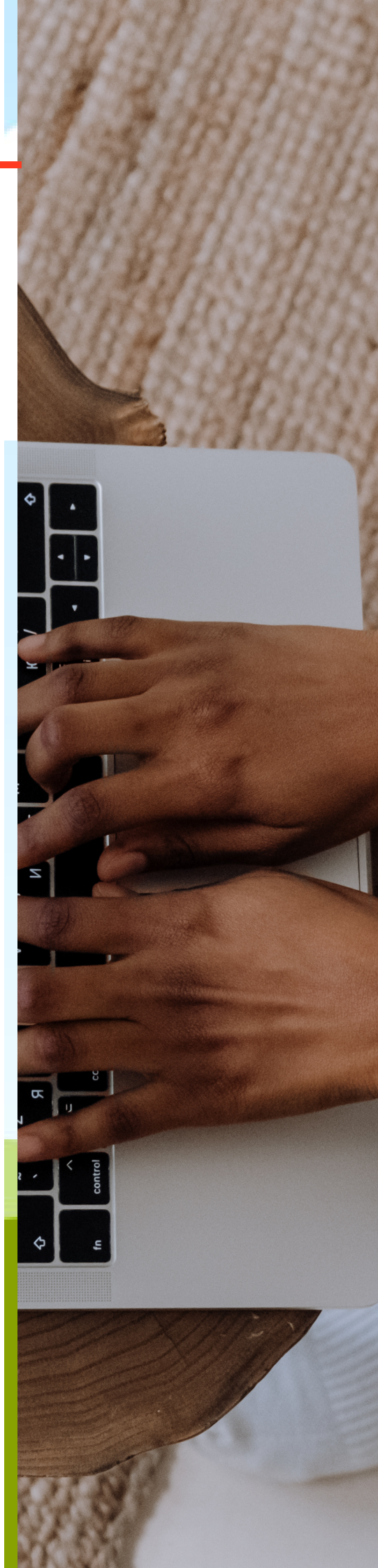
**Potrzeby:  
umiejętności cyfrowe  
oraz kompetencje  
miękkie**

11

**Strategie uczenia się:  
umiejętności cyfrowe  
oraz kompetencje  
miękkie**

12

**Popularność  
telepracy**



# Projekt TeleGROW

Projekt TeleGrow ma na celu poprawę zdolności do zatrudnienia słuchaczy kształcenia zawodowego i pracowników 50+ podnoszących swoje umiejętności cyfrowe we współpracy z trenerami w celu promowania przyjęcia telepracy jako nowego systemu pracy .



**RAMY CZASOWE PROJEKTU**  
24 MIESIĄCE (01/03/2021 - 28/02/2023)

## KRAJE PARTNERSKIE

WŁOCHY - FRANCJA - GRECJA - POLSKA - HISZPANIA

”

**Projekt TeleGrow ma na celu podnoszenie umiejętności i zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego osobom, które ukończyły 50 lat.**

Przed wybuchem pandemii COVID-19 telepraca była stosowana w bardzo niewielu krajach i w bardzo niewielu sektorach, a zatem dużej liczbie pracowników brakowało doświadczenia w pracy zdalnej. Obecna pandemia zmieniła nasze codzienne życie, w tym nasze środowisko pracy.

Starsi pracownicy (w wieku powyżej 50 lat), mają zwykle mniejsze umiejętności w zakresie ICT (cyfrowe) niż młodszy pracownicy i stają przed większymi wyzwaniami w zakresie zdobywania nowej wiedzy cyfrowej. Ponieważ około 30% z nich rozpoczyna pracę z domu, w wyniku sytuacji związanej z COVID-19, istnieje kluczowa potrzeba zdobycia podstawowej wiedzy cyfrowej.

TeleGrow w swojej istocie ma na celu ulepszyć i rozwinąć priorytety programu Erasmus+ w celu poprawy umiejętności cyfrowych i miękkich.



# Docelowe umiejętności telepracy dla osób w wieku 50+

Kompetencje miękkie i cyfrowe

Projekt TeleGrow ma na celu dostarczenie przydatnego narzędzia szkoleniowego, które pomoże pracownikom rozwinąć umiejętności cyfrowe i skutecznie przystosować się do nowej rzeczywistości pracy zdalnej. Partnerstwo ma na celu podniesienie umiejętności i metod szkoleniowych trenerów szkolenia zawodowego oraz zaoferowanie wsparcia dla cyfrowej integracji starszych pracowników w środowisku telepracy.



### Interaktywny Raport TeleGROW

Interaktywny raport z wynikami fazy badawczej, który analizuje kontekst telepracy, lukę w umiejętnościach cyfrowych osób powyżej 50-go roku życia oraz bariery i przekonania, które będą napędzać lub ograniczać przyjęcie telepracy.



### Przewodnik szkoleniowy

Przewodnik z przekrojowymi umiejętnościami miękkimi stosowanymi w telepracy, skupiający się na utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.



### TeleGrow HUB

TeleGrowing Hub będzie platformą e-learningową, zaprojektowaną w podwójnym formacie: dla osób uczących się/pracowników w wieku 50+ oraz dla trenerów w ramach szkolenia zawodowego.



### Program szkoleniowy: Jak Pracować Zdalnie?

Modułowe narzędzie szkoleniowe z transversalnymi cyfrowymi twardymi umiejętnościami, które wyposażą pracowników w niezbędne umiejętności ery cyfrowej.

Grupy docelowe  
Szkolenia zawodowe  
i edukacyjne



Słuchacze oraz Trenerzy  
(kształcenia zawodowego)  
Pracownicy  
Pracodawcy



# Interaktywny Raport TeleGROW

Raport TeleGrow to interaktywne narzędzie, które zapewnia obszerny i użyteczny zarys ogólnych ram, które istnieją w każdym kraju partnerskim w zakresie telepracy.

Pierwszy etap w ramach projektu Telegrow polegał na przeprowadzeniu badań w każdym kraju partnerskim - umożliwiło to pozyskanie cennych informacji. Wyniki tych badań zostały podsumowane w niniejszym raporcie. Wersja interaktywna oraz pełny raport dostępne są również na stronie projektu: <https://telegrow.erasmus.site/>

## Metodologia Badań

Wdrożenie fazy badawczej:  
kwiecień-lipiec 2021

## Faza badawcza

WŁOCHY- FRANCJA  
GRECJA - POLSKA - HISZPANIA

Ankiety dla słuchaczy oraz  
trenerów w ramach szkolenia  
zawodowego

257

Łączna liczba ankietowanych  
słuchaczy i pracowników

229

Łączna liczba  
ankietowanych trenerów  
oraz dostawców szkoleń  
zawodowych

Grupy fokusowe:  
Przedstawiciele  
przedsiębiorstw

6

Spotkań dla  
grup fokusowych

34

Uczestników grup  
fokusowych

## Na jakich modelach opieramy badania?

- Model akceptacji technologii (TAM)
- Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli (DigComp 2.0)
- Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych (DigCompEdu)
- Inne

## Sytuacja w krajach partnerskich

- Telepraca 'przed' oraz 'po' pandemii
- Regulacje prawne odnośnie telepracy
- Umiejętności cyfrowe i polityka rozwoju
- Dobre praktyki dotyczące telepracy

## Słuchacze i pracownicy oraz telepraca

- Bariery i przekonania
- Percepcja poziomu kompetencji miękkich i twardych .
- Priorytet cyfrowych umiejętności miękkich i twardych w telepracy

## Trenerzy i dostawcy szkolenia zawodowego oraz telepraca

- Priorytet cyfrowych umiejętności miękkich i twardych w telepracy
- Bariery i strategie zapewniające efektywne szkolenie cyfrowe słuchaczom w wieku 50+

## Wizja telepracy według pracodawcy

- Zalety, bariery, potrzeby i trudności we wspieraniu telepracy
- Kompetencje miękkie i cyfrowe uważane za niezbędne
- Przepaść cyfrowa i szkolenia
- Dobre praktyki

Raport  
TeleGROW

<https://telegrow.erasmus.site/>

## Telepraca: kontekst

---

Wygląda na to, że pojęcie telepracy na stałe zagości w miejscach pracy. Z powodu pandemii, większość krajów dostosowała swoje przepisy, aby promować telepracę, a także uwzględnić prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

Pojęcie telepracy jest definiowane w różny sposób zgodnie z prawem krajowym. Cechą wspólną jest rozważanie telepracy jako formy organizacji pracy zdalnie z powszechnym wykorzystaniem technologii cyfrowych oraz teleinformatycznych (ICT).

### POJĘCIE TELEPRACY W REGULACJACH PRAWNYCH

- Sposób wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy.
- Może być zaadoptowana częściowo lub całkowicie.
- Korzystanie ze środków i systemów komputerowych, telematycznych oraz telekomunikacyjnych.
- Opracowany na zasadzie ugody, na podstawie umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
- Zagwarantowanie takich samych praw i obowiązków jakie przysługują pracownikom w trybie stacjonarnym .
- Zapewnienie pracownikom możliwości telepracy (np. sprzęt)



Włochy to kraj, który korzysta z bardziej zaawansowanej koncepcji zwanej SmartWorking (lub Agile Work), która opiera się na promowaniu elastyczności i autonomii pracowników w wyborze przestrzeni, czasu pracy oraz narzędzi do wykorzystania, w obliczu większej odpowiedzialności za wyniki.

# Odniesienia do przepisów dotyczących telepracy



<b>WŁOCHY</b>	<a href="#">Law 22 May 2017, n. 81 - Normattiva</a>
<b>FRANCJA</b>	<a href="#">Labour code 24th september, 2021 art. L1222-9 paragraph 1.</a>
<b>GRECJA</b>	<a href="#">CHAPTER B: REGULATIONS FOR MODERN FORMS OF WORK</a> <a href="#">Article 66 Teleworking – Replacement of article 5 of Law 3846/2010</a>
<b>POLSKA</b>	<a href="#">Labour code (1974), Art 67.5. (chapter 2b. Hiring staff in the form of teleworking</a>
<b>SPAIN</b>	<a href="#">Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, on remote work</a>

## Dobre praktyki w zakresie telepracy

Wnioski i dobre praktyki po doświadczeniu pandemii COVID-19

<b>CREDEM IBANK</b> <a href="https://www.credem.it/content/credem/it">https://www.credem.it/content/credem/it</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>W pełni inteligentny system adaptacji pracy dzięki elastycznej koncepcji pracy</li><li>Szkolenie pracowników w celu przekazania im użytecznego oraz konkretnego zestawu kompetencji cyfrowych</li></ul>	<b>FICANTIERI Manufacturing</b> <a href="https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziativa-per-il-covid-19/">https://www.ficantieri.com/it/sostenibilita/gestione-risorse-umane/le-nostre-iniziativa-per-il-covid-19/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Elastyczny system pracy w produktywniej firmie</li><li>Elastyczny system pracy dla każdego pracownika biorąc pod uwagę jego sytuację osobistą</li><li>Edukacja i szkolenie</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Koncentracja na bezpieczeństwie pracowników</li><li>Równowaga między życiem osobistym a zawodowym</li><li>Transformacja miejsca pracy – Elastyczność</li></ul>	<b>BEAT</b> <a href="https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gia-100-tilergasia-olo-to-2021">https://www.capital.g.r/epixeiriseis/3523707/beat-euelixia-gia-100-tilergasia-olo-to-2021</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dobre praktyki</li><li>Stworzenie kanału komunikacji pomiędzy firmą a jej klientami</li><li>Praca zespołowa</li><li>Rozwój osobisty</li></ul>	<b>RESOLUTIONMKG</b> <a href="https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618">https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2647315385528947&amp;id=2102585396668618</a>
<b>LA POSTE</b> <a href="https://www.laposte.fr/">https://www.laposte.fr/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Warunki zdrowotne są brane pod uwagę przy zapewnionym ergonomicznym sprzęcie</li><li>Kursy e-learningowe dla pracowników mniej zaznajomionych z nowymi technologiami</li></ul>	<b>L'OREAL</b> <a href="https://www.loreal.com/fr/">https://www.loreal.com/fr/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Szkolenia e-learningowe z praktyki pracy zdalnej (uwzględniając temat potencjalnych zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Nauka przez emocjonalną więź w społeczeństwie</li><li>Więź międzypokoleniowa: Grupa docelowa projektu czuje się komfortowo podczas nabywania nowych (cyfrowych) kompetencji</li></ul>	<b>Latarnicy w akcji</b> <a href="http://Latarnicyw akcji.pl">Latarnicyw akcji.pl</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Linia wsparcia jest łatwo dostępna</li><li>Zespół wsparcia technicznego składa się z osób, które nabyły niezbędne umiejętności cyfrowe, aby pomagać innym – zwłaszcza nauczycielom.</li></ul>	<b>Projekt Rządu Polski – Linia Pomocy Technicznej dla Nauczycieli</b>
<b>CAP GEMINI Spain</b> <a href="https://www.capgemini.com/es-es/">https://www.capgemini.com/es-es/</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Organizowanie regularnych spotkań online lub działań, które generują poczucie przynależności do „zespołu”, nawet zdalnie</li><li>Wzmacnia poczucie przynależności do firmy i poprawia wyniki</li></ul>	<b>ASTRAZENECA Spain</b> <a href="http://www.astrazeneca.es">www.astrazeneca.es</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rozpoznanie potrzeby odpoczynku podczas telepracy</li><li>Szkolenie i towarzyszenie pracownikom, aby rozwijali umiejętności i posiadali niezbędne narzędzia.</li></ul>

**Szkolenie w zakresie umiejętności cyfrowych**  
**Opieka zdrowotna i bezpieczeństwo**  
**Wsparcie**

**Zaangażowanie i komunikacja**  
**Przepaść cyfrowa**  
**Elastyczność**

<https://telegrow.erasmus.site/>



# Przyjęcie telepracy

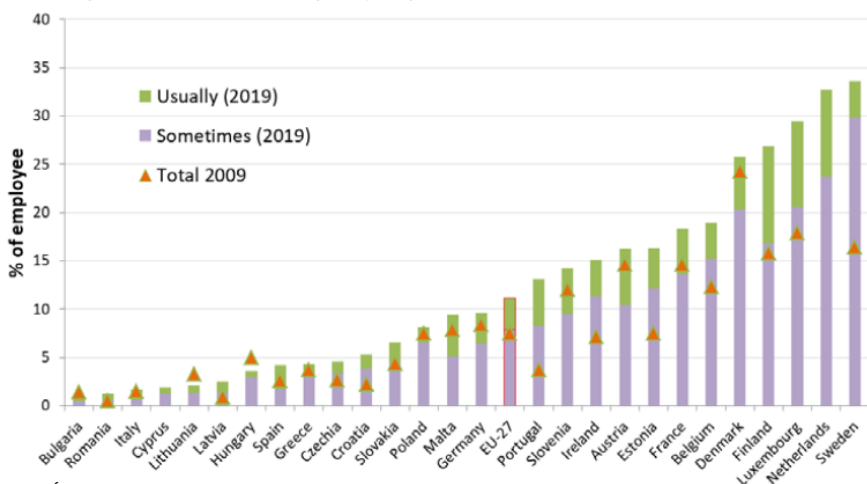
## ADAPTACJA W KRAJACH UE: BARIERY I PRZEKONANIA

Wprowadzenie telepracy zostało przyspieszone z powodu pandemii. Ten nowy sposób pracy wpłynął na poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, podniósł produktywność i satysfakcję zarówno pracowników, jak i firm. Dowody wskazują, że firmy i pracownicy będą nadal stosować ten nowy sposób pracy. Badanie TeleGrow pomogło zanalizować kontekst telepracy w krajach europejskich uwzględniając bariery, które mogą spowolnić postęp systemu telepracy.

### TELEPRACA W EUROPIE

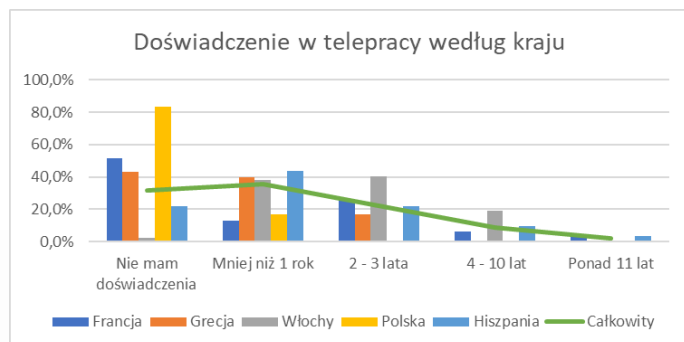
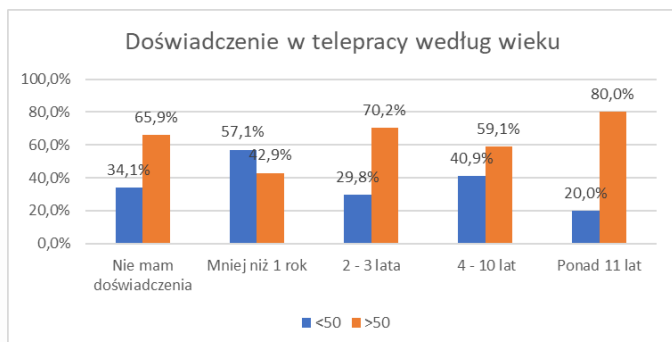
W 2019 r. wskaźnik osób pracujących z domu (regularnie lub sporadycznie), był na poziomie ok. 30%. Połowa państw członkowskich UE - w tym Włochy, Hiszpania, Grecja i Polska - utrzymywała wskaźnik na poziomie poniżej 10%. Jedynie Francja była powyżej średniej UE. Kraje Europy Północnej wykazały największy wzrost przyjęcia telepracy w ciągu ostatniej dekady. Od czasu wybuchu pandemii Covid-19 praca w domu stała się normą dla 40% ankieterów (Eurofound, 2020).

Rozpowszechnienie telepracy w państwach członkowskich UE



Źródło: Eurostat, LFS.

### Doświadczenie TELEPRACY wśród uczestników fazy badawczej TeleGrow (pracownicy oraz osoby kształcące się zawodowo)



© European Union, 2020 – JRC120945

# 5.4%

ankieterów  
zazwyczaj  
podejmowało pracę z  
domu w 2019 r.

# 15%

ankieterów  
doświadczyło pracy  
zdalnej przed pandemią.

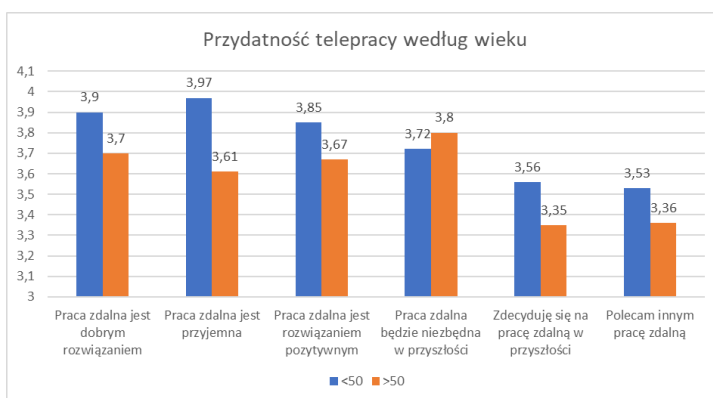
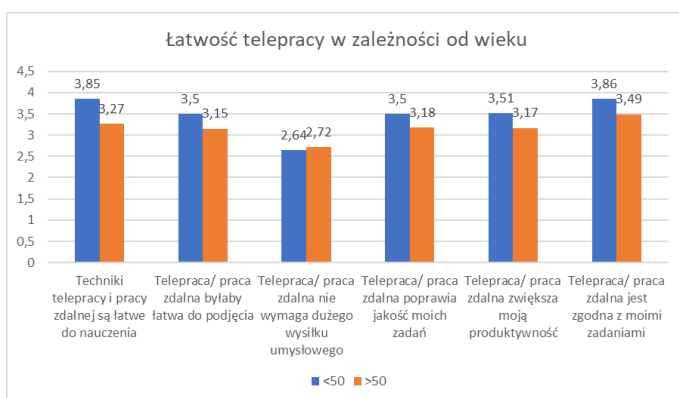
# 40%

ankieterów rozpoczęło  
telepracę w pełnym  
wymiarze godzin w wyniku  
pandemii.

# Bariery i przekonania

Badanie TeleGrow pokazało, że zamiary dalszego wprowadzania telepracy w wielu krajach Europy mają tendencje spadkowe - nawet jeśli telepraca jest postrzegana jako narzędzie łatwe w obsłudze, użyteczne oraz budzące pozytywne emocje użytkowników. Telepraca/praca zdalna jest dobrym i użytecznym narzędziem, ale niewiele krajów decyduje się na rekomendację tej formy pracy, nawet jeśli wierzą, że jest to umiejętność pożądana przez firmy. Tendencja jest widoczna również w analizie wieku, z osobami powyżej i poniżej 50 roku życia. Niezależnie od wieku lub kraju pochodzenia wyniki ankiet są podobne.

## Model akceptacji technologii (model TAM) na podstawie opinii słuchaczy oraz pracowników



## Bariery i przekonania pracowników i słuchaczy kształcenia zawodowego

Jeśli chodzi o bariery i przekonania dotyczące telepracy, wiek i kraj pochodzenia nie są decydujące. Opisowo można wskazać, że największą barierą jest fakt, że środowisko pracy jest całkowicie otwarte na pracownika, a następnie to, że nikt nie będzie kontrolował stanu zagrożeń zdrowotnych związanych z telepracą.

Najpopularniejszym przekonaniem jest poczucie samotności i izolacji podczas pracy w środowisku charakteryzującym się brakiem bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami. Mniej popularne przekonanie to dostępność pracownika 24/7 z powodu pracy zdalnej. Z drugiej strony, mniej istotnymi barierami jest brak dobrze zdefiniowanych obowiązków i zadań do realizacji z domu, co wpływa na możliwości awansu i rozwoju zawodowego.

BARIERY (1 do 5)	<50	>50
Będę odpowiedzialny/a za moje środowisko pracy	3,54	3,01
Nikt nie będzie przeprowadzał nadzoru zdrowotnego, ani oceny ryzyka w moim środowisku pracy	3,46	3,04
Nie będę posiadał/a potrzebnego sprzętu, by prowadzić pracę zdalną, jeśli pracodawca mi go nie zapewni	3,3	2,86
Będę czuć mniejszą więź z firmą, podczas pracy zdalnej	3,4	3,03
Nie będę w stanie szybko porozumieć się z kolegami. Podjęcie decyzji zajmie mi więcej czasu	2,91	2,82
Będę potrzebował szkolenia, aby skutecznie wdrożyć system pracy zdalnej	3,27	3,07
Moje obowiązki nie będą jasno sprecyzowane, a instrukcje nie będą jasne	2,71	2,55
Praca zdalna zatrzyma mój rozwój zawodowy i okazję awansu	2,91	2,67
PRZEKONANIA (1 DO 5)	<50	>50
Wiążę się to z przepracowaniem: "praca na wezwanie"	3,51	3,3
Będę musiał/a być dostępny/a przez 24 godziny, 7 dni w tygodniu	2,39	2,53
Byłoby dla mnie stresujące, gdyby moja firma stale monitorowała moją pracę	3,21	3,11
Mogę mieć skłonności do przepracowania (pracoholizm)	3,11	3,11
Będę czuć się odosobniony/a. Tęskniłbym za współpracownikami	3,78	3,48
Mogę czuć się rozdarty/a pomiędzy firmą a domem podczas pracy z domu	3,29	3,03
Nie będę miał/a pomocy technicznej i będę musiał/a sam/a rozwiązać problemy	2,89	3,01

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Umiejętności cyfrowe i kompetencje miękkie

## TELEPRACA I POJĘCIE PRZEPAŚCI CYFROWEJ

Telepraca wymaga wielu różnych umiejętności cyfrowych. Poziom umiejętności cyfrowych i szkolenia w zakresie ICT (informatycznym) ma dodatnią korelację z ilością i jakością telepracy. („JRC: Telepraca w UE”, 2020). W badaniu TeleGrow przeanalizowano poziom umiejętności cyfrowych w Europie i w krajach partnerskich projektu TeleGrow oraz główne polityki i strategie, które wymagają poprawy.

### UMIĘJĘTNOŚCI CYFROWE W EUROPIE

58%

Osoby posiadające podstawowe umiejętności cyfrowe

33%

Osoby posiadające nieprzeciętne umiejętności cyfrowe

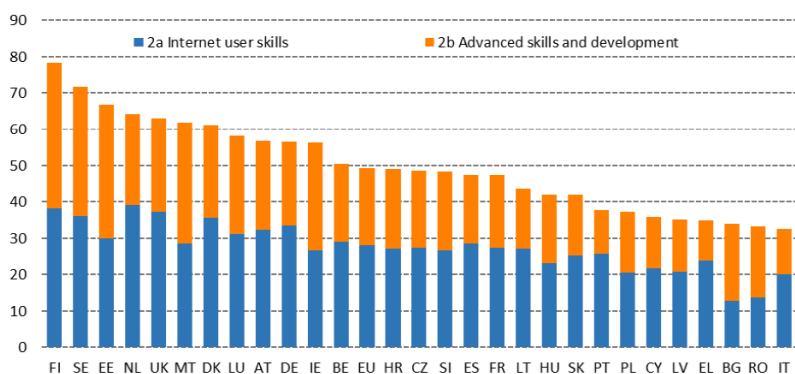
61%

Osoby posiadające przynajmniej podstawowe umiejętności w zakresie oprogramowania

35%

Osoby w wieku 55-74 lata posiadające co najmniej podstawowe umiejętności

Human Capital Digital Economy and Society Index (DESI) 2020



Source: DESI 2020, European Commission.

### PRZEPAŚĆ CYFROWA

**PRACOWNICY  
POWYŻEJ 50 ROKU  
ŻYCIA MAJĄ ZWYKLE  
NIŻSZE  
UMIĘJĘTNOŚCI  
CYFROWE**

Na wskaźniki umiejętności duży wpływ mają aspekty społeczno-demograficzne. Na przykład 82 % młodych osób (16-24 lata), 85 % osób z wyższym wykształceniem formalnym, 68 % osób zatrudnionych lub prowadzących działalność oraz 87 % studentów posiada przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Natomiast tylko 35% osób w wieku 55-74 i 30% emerytów i osób nieaktywnych zawodowo posiada podstawowe umiejętności.

(DESI Human Capital Report 2020)



*Niezbędne jest rozwijanie umiejętności cyfrowych*



**Digital Skills and Jobs Coalition**

## Polityka rozwijająca umiejętności cyfrowe

- National strategy for digital competencies **WŁOCHY**
- Digitalisation of the society: a political will **FRANCJA**
- Digital skills for Digital Greece **GRECJA**
- The digitalised Poland **POLSKA**
- National Plan for Digital Competences **HISZPANIA**



<https://telegrow.erasmus.site/>



# Umiejętności cyfrowe i kompetencje miękkie

Trzon badań TeleGrow został opracowany za pomocą kwestionariuszy. Przeanalizowano umiejętności cyfrowe, w zakresie których należy szkolić słuchaczy i pracowników powyżej 50 roku życia. Ponadto, przeanalizowano strategie uczenia się, które trenerzy powinni stosować.

## UMIĘJĘTNOŚCI CYFROWE

Pracodawcy biorący udział w naszych badaniach uznali, że umiejętności cyfrowe są niezbędne a ich brak stanowi przeszkodę we wspieraniu telepracy.

- + Efektywna komunikacja
- + Współpraca
- + Zarządzanie projektami
- + Bezpieczeństwo w Internecie

to umiejętności wyjątkowo cenione.

Niemniej jednak poniższe umiejętności miękkie są jeszcze ważniejsze:

- + Praca zespołowa
- + Autonomia
- + Radzenie sobie ze stresem
- + Umiejętność uczenia się



Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.0)

## KOMPETENCJE MIĘKKIE

- Kontrola emocji i zarządzanie stresem
- Dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne
- Samozarządzanie
- Elastyczność
- Równowaga między obowiązkami domowymi a pracą
- Umiejętność uczenia się

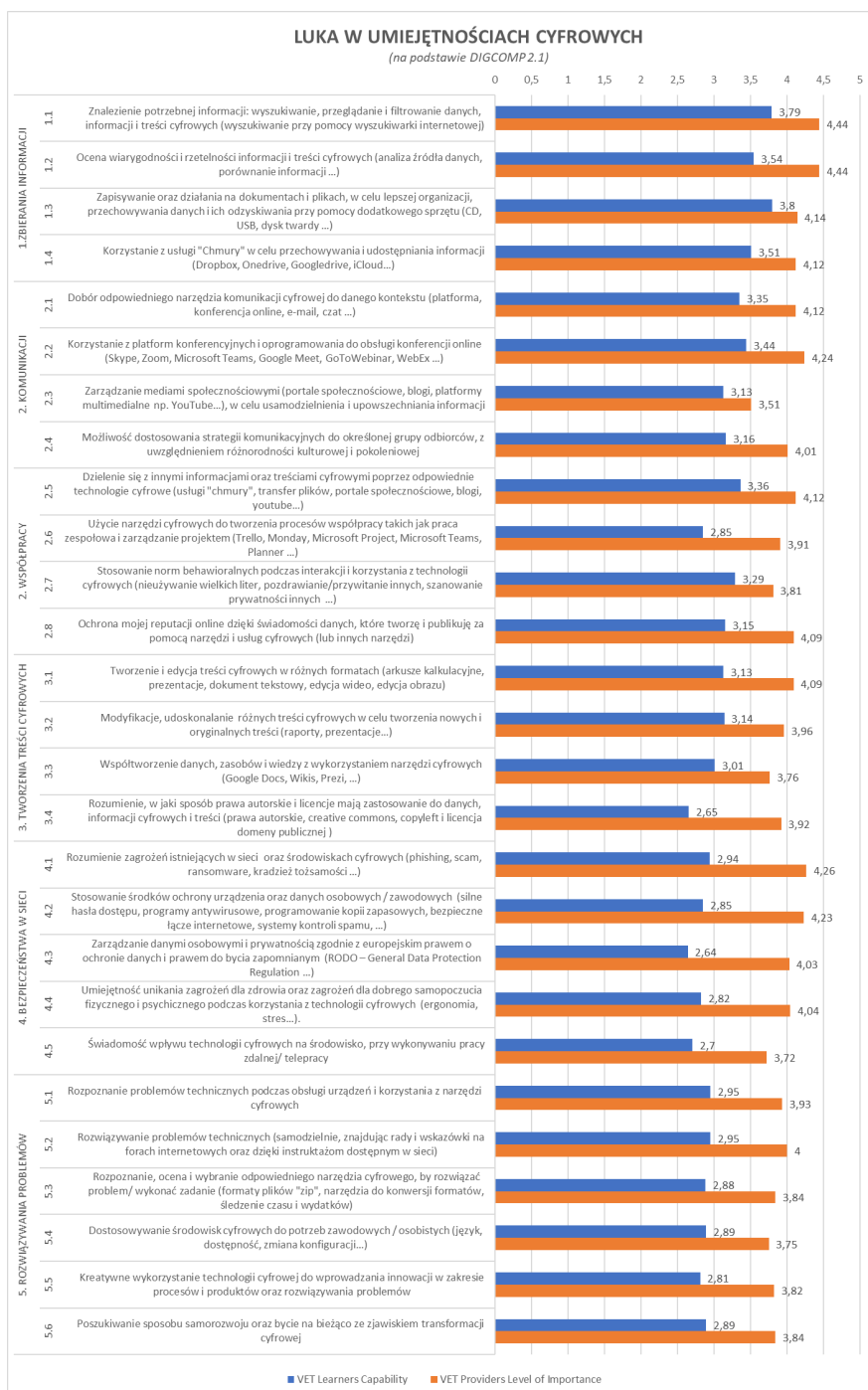
Umiejętności cyfrowe są niezbędne do wspierania telepracy, ale umiejętności miękkie są jeszcze ważniejsze dla pracodawców.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Potrzeby w zakresie umiejętności cyfrowych i miękkich

Istnieje PRZEPASC pomiędzy wagą przypisywaną umiejętnościom cyfrowym (przez trenerów szkolenia zawodowego), a samooceną umiejętności słuchaczy, niezależnie od wieku lub pochodzenia. W rezultacie dostrzegamy umiejętności, które są kluczowe dla słuchaczy i pracowników.

Analiza umiejętności cyfrowych została oparta na Ramach Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli (DigComp 2.0)



## UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE

Zaleca się, aby szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych były prowadzone zwłaszcza w obszarach bezpieczeństwa online i rozwiązywania problemów, ponieważ poziomy kompetencji w obszarach takich jak komunikacja, współpraca i zarządzanie informacjami są wyższe. Niemniej jednak osoby w wieku 50+, wymagają szkolenia również w zakresie tych umiejętności.

## KOMPETENCJE MIĘKKIE

Obserwując wyniki związane z umiejętnościami miękkimi, bardzo wyraźnie widać, że najważniejsza jest umiejętność uczenia się oraz efektywne zarządzanie i kontrolowanie emocji i stresu. Są to umiejętności trudne do ćwiczenia i doskonalenia. Należy więc dołożyć starań w środowiskach edukacyjnych i kształcenia zawodowego, aby podnieść poziom umiejętności miękkich słuchaczy.

<https://telegrow.erasmus.site/>

# Umiejętności cyfrowe i miękkie - strategie uczenia się

Ankieta przeprowadzona wśród organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego dostarczyła informacji zarówno na temat potrzebnych umiejętności, jak i głównych problemów, jakich doświadczają trenerzy, aby efektywnie nauczać słuchaczy w wieku powyżej 50 roku życia.

## Rozwój umiejętności cyfrowych słuchaczy (50+) - bariery

Jakie są największe bariery napotkane podczas szkolenia osób dorosłych z zakresu umiejętności cyfrowych?	Francja	Grecja	Włochy	Polska	Hiszpania	Całkowity
Brak pewności siebie	3,58	2,9	3,54	3,27	3,72	3,5
Brak motywacji	3,27	4	3,2	3,6	3,38	3,44
Ograniczenia czasowe	3,67	3,03	2,8	3,57	3,35	3,28
Brak wyposażenia/ sprzętu	4	3,5	3,32	3,77	3,34	3,51
Negatywne nastawienie do nowych technologii	3,82	2,7	3,54	3,33	3,41	3,39
Nieprzywiązywanie wagi do rozwijania umiejętności cyfrowych (brak wymiernych lub materialnych korzyści)	3,55	4,4	3,37	3,57	3,21	3,49
Ograniczenia finansowe	3,67	3,6	2,83	3,37	2,83	3,12
Brak podstawowych umiejętności cyfrowych, aby skutecznie się uczyć	4,03	2,8	3,88	3,53	3,71	3,64
Brak wsparcia (od trenera, rówieśnika, rodziny itp.)	3,88	3,07	3,78	3,47	3,47	3,53
Brak odpowiednich kursów (np. odpowiedniego konspektu/ metodologii dla określonej grupy wiekowej)	4	3,73	3,68	3,5	3,43	3,61

## Strategie efektywnego nauczania umiejętności cyfrowych

Proszę wskazać, czy poniższe metody szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych dla słuchaczy (w wieku 50+), mają znaczenie dla efektywnego nauczania:	Francja	Grecja	Włochy	Polska	Hiszpania	Całkowity
Nauka, której efekty można wykorzystać w pracy (i zwiększająca szanse na zatrudnienie)	4,39	4,7	4,1	4	4,41	4,34
Zapewnienie elastycznego systemu nauki	4,24	4,17	4,1	4,03	4,38	4,24
Promowanie aktywnego uczestnictwa i interakcji społecznej ( np. dyskusje w małych grupach, odgrywanie ról, eksperymenty...)	4,3	4,53	4,2	4,03	4,05	4,17
Integracja doświadczeń życiowych i wiedzy w działaniach edukacyjnych	4,27	4,7	4,2	3,97	4,31	4,29
Zapewnienie pomocy i wskazówek w rozwiązywaniu problemów i trudności	4,36	4,57	4,15	4,23	4,48	4,38
Korzystanie z różnych metod nauczania i uczenia się, w tym praktycznego uczenia się (np. studia przypadków, symulacja, gry, rozwiązywanie)	4,36	4,73	4,17	4,03	4,34	4,32
Zapewnienie narzędzi do samooceny	4,09	4,07	4,17	4	3,98	4,04
Zapewnienie wspierającego środowiska uczenia się z wieloma zasobami - możliwość zadawania pytań i poprawiania błędów	4,39	4,53	4,15	4,13	4,31	4,3
Monitorowanie postępów uczniów i zapewnianie skutecznej informacji zwrotnej	4,48	4,3	4,1	4,27	4,48	4,36

Aby przetrwać cyfrową osób 50+, potrzebujemy efektywnych materiałów szkoleniowych i dobrych strategii uczenia się dostosowanych do dorosłych słuchaczy.

Bariery wykryte przez dostawców/trenerów podczas nauczania słuchaczy w wieku 50 + ujawniają interesujące kwestie, takie jak niższy poziom ich wiedzy cyfrowej i słabsze przeszkolenie w obszarze cyfrowym.

Z tego powodu, trenerzy uważają motywację jako najlepsze narzędzie nauczania poprzez: nadanie znaczenia tej wiedzy w środowisku pracy słuchaczy; dostarczanie ciągłych porad i wskazówek w procesie nauczania; monitorowanie postępu w nauce oraz przekazanie informacji zwrotnej słuchaczom (feedback).

<https://telegrow.erasmus.site/>



# Popularność Telepracy i pracy zdalnej

Upowszechnianie telepracy wymaga dalszych usprawnień zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców, ponieważ oferuje ogromne możliwości i korzyści. Zmierzamy w kierunku hybrydowego systemu pracy, który wymaga wzmocnienia umiejętności cyfrowych i zmian kulturowych związanych z transformacją cyfrową.

## Argumenty popierające telepracę

- Większa produktywność
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Elastyczność i autonomia
- Większa satysfakcja i dobre samopoczucie pracowników
- Atrakcyjny system przyciągający wyjątkowych pracowników
- Zaangażowanie i zaufanie między firmą a pracownikiem
- Integracja osób w niekorzystnej sytuacji
- Redukcja kosztów transportu i czasu podróży
- Mniejszy wpływ na środowisko.



## Potrzeby

- Dobry sprzęt i inwestycje firm
- Podnoszenie umiejętności cyfrowych
- Ciągła nauka umiejętności cyfrowych
- Doskonalenie umiejętności miękkich (praca zespołowa, współpraca - w zdalnych kontekstach)
- Jasne zasady w firmach dotyczące telepracy
- Unikanie izolacji
- Strategie dotyczące odłączenia cyfrowego
- Zmiana kulturowa i przywództwo.

Projekt TeleGROW przyczyni się do realizacji celów UE w zakresie poprawy umiejętności cyfrowych i miękkich osób uczących się i pracowników oraz szkolenia dostawców/ trenerów dzięki zastosowaniu skutecznych strategii uczenia się.



Stay Gold  
Guide

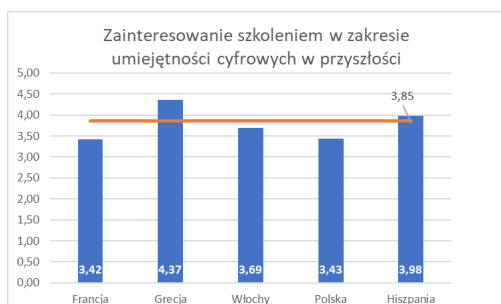


TeleGrow  
HUB



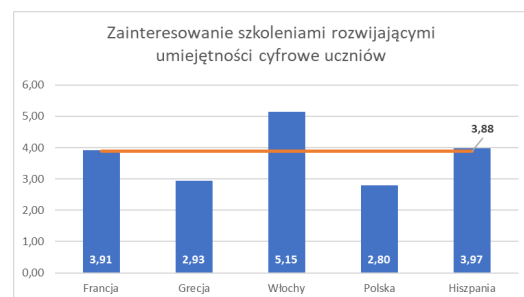
TeleGrow  
Training Modules

### PACOWNICY/ SŁUCHACZE



**WYSOKI POZIOM  
GOTOWOŚCI DO  
SZKOLENIA W  
GRUPACH  
DOCELOWYCH  
TELEGROW**

### TRENERZY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



<https://telegrow.erasmus.site/>



# TeleGrow

Enhancing the Teleworking Digital Skills for the Middle aged employees

©2021

Erasmus+ Partnership TeleGrow Project:  
Enhancing the TeleWorking Digital Skills for the Middle Aged Employees

2020-1-ES01-KA226-VET-096306

Erasmus+ KA226 – Partnerships for digital education readiness

**DZIĘKUJEMY  
WSZYSTKIM  
ANKIETOWANYM**

WIĘCEJ INFORMACJI:  
<https://telegrow.erasmus.site/>

Erasmus+ Partnership TeleGrow Project



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Poparcie Komisji Europejskiej dla wydania niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.*