

Zbigniew Kruszewski

Andrzej Kansy

**Kształcenie kadr przez Szkołę Wyższą
im. Pawła Włodkowica w Płocku dla potrzeb sportu.
Raport z badań**

**Training of personnel by Paweł Włodkowiec
University College in Płock for the need of sport.
The research report**

Streszczenie: Rozwój społeczeństwa informacyjnego zwiększa zapotrzebowanie na kulturę fizyczną. Zmiany te wymagają odpowiednio wykwalifikowanej, kompetentnej kadry dla sportu. Przedstawiono raport z badań w ramach projektu pn. *Ogólnopolski Program Kształcenia Kadr Sportowych*, który był realizowany w latach 2009-2014.

Słowa kluczowe: kształcenie, kadry, ewaluacja, sport

Summary: The development of information society increases the need for physical culture. These changes require properly qualified staff for sport. It is presented the research report based on the project called *Polish Nationwide Training Program for Sports Personnel*, which took place during the years 2009-2014.

Keywords: education, staff, evaluation, sport

Zmiana w zakresie życia ludzkiego, wywołana zmianą społeczno-kulturową, a zwłaszcza związana z rozwojem techniki i technologii, wygenerowała potrzebę innego spojrzenia na rozwój fizyczny człowieka,

w tym na jego podejście do sportu¹. W wyniku tych zmian większość zawodów nie wymaga już dużego wysiłku fizycznego. Zrodziło to potrzebę wypełniania czasu po pracy czynnościami nie bezpośrednio użytecznymi, które miały pełnić funkcję kompensacyjną². Człowieka postrzegła się jako istotę ekonomiczną, społeczną i kulturową, a jego zdrowie nie tylko jako wartość indywidualną, ale i społeczną. Tym samym sport staje się sferą rzeczywistości społecznej³. Wpływa to na rozwój klubów sportowych, siłowni plenerowych, ścieżek zdrowia, tras rowerowych, stadionów ogólnodostępnych, w tym Orlików itp. Sport obejmuje szerokie kręgi, wszystkie warstwy społeczeństwa. Działania w sporcie, poprzez profesjonalizację i komercjalizację, stały się biznesem. Zmiany ekonomiczne modelu sportu przyczyniły się do ograniczenia finansowania sportu przez państwo, w konsekwencji powodując rozwój przedsiębiorczości. Instytucje sportowe przyjmują postać spółek, stowarzyszeń bądź przedsiębiorstw prywatnych⁴. Również istotnym przeobrażeniem dokonującym się we współczesnym sporcie są zmiany systemu organizacyjnego⁵. Ma on stworzyć nowy model sportu budowany oddolnie, spontanicznie, dobrowolnie, autonomicznie. Zarządzać strukturami i potrzebami lokalnymi mają samorządy, stowarzyszenia lub indywidualne, prywatne organizacje. Demokratyczne, nowoczesne państwo powinno być żywotnie zainteresowane rozwojem i upowszechnianiem różnych form sportu. Działania te winny znajdować się w polityce społecznej. Rolą państwa powinno być stwarzanie warunków i dbałość o prawidłowy rozwój sportu poprzez tworzenie prawa regulującego zasady uczestnictwa i działalności w sporcie, zwalczającego wynaturzenia i sprzyjającego bezpieczeństwu podczas imprez, subsydiowanie ze środków budżetowych centralnych

¹ Z. Dziubiński, *Zmiana społeczna jako faktor zmiany w sporcie*, w: Z. Dziubiński, P. Rymarczyk (red.), *Kultura fizyczna a zmiana społeczna*, Wyd. AWF, Warszawa 2014, s. 45.

² H. Zdebska, *Sport jako element rzeczywistości kulturowej. Bohater sportowy jako bohater kulturowy*, w: Z. Dziubiński (red.), *Sport jako kulturowa rzeczywistość*, Wyd. AWF, Warszawa 2005, s. 145.

³ A. Banicka, *Główne przemiany strukturalno-społeczne współczesnego ruchu sportu*, w: Z. Dziubiński, P. Rymarczyk (red.), *Kultura fizyczna a zmiana społeczna*, Wyd. AWF, Warszawa 2014, s. 61.

⁴ Z. Krawczyk, *Sport w zmieniającym się społeczeństwie*, Wyd. AWF, Warszawa 2000, s. 127.

⁵ Tamże, s. 129.

ogni systemu, kształcenie specjalistów, szkolenie młodzieży, budowę obiektów dla sportu. Ważną rolę w tym systemie odgrywają władze samorządowe różnego szczebla, organizacje pozarządowe, federacje sportowe, sportowe spółki prawa handlowego i fundacje, środowiska lokalne, a także szkoły, wojsko, kościoły i inne podmioty⁶. Działania takie powodują, że następuje wyraźne oddzielenie sportu profesjonalnego od sportu amatorskiego. Zjawisko to można uznać za naturalne. Jednak budzi obawy fakt preferowania finansowania sportu zawodowego na niekorzyść sportu młodzieżowego⁷. Sport, a szczególnie sport amatorski dzieci i młodzieży, przedstawia aksjonormatywny model porządku społecznego⁸. Sport ten tworzy i upowszechnia także zasady, takie jak równość szans, ściśle określone regulacje prawne zachowań zawodników oraz czytelne dla wszystkich wyłanianie zwycięzców. Ponadto nadaje rangę wartościom nowoczesnej cywilizacji, jak rywalizacja, walka o sukces, przy zachowaniu korporacyjnego, wspólnego działania i przyjaźni. Zajęcia sportowe pomniejszają dolegliwości różnic klasowych, pochodzenia, płęć, sprawnych i niepełnosprawnych, różnic ekonomicznych. Pozostają one istotnym czynnikiem pomnażania i ugruntowywania zasad demokracji. Należy przyjąć, że sport amatorski będzie coraz bardziej powszechny w stylu życia małych ograniczonych grup społecznych (lokalnych i szkolnych)⁹. Istotną cechą tego rodzaju sportu będzie jego samorządność, samodzielność wspierania przez samorządy lokalne i indywidualne osoby.

Zagadnienia te należy postrzegać szerzej jako przesunięcie troski o ciało i zdrowie człowieka z działalności i form instytucjonalnych (państwo, organizacje sportowe) na formy indywidualne (samej jednostki), niezależnie od wieku. Kultura fizyczna we wszystkich jej przejawach stała się obecnie dobrem masowym, powszechnym i dostępnym. Pozostaje ona nadal integralnym, a zarazem elementarnym

⁶ H. Sozański, *Współzawodnictwo sportowe dzieci i młodzieży w perspektywie europejskiej*, w: Z. Żukowska, R. Żukowski (red.) *Wychowanie przez sport*, Wyd. MENiS, Warszawa 2003, s. 46.

⁷ S. Kowalczyk, *Ku (re) humanizacji sportu w społeczeństwie nowoczesnym*, w: Z. Dziubiński, K.W. Jankowski (red.) *Kultura fizyczna w społeczeństwie nowoczesnym*, Wyd. AWF, Warszawa 2009, s. 53.

⁸ Z. Krawczyk, dz. cyt., s. 128.

⁹ J. Lipiec, *Sport pomiędzy przeszłością XX wieku a przyszłością XXI wieku*, w: Z. Dziubiński (red.), *Sport na przełomie tysiącleci: szanse i nadzieje*, Wyd. AWF, Warszawa 2000, s. 107.

sposobem wpływania na kształtowanie cech osobowości, niezbędnych w realizacji wartości zdrowia.

Można zaobserwować, że coraz więcej osób przyjmuje postawy prozdrowotne, rozwija nawyki wartościowego spędzania czasu wolnego i upowszechniania różnych form sportu i rekreacji niezależnie od wieku. Czynności te wraz z rozwojem cywilizacyjnym są coraz ważniejszym elementem życia człowieka.

W rozwiniętych społeczeństwach sport stał się dobrem powszechnym, dostępnym w różnych formach – stosownie do możliwości i zainteresowań świadomego tego dobrodziejstwa obywatela. Sport jest czynnikiem nie tylko kształtowania zdrowia, ale też osobowości i charakteru. Rozwija on nawyki i prozdrowotne postawy. Wpływa na formy spędzania czasu wolnego. Działania sportowe są niezależne od wieku, dotyczą młodych i seniorów. Sport jest traktowany jako swoisty czynnik wychowania dla przyszłości w społeczeństwie informacyjnym. Wynika z tego, że sport będzie zajmował coraz mocniejszą pozycję w szeroko pojmowanym systemie wartości indywidualnych i społecznych, służąc wszechstronnemu rozwojowi człowieka. Są to równocześnie ważne elementy systemu edukacji.

Zofia Żukowska pisała, że kultura fizyczna stanowi szczególną okazję, żeby ludzkie „ja” zamienić na „ja zaangażowania” w osobisty rozwój psychofizyczny i w ten sposób uzyskać poczucie spełnienia na miarę swoich potrzeb i możliwości¹⁰.

Z przedstawionych powyżej zmian zachodzących w życiu człowieka w obszarze sportu i wychowania (choć zapewne nie jest to pełen katalog) można wnioskować, że jest duże zapotrzebowanie na odpowiednich ludzi, którzy mogliby realizować różne potrzeby lub wspomagać w ich realizacji osoby chcące uprawiać sport. Nie ulega wątpliwości, że do takich osób zaliczyć należy właściwie wykwalifikowanych nauczycieli, instruktorów, trenerów dla sportu.

We współczesnym świecie na określenie aktywności fizycznej jednostek i grup oraz jej organizowanie w różnych formach i dla różnych celów używa się jednego pojęcia – sport. Obejmuje ono: wychowanie

¹⁰ Z. Żukowska, *Osobowościowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania aktywności fizycznej ludzi trzeciego wieku*, w: J. Nowocień, K. Zachura (red.), *Aktywność fizyczna i społeczna osób trzeciego wieku*, Wyd. AWF, Warszawa 2012, s. 100.

fizyczne, sport dzieci i młodzieży, sport dla wszystkich, sport niepełnosprawnych, sport wyczynowy, olimpijski i profesjonalny. W Polsce, mówiąc o tym samym, dziedziny te określamy wspólnie mianem kultury fizycznej¹¹.

Obok dużych wartości kulturowych i społecznych sport staje się stymulatorem rozwoju wielu gałęzi gospodarki, tworząc swoisty rynek pracy. Jeżeli powstaje rynek pracy, to potrzebni są specjaliści, osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje i kompetencje.

Wyjściem naprzeciw potrzebom kadrowym w krajowym sporcie była realizacja w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku projektu pn. *Ogólnopolski Program Kształcenia Kadr Sportowych (OPKKS)*. „Projekt wpisywał się w strategię Rozwoju Sportu w Polsce do roku 2015. Projekt realizowany był w okresie od 01.03.2009 r. do 31.10.2014 r. Wartość dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wynosiła 24 369 575 zł. Projekt był grantem z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, w priorytecie IV. Szkolnictwo wyższe i nauka, działanie 4.1. Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy.

Liderem projektu była Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku. Partnerami, z którymi podpisano stosowne umowy, były:

- Ministerstwo Sportu i Turystyki.

Odpowiedzialne za nadzór merytoryczny nad realizacją programów nauczania, certyfikację dyplomów trenera klasy drugiej, część ewaluacji i monitoringu, pomoc w promocji oraz rekrutacji.

- Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu.

Zapewnia, m.in. udział wysoko wykwalifikowanej kadry dydaktycznej w realizacji programu nauczania.

- Towarzystwo Naukowe Płockie.

¹¹ H. Sozański, dz. cyt., s. 45-46.

Opieka naukowa (w tym monitoring) nad procesem nauczania w zakresie wykorzystania najnowszych osiągnięć nauk o sporcie w praktyce.

Szczegółowe cele projektu obejmowały:

- ujednoczenie programu kształcenia kadry sportowej zgodnie ze standardami europejskimi, podwyższenie kwalifikacji i podniesienie poziomu kompetencji kadry sportowej poprzez udział w podyplomowych studiach menedżer sportu,
- zwiększenie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym poprzez zorganizowanie specjalistycznych kursów, których przedmiot wynika z zapotrzebowania rynku pracy na specjalistów w dziedzinie sportu,
- poprawę warunków organizacyjno-finansowych rozwoju kadr sportowych dla potrzeb rządowego programu Orlik 2012 oraz wykształcenia kadr trenerskich pod kątem udziału w igrzyskach olimpijskich oraz innych zawodach rangi mistrzowskiej.

Poprzez organizację różnorodnych form kształcenia wsparciem zostało objętych 5300 osób. Mogły one bezpłatnie uczestniczyć w kursach: instruktora sportu, trenera klasy drugiej oraz studiach podyplomowych. Aby umożliwić dokończanie się jak najszerszej grupie odbiorców, projekt realizowany był w pięciu Regionalnych Ośrodkach Szkoleniowych, które obejmowały swoim zasięgiem cały kraj:

1. w Białymstoku – północny-wschód Polski,
2. w Krakowie – południowy-wschód Polski,
3. w Płocku – Polska centralna,
4. w Wałczu – północny-zachód Polski,
5. we Wrocławiu – południowy-zachód Polski.

W każdym z pięciu Regionalnych Ośrodków Szkoleniowych realizowane były co roku:

- kursy instruktora dyscypliny sportu – 4 grupy,
- kursy trenera klasy drugiej – 2 grupy,
- studia podyplomowe menedżer sportu – 1 grupa.

Szkolenie słuchaczy prowadzone było w oparciu o profesjonalnie opracowane programy. W opracowywaniu programów i treści kształcenia brało udział Ministerstwo Sportu i Turystyki, Akademia Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu oraz Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, a także związki i federacje sportowe oraz inni przedstawiciele środowisk sportu. Wszystkie programy kursów instruktora sportu oraz trenera klasy drugiej były zatwierdzone przez Ministra Sportu i Turystyki. Po deregulacji zawodów, kontynuowane było szkolenie z wykorzystaniem wcześniej przyjętych programów.

Ogólnopolski Program Kształcenia Kadr Sportowych był jednym z największych w Europie przedsięwzięć dotyczących zorganizowanego kształcenia kadr sportowych. W ramach przedsięwzięcia przewidziano przeszkolenie łącznie 5125 (wykonano 5300) osób w tym 3000 osób w ramach kursów instruktorskich, 1500 osób w ramach kursów trenera klasy drugiej oraz 625 osób w ramach studiów podyplomowych „Menedżer sportu”. W projekcie założono, iż rekrutacja z uwagi na ustalony limit przyjęć odbywać się będzie w głównej mierze na podstawie kolejności zgłoszeń. Ze względu na przewidywane duże zainteresowanie, by zapewnić udział osobom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji, wprowadzone zostały dodatkowe kryteria naboru. Założono, że pierwszeństwo będą miały, m.in. osoby z obszarów defaworyzowanych (zamieszkałe w małych miastach i na obszarach wiejskich) oraz osoby z niskimi kwalifikacjami (dot. kursów). Wprowadzono również, uwzględniając założenia projektowe, kryteria pierwszeństwa dla osób zatrudnionych w ramach Programu Orlik 2012 oraz w przypadku studiów podyplomowych dla osób zarządzających infrastrukturą sportową i/lub instytucjami/organizacjami sportowymi. Aby ułatwić dostęp jak najszerszej grupie potencjalnych odbiorców wsparcia, utworzono specjalistyczny system rekrutacji on-line dostępny przez stronę internetową projektu: sport.wlodkowic.pl, dzięki czemu istniała możliwość stałego i bezpośredniego monitoringu procesu rekrutacji obejmującej obszar całej Polski.

Zajęcia odbywały się w 25-osobowych grupach w formie weekendowych zjazdów, średnio dwa razy w miesiącu. Kursy instruktora sportu trwały rok akademicki (dwa semestry) i obejmowały łącznie 256 godzin zajęć (w tym 100 godzin część ogólna, 150 godzin część specjalistyczna oraz sześć godzin egzaminy wstępne praktyczne i końcowe). Kursy

na stopień trenera klasy drugiej trwały półtora roku akademickiego (trzy semestry) i obejmowały łącznie 406 godzin zajęć (w tym 100 godzin część ogólna, 270 godzin część specjalistyczna, 30 godzin praktyki oraz sześć godzin egzaminy wstępne praktyczne i końcowe). Studia podyplomowe „Menedżer sportu” trwały rok akademicki i obejmowały łącznie 256 godzin zajęć.

W ramach wzmocnienia praktycznych elementów nauczania przewidziano działania mające na celu włączenie potencjalnych pracodawców w proces kształcenia kadr sportowych. Zaplanowano udział pracodawców w organizowanych corocznie w każdym Regionalnym Ośrodku Szkoleniowym spotkaniach panelowych i cyklach zajęć dot. zagadnienia „Sport czynnikiem rozwoju lokalnego”, w celu zwiększenia zaangażowania pracodawców (głównie Jednostek Samorządu Terytorialnego realizujących program rządowy Orlik 2012) w realizację programów kształcenia specjalistów zajmujących się sportem. Przewidziano również udział pracodawców w ujednoceniu programu szkoleń dla poszczególnych rodzajów kursów.

W realizacji szkoleń w ramach Ogólnopolskiego Programu Kształcenia Kadr Sportowych zaangażowanych było ponad 350 wykładowców. Nadzór na realizacją Ogólnopolskiego Programu Kształcenia Kadr Sportowych w części organizacyjno-merytorycznej sprawował zespół blisko 34 osób, w skład którego wchodził, m.in. personel zarządzający, obsługa administracyjno-biurowa i techniczna, obsługa finansowo-księgową, zespół ds. ewaluacji i monitoringu, zespół ds. promocji oraz specjalista ds. obsługi platformy transferu wiedzy.

Kursy realizowane były w sześciu turach: I i II tura – w latach 2009-2010, III – tura w latach 2010-2011, IV tura w latach 2011-2012, V tura w latach 2012-2013, VI tura w latach 2013-2014”¹².

Beneficjenci otrzymywali uprawnienia (do czasu deregulacji zawodów zgodnie z przedstawionymi przepisami prawnymi):

- Tytuł instruktora dyscypliny sportu – daje formalne uprawnienia państwowe, umożliwiające prowadzenie zorganizowanych zajęć w zakresie sportu, zgodnie z art. 44 ust. 1 a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz.U. z 2007 r. Nr 226,

¹² Archiwum SWPW, Pismo dr. K. Walucha do rektora SWPW z dn. 5.11.2014 r.

poz. 1675). Instruktor sportu wyposażony jest w aktualną wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu treningu sportowego w danej dyscyplinie sportu, co wpływa na jakość jego pracy, efekty pracy szkoleniowej, a także bezpieczeństwo ćwiczących. Posiadanie uprawnień instruktora sportu daje możliwość dalszego podniesienia kwalifikacji zawodowych na stopień trenera klasy drugiej. Daje również możliwość ubiegania się o uzyskanie licencji trenera, uprawniającej do prowadzenia zajęć w zakresie sportu kwalifikowanego, zgodnie z art. 45 ustawy o sporcie kwalifikowanym (Dz.U. Nr 155, poz. 1298).

- Tytuł trenera klasy drugiej – daje uprawnienia państwowe do prowadzenia zajęć w zakresie sportu, zgodnie z art. 44 ust. 1 a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz.U. z 2007 r. Nr 26, poz. 1675). Trener klasy drugiej posiada umiejętność samodzielnego planowania, organizowania, prowadzenia i kontroli procesu szkolenia w danej dyscyplinie sportu. Kwalifikacje trenera klasy drugiej dają możliwość dalszego awansu zawodowego na stopień trenera klasy pierwszej, a następnie na stopień trenera klasy mistrzowskiej. Dają również możliwość ubiegania się o uzyskanie licencji trenera, uprawniającej do prowadzenia zajęć w zakresie sportu kwalifikowanego, zgodnie z art. 45 ustawy o sporcie kwalifikowanym (Dz.U. Nr 155, poz. 1298).
- Tytuł menedżera sportu jest tytułem zawodowym w dziedzinie kultury fizycznej zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 czerwca 2001 r. w sprawie kwalifikacji, stopni i tytułów zawodowych w dziedzinie kultury fizycznej oraz szczegółowych zasad i trybu ich uzyskiwania. Jego uzyskanie umożliwia, m.in. ukończenie studiów podyplomowych. Menedżer sportu posiada kompetencje potrzebne do zarządzania instytucjami sportowymi, np. klubami sportowymi, związkami sportowymi oraz ośrodkami rekreacyjno-sportowymi. Dysponuje wiedzą na temat finansowania sportu w Polsce, uwarunkowań prawnych działalności sportowej, zarządzania obiektami sportowymi, planowania i organizacji imprez sportowych, a także marketingu i sponsoringu w sporcie.

W czasie realizacji projektu były prowadzone badania ewaluacji procesu kształcenia dla wszystkich wymienionych uprawnień. W badaniach posłużono się definicją ewaluacji stosowaną między innymi przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i Krajową Jednostkę Oceny.

Ewaluacja to obiektywna ocena projektu, programu lub polityki na wszystkich jego etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji pozwalając wykorzystać zdobytą w ten sposób wiedzę w procesie decyzyjnym. Często dotyczy ona procesu określenia wartości lub ważności działania, polityki lub programu¹³.

Inne stosowane definicje ewaluacji:

1. Ocena wartości projektu w celu jego usprawnienia, rozwoju lub lepszego rozumienia.
2. Zbieranie, analiza oraz interpretacja danych na temat znaczenia i wartości projektu.
3. Ocena efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności projektu z założonymi celami, porównywanie rezultatów projektu ze wstępnymi zamierzeniami.

Głównym celem badań ewaluacyjnych była ocena działań prowadzonych w ramach projektu oraz założonych rezultatów. Cele szczegółowe obejmowały: opis profilu beneficjentów, określenie ich potrzeb i motywacji oraz informowanie o projekcie. Szczegółowe cele badań obejmowały opis profilu beneficjentów, określenie ich potrzeb i motywacji¹⁴.

Zastosowano metodę badania ankietowego wśród uczestników. Łącznie wypełniono, a następnie zinterpretowano 11 221 kwestionariuszy ankiety.

Większość uczestników badań stanowili mężczyźni – 78%. Kobiety stanowiły 22% (tab. 1).

¹³ http://www.ewaluacja.gov.pl/ewaluacja_wstep/Strony/Definicja.aspx

¹⁴ Archiwum SWPW, A. Kansy, *Raport ewaluacyjny końcowy*.

Tab. 1. Procentowa liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w projekcie

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
kobieta	20%	22%	22%	25%	22%	23%	22%
mężczyzna	80%	78%	78%	75%	78%	77%	78%

Największy procent badanych – 47% stanowiły osoby w wieku do 30 lat. 33% osób należało do przedziału wiekowego 31-40 lat. Osoby w wieku 41-50 lat stanowiły 15%, a osób w wieku 51-60 lat było 5%. Badani w wieku po 60. roku życia stanowili poniżej 1% badanych (tab. 2).

Tab. 2. Procentowy udział osób w zależności od wieku

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
do 30 lat	40%	37%	45%	53%	51%	54%	47%
31-40 lat	36%	34%	34%	30%	30%	32%	33%
41-50 lat	18%	16%	17%	14%	15%	11%	15%
51-60 lat	3%	5%	4%	3%	4%	3%	5%
61 lat i więcej	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Najwięcej badanych pochodziło z miast do 25 tys. mieszkańców – 30%. Z miast powyżej 100 tys. mieszkańców pochodziło 27% uczestników badań. Ankietowani beneficjenci z miast od 25 do 50 tys. mieszkańców stanowili 15%. Mieszkańcy wsi stanowili 16%. Najmniej liczną grupą wśród badanych byli mieszkańcy miast od 50 do 100 tys. mieszkańców – 12% (tab. 3).

Tab. 3. Procentowy udział osób w zależności od miejsca zamieszkania

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
miasto do 25 tys. mieszkańców	29%	34%	29%	34%	23%	27%	30%
miasto od 25 do 50 tys. mieszkańców	15%	17%	16%	13%	14%	10%	15%
miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	9%	10%	10%	11%	11%	14%	12%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	26%	21%	27%	24%	27%	30%	27%
wieś	18%	11%	17%	18%	18%	14%	16%

Wśród badanych beneficjentów projektu przeważały osoby z wykształceniem wyższym magisterskim. Stanowiły one 61% wszystkich badanych. Wykształceniem średnim legitymowało się 26% ankietowanych, a wyższym licencjackim 13% (tab. 4).

Tab. 4. Procentowy udział osób w zależności od posiadanego wykształcenia

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
średnie	27%	20%	29%	26%	23%	22%	26%
wyższe licencjackie	9%	5%	12%	14%	15%	21%	13%
wyższe magisterskie	63%	63%	59%	60%	62%	56%	61%

Sytuacja zawodowa beneficjentów została przedstawiona w tab. 5. Pracujący beneficjenci stanowili 84% wszystkich badanych, a 16% to osoby nieaktywne zawodowo (tab. 5).

Tab. 5. Sytuacja zawodowa beneficjentów

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
pracujący	92%	89%	84%	79%	80%	80%	84%
nieaktywni zawodowo	8%	11%	16%	21%	20%	20%	16%

Istotnym zagadnieniem w badaniach były informacje, jakie pozyskali beneficjenci o projekcie, tj.

- źródła informacji
- kompletność informacji
- wykorzystanie stron internetowych
- motywacja do udziału w projekcie
- oczekiwania związane z projektem.

Najwięcej beneficjentów dowiedziało się o projekcie z innych źródeł – 48%. Najczęściej źródłami tymi byli koledzy i znajomi uczestników. Kolejnym ważnym źródłem informacji o projekcie okazała się strona internetowa projektu. Wskazało ją 42% uczestników. 7% beneficjentów dowiedziało się o projekcie z prasy, a 2% z radia (tab. 6).

Tab. 6. Źródła informacji o projekcie

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
prasa	12%	8%	6%	5%	6%	4%	7%
radio	0%	5%	2%	1%	2%	2%	2%
strona internetowa projektu	40%	43%	42%	41%	42%	41%	42%
inne źródła	40%	43%	49%	53%	50%	52%	48%

Przeważająca większość badanych – 88% uznała, że proces informowania o projekcie przebiega prawidłowo, a informacje zawarte w materiałach promocyjnych są wystarczające (tab. 7).

Tab. 7. Kompletność oferty informacyjnej

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
tak	84%	84%	90%	88%	89%	94%	88%
nie	16%	16%	10%	12%	11%	6%	12%

Najwięcej osób korzystało ze strony internetowej projektu od czasu do czasu – 48%. Często korzystało z niej 44% ankietowanych. Rzadko stronę internetową wykorzystywało 8% uczestników. 1% uczestników nie korzystało ze strony internetowej projektu (tab. 8).

Tab. 8. Wykorzystanie strony internetowej projektu

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
często	32%	38%	58%	44%	41%	48%	44%
od czasu do czasu	53%	50%	37%	49%	50%	47%	48%
rzadko	13%	12%	5%	7%	7%	5%	8%
nie korzystam	2%	2%	0%	0%	1%	0%	1%

W tabeli 9 przedstawiono motywację, jaką kierowano się przy podjęciu decyzji o udziale w projekcie. 97% beneficjentów decyzję o udziale w projekcie podjęło z własnej woli. Tylko 2% ankietowanych odpowiedziało, że decyzja wynikała z potrzeb pracodawców.

Tab. 9. Motywacje do udziału w projekcie

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
własna potrzeba	96%	96%	96%	98%	96%	98%	97%
sugestia pracodawcy	4%	4%	4%	2%	4%	2%	3%

Największy procent odpowiedzi stanowiły te, które dotyczyły spodziewanego podniesienia kwalifikacji – 20%. 19% ankietowanych wyraziło nadzieję na praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej. 18% beneficjentów spodziewała się wykształcenia w sobie nowych umiejętności. 10% uczestników ma nadzieję na wzrost efektywności w pracy zawodowej. 8% beneficjentów spodziewało się wzrostu motywacji do dalszego podnoszenia kwalifikacji, a 7% miało nadzieję na wzrost aspiracji zawodowych i osobistych. Po 6% beneficjentów spodziewała się wzrostu satysfakcji z wykonywanej pracy oraz nawiązania nowych kontaktów zawodowych. 5% osób spodziewało się rozwinięcia zdolności interpersonalnych, a 3% oczekiwało zmiany pracy (tab. 10).

Tab. 10. Oczekiwania związane z uczestnictwem w projekcie

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
Myślę, że wykształcę w sobie nowe umiejętności	17%	16%	18%	18%	18%	19%	18%
Spodziewam się podniesienia kwalifikacji	20%	19%	20%	20%	20%	22%	20%
Mam nadzieję na wzrost aspiracji zawodowych i osobistych	6%	6%	8%	8%	9%	7%	7%
Spodziewam się praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej	20%	20%	18%	19%	19%	17%	19%

Spodziewam się, że wzrośnie moja satysfakcja z wykonywania pracy	7%	7%	6%	5%	6%	4%	6%
Mam nadzieję, że wzrośnie moja efektywność w pracy zawodowej	12%	11%	10%	10%	8%	9%	10%
Spodziewam się rozwinięcia zdolności interpersonalnych (np. umiejętność pracy w zespole)	7%	4%	4%	4%	4%	5%	5%
Myślę, że nawiążę kontakty zawodowe	5%	7%	6%	6%	6%	7%	6%
Myślę, że wzrośnie moja motywacja do dalszego podnoszenia kwalifikacji	9%	7%	8%	7%	8%	7%	8%
Mam nadzieję na zmianę pracy	2%	2%	3%	3%	3%	3%	3%

Przekazywane podczas kursów i studiów podyplomowych treści były zdecydowanie zrozumiałe dla 62% badanych osób. 37% beneficjentów stwierdziło, że przekazywane treści są raczej zrozumiałe. Dla 1% osób treści były niezrozumiałe. Dla 0,5% uczestników treści były raczej niezrozumiałe (tab. 11).

Tab. 11. Zrozumiałość przekazywanych treści

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	62%	60%	63%	55%	64%	68%	62%
raczej tak	37%	39%	37%	43%	36%	32%	37%
raczej nie	0%	1%	0%	2%	0%	0%	0,5%
zdecydowanie nie	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Znaczącym było pytanie dotyczące treści przekazywanych. 52% badanych uznało, że treści przekazywane podczas kursu były dla nich „raczej” nowe (odpowiedź: „raczej tak”). „Raczej nie” nowe były one dla 30% uczestników. Dla 15% uczestników treści te były „zdecydowanie” nowe (odpowiedź: „zdecydowanie tak”). 3% osób odpowiedziało na zadane pytanie „zdecydowanie nie” (tab. 12).

Tab. 12. Nowość treści kształcenia

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	13%	13%	16%	18%	18%	11%	15%
raczej tak	45%	50%	55%	53%	53%	54%	52%
raczej nie	36%	34%	26%	27%	27%	32%	30%
zdecydowanie nie	6%	3%	3%	1%	1%	3%	3%

Na pytanie: Czy uważasz, że treści przekazywane podczas kursu będą przydatne w pracy zawodowej, 57% badanych w sposób zdecydowany wyraziło przekonanie, że przekazywane treści będą im przydatne w pracy zawodowej (odpowiedź: „zdecydowanie tak”). 40% beneficjentów uznało, że „raczej tak”. 3% osób uznało, że kursy raczej nie będą im przydatne. Nie było osób, dla których kursy na pewno nie będą przydatne (tab.13).

Tab. 13. Spodziewana przydatność przekazywanych treści

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	53%	53%	61%	54%	57%	65%	57%
raczej tak	45%	45%	37%	39%	40%	34%	40%
raczej nie	3%	2%	2%	6%	3%	2%	3%
zdecydowanie nie	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy warunki prowadzenia zajęć (np. baza lokalowa, wyposażenie sal dydaktycznych są odpowiednie, zgodne z oczekiwaniami? Warunki prowadzenia zajęć odpowiadały większości beneficjentów – 40% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 52% odpowiedzi „raczej tak”), co wskazuje odpowiedni wybór miejsc na ośrodki szkoleniowe. Osób raczej niezadowolonych z bazy lokalowej było 6%, a zdecydowanie niezadowolonych 2% (tab.14).

Tab. 14. Warunki prowadzenia zajęć

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	22%	34%	43%	41%	55%	44%	40%
raczej tak	58%	59%	51%	52%	41%	51%	52%
raczej nie	15%	6%	5%	5%	4%	4%	6%
zdecydowanie nie	4%	1%	1%	2%	0%	1%	2%

Organizacja zajęć, w tym plan i rozkład zajęć, odpowiadała oczekiwaniom większości uczestników kursów – „zdecydowanie tak” 29%, „raczej tak” 61%. Z organizacji zajęć raczej nie było zadowolonych 12% beneficjentów, a zdecydowanie niezadowolonych 2% (tab. 15).

Tab. 15. Organizacja zajęć

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	15%	26%	31%	23%	29%	29%	25%
raczej tak	62%	64%	57%	60%	61%	62%	61%
raczej nie	20%	9%	10%	15%	9%	8%	12%
zdecydowanie nie	3%	1%	2%	2%	1%	2%	2%

Pozytywne oceny pracy pracowników administracyjnych ośrodka stanowiły zdecydowaną większość – 49% odpowiedzi „bardzo dobrze”, 48% odpowiedzi „dobrze”. 3% uczestników kursu oceniło „źle” obsługę administracyjną kursów. Nikt nie ocenił pracy pracowników bardzo źle (tab. 16).

Tab. 16. Ocena pracowników obsługi

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
bardzo dobrze	40%	50%	57%	49%	51%	50%	49%
dobrze	56%	48%	42%	46%	47%	48%	48%
źle	4%	2%	1%	5%	2%	2%	3%
bardzo źle	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Beneficjenci często wykorzystywali stronę internetową projektu. Od czasu do czasu korzystało z niej 50% ankietowanych, a często 41%. Rzadko stronę wykorzystywało 8% uczestników. Ze strony internetowej projektu nie korzystał jedynie 1% uczestników (tab. 17).

Tab. 17. Wykorzystanie strony internetowej

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
często	36%	36%	44%	47%	45%	42%	41%
od czasu do czasu	49%	52%	48%	47%	51%	51%	50%
rzadko	12%	11%	7%	5%	4%	7%	8%
nie korzystam	2%	1%	1%	1%	0%	1%	1%

Na pytanie: Czy beneficjent poleciłby kurs, 57% badanych deklaro-
wało, że zdecydowanie poleciliby kurs i studia podyplomowe swoim
znajomym. 41% poleciłoby „raczej”. Raczej nie poleciliby 2% badanych.
Nie było osób, które zdecydowanie nie polecilyby kursów i studiów
znajomym (tab. 18).

Tab. 18. Czy polecił/a/by Pan/Pani nasze kursy swoim znajomym?

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
zdecydowanie tak	41%	50%	66%	58%	64%	64%	57%
raczej tak	54%	48%	33%	37%	35%	36%	41%
raczej nie	5%	2%	1%	4%	1%	1%	2%
zdecydowanie nie	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

Kolejną grupę pytań stanowiły zagadnienia związane ze zdobytymi umiejętnościami i kwalifikacjami.

Na pytanie, w jakim stopniu uczestnictwo w kursie przyczyniło się do podniesienia umiejętności, stwierdzono, że uczestnictwo w kursie przyczyniło się do podniesienia umiejętności u większości beneficjentów, w tym wśród 55% uczestników bardzo wzrosły, u 39% średnio wzrosły, a u 5% niewiele wzrosły. U 1% beneficjentów umiejętności nie wzrosły (tab. 19).

Tab. 19. Podniesienie poziomu umiejętności

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie wzrosły	2%	2%	0%	1%	1%	1%	1%
niewiele wzrosły	7%	7%	3%	5%	4%	4%	5%
średnio wzrosły	49%	43%	35%	35%	39%	34%	39%
bardzo wzrosły	42%	48%	62%	58%	56%	61%	55%

Odpowiadając na pytanie w jakim stopniu uczestnictwo w kursie przyczyniło się do podniesienia Pana/Pani kwalifikacji i umiejętności, a tym samym do wzrostu Pana/Pani wartości na rynku pracy, stwierdzono, że u większości beneficjentów kwalifikacje i umiejętności, a tym samym wartość na rynku pracy wzrosły, w tym u 47% bardzo wzrosły, u 43% średnio, a u 8% niewiele wzrosły. Tylko u 2% ankietowanych wartość na rynku pracy nie wzrosła (tab. 20).

Tab. 20. Podniesienie kwalifikacji i umiejętności

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie wzrosły	4%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
niewiele wzrosły	10%	8%	7%	8%	8%	7%	8%
średnio wzrosły	38%	46%	43%	42%	45%	45%	43%
bardzo wzrosły	48%	44%	49%	48%	45%	46%	47%

W odpowiedzi na pytanie w jakim stopniu uczestnictwo w kursie wpłynęło na podniesienie Pana/Pani praktycznych umiejętności instruktorskich/ trenerskich/ menedżerskich większość ankietowanych deklaruwała wzrost umiejętności praktycznych, w tym u 56% bardzo wysoki, u 36% średni. 7% uczestników stwierdziła niewielki wzrost umiejętności praktycznych. Żadna z osób nie stwierdziła, że jej umiejętności praktyczne w ogóle nie wzrosły (tab. 21).

Tab. 21. Podniesienie praktycznych umiejętności

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie wzrosły	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%
niewiele wzrosły	8%	7%	5%	7%	6%	6%	7%
średnio wzrosły	40%	43%	34%	33%	34%	34%	36%
bardzo wzrosły	51%	49%	60%	59%	58%	60%	56%

Podniesienie zdolności interpersonalnych odnotowano u większości ankietowanych, w tym u 41% bardzo wzrosły, u 44% średnio, a u 12% niewiele wzrosły. 3% beneficjentów oceniło, że ich umiejętności pracy w zespole nie wzrosły (tab. 22).

Tab. 22. Podniesienie zdolności interpersonalnych

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie wzrosły	4%	3%	4%	5%	2%	2%	3%
niewiele wzrosły	14%	12%	12%	12%	13%	9%	12%
średnio wzrosły	47%	50%	43%	37%	44%	43%	44%
bardzo wzrosły	35%	35%	42%	46%	41%	45%	41%

Udzielając odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu uczestnictwo w kursie przyczyniło się do podniesienia Pana/Pani aspiracji zawodowych i osobistych większość ankietowanych wyraziła opinię, że ich aspiracje zawodowe i osobiste wzrosły, w tym 48% oceniło, że bardzo wzrosły, 40%, że średnio, a 9% – niewiele wzrosły. Natomiast 3% ankietowanych oceniło, że ich aspiracje nie wzrosły (tab. 23).

Tab. 23. Aspiracje zawodowe i osobiste

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie wzrosły	5%	3%	2%	5%	2%	2%	3%
niewiele wzrosły	8%	10%	7%	10%	8%	8%	9%
średnio wzrosły	46%	48%	38%	32%	40%	34%	40%
bardzo wzrosły	41%	39%	53%	53%	49%	55%	48%

Odpowiadając na pytanie czy uczestnictwo w kursie zmotywowało Pana (Panią) do samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 94% ankietowanych stwierdziło, że tak, z 6% beneficjentów oceniło, że nie zostali zmotywowani poprzez uczestnictwo w kursach i studiach (tab. 24).

Tab. 24. Motywacja do samokształcenia

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
tak	94%	93%	96%	87%	93%	98%	94%
nie	6%	7%	4%	13%	7%	2%	6%

Na pytanie, czy uczestnictwo w kursie spowodowało u Pana (Pani) wzrost poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania udzielono odpowiedzi, z której wynika, że u 93% ankietowanych uczestnictwo w kursie spowodowało wzrost poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadanie. 7% beneficjentów takiego wzrostu nie zauważyło (tab. 25).

Tab. 25. Poczucie odpowiedzialności

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
tak	93%	92%	94%	98%	87%	93%	93%
nie	7%	8%	6%	2%	13%	7%	7%

Podczas trwania kursów sytuacja zawodowa zdecydowanej większości ankietowanych nie zmieniła się – 90%. 6% ankietowanych podjęło pracę podczas trwania kursu, a 4% zmieniło pracę na lepszą (tab. 26).

Tab. 26. Sytuacja zawodowa

Odpowiedź	I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Razem
nie zmieniła się	90%	92%	91%	87%	91%	86%	90%
podjąłem(ęłam) pracę	7%	3%	5%	9%	5%	8%	6%
zmieniłem(am) pracę na lepszą	3%	5%	4%	4%	4%	6%	4%

W projekcie założono osiągnięcie przez beneficjentów społecznych rezultatów miękkich, takich jak:

- kwalifikacje i wartość ich na rynku,
- umiejętności praktyczne,
- aspiracje zawodowe i osobiste
- umiejętności interpersonalne,
- odpowiedzialność za wykonywane zadania,
- motywacja do samokształcenia i podwyższania kwalifikacji zawodowych.

Zestawienie wyników z oceny osiągniętych rezultatów miękkich przez uczestników projektu oraz wartości ich założone w projekcie przedstawiono w tab. 27. Wszystkie założone miękkie rezultaty społeczne w poszczególnych turach, jak i w ostatecznym uśrednionym wyniku przekroczyły zakładane wartości. Pozwala to sądzić, że proces szkoleń przebiegał prawidłowo (tab. 27).

Tab. 27. Zestawienie rezultatów miękkich w poszczególnych turach

Rezultaty miękkie – dotyczące beneficjentów	Zało- żenia	Osiągnięte wyniki						
		I Tura	II Tura	III Tura	IV Tura	V Tura	VI Tura	Ra- zem
Wzrost kwalifikacji i umiejętności, tym samym wzrost ich wartości na rynku pracy	80%	96%	98%	99%	98%	98%	91%	97%
Wzrost praktycznych umiejętności trenerskich i instruktorskich oraz menedżerskich	60%	99%	99%	99%	99%	98%	94%	98%
Wzrost aspiracji zawodowych i osobistych	70%	96%	97%	98%	95%	97%	89%	95%
Wzrost umiejętności interpersonalnych	70%	96%	97%	97%	95%	98%	88%	95%

Wzrost poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania	60%	93%	92%	94%	98%	87%	93%	93%
Wzrost motywacji do samokształcenia i podwyższania kwalifikacji zawodowych	50%	94%	93%	96%	87%	93%	98%	93%

Na podstawie wyników badań i uwag wyrażanych przez uczestników kursów i studiów formułowano wnioski i rekomendacje. Dotyczyły one przede wszystkim rezultatów założonych w projekcie, a także organizacji procesu kształcenia, treści kształcenia oraz warunków, w jakich przeprowadzano kursy i studia. Na podstawie badań formułowano rekomendacje w zakresie działań informacyjnych i promocyjnych, pozyskiwania beneficjentów z określonych grup, zgodnie z założeniami projektu. Źródła informacji o projekcie zawierały wyczerpujące informacje, w związku z czym należy uznać, że drukowane i elektroniczne materiały informacyjne przygotowane zostały w sposób właściwy. Strona internetowa projektu była modyfikowana i rozwijana w trakcie trwania projektu. Zwracano uwagę na niedociągnięcia organizacyjne, np. zbyt późno udostępniany plan zajęć. Zwracano także uwagę na spóźnienia beneficjentów oraz na niską frekwencję. Badania wykazały, że beneficjenci przystąpili do projektu z bardzo konkretnymi oczekiwaniami, dotyczącymi, m.in. podniesienia kwalifikacji, wykształcenia w sobie nowych umiejętności oraz praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej. Dlatego też dobrze oceniali zajęcia praktyczne, a nawet domagali się rozszerzenia tej części specjalistycznej kursów kosztem części ogólnej.

Na podstawie badań stwierdzono, że projekt realizowany był prawidłowo, spełniane zostały jego założenia i cele. Wszystkie założone rezultaty miękkie zostały osiągnięte. Społeczną wartość projektu należy uznać za bardzo wysoką, gdyż wygenerował on określone dobro społeczne. Zwiększono bowiem znacznie poziom kapitału ludzkiego w zakresie kadr sportowych. Wydaje się to szczególnie cenne w kontekście rozwoju kultury fizycznej w Polsce i Europie.