



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacji:	Nowe modele kształcenia przez całe życie, w tym integrowanie funkcjonujących modeli kształcenia ustawicznego
Nazwa projektodawcy:	Akademia Pomorska w Słupsku
Tytuł projektu:	AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO – akademicki model kształcenia ustawicznego osób 50+
Numer umowy:	UDA-POKL.04.01.01-00-226/11-00



I. Uzasadnienie

Niska aktywność edukacyjna osób 50+ staje się poważnym problemem społecznym mającym istotny wpływ na ich sytuację społeczno-zawodową i wpływa na większe ryzyko ich społecznej marginalizacji. Analiza danych statystycznych i przeprowadzone na potrzeby projektu badania (badania sondażowe i wywiady pogłębione, badanie kompetencji testem DIAL ECHO) pozwoliły na szczegółową analizę problemu kluczowego i problemów szczegółowych określonych we wniosku i zaprojektowanie modelu kształcenia, który ma wyjść na przeciw potrzebom tej grupy wiekowej i minimalizować skutki ich bierności w zakresie własnego rozwoju. Przyczyny, charakterystyka zjawiska i konsekwencje w obrębie poszczególnych problemów przedstawiają się następująco:

1. **Problem kluczowy: mała aktywność os. 50+ w kształceniu ustawicznym, duża bierność w podejmowaniu aktywności rozwojowej i zawodowej.**

Skala zjawiska: z danych statystycznych wynika, że: wzrasta systematycznie liczba osób w wieku 50+, co jest efektem starzenia się społeczeństwa (ludność w wieku 50-64 w Polsce w 2012r. - 21% ogółu, przy 20% w 2008r.); odnotowuje się niski udział osób 50+ w kształceniu ustawicznym (w Polsce: 3,7%, w tym 53,5%M 46,5%K) [szerzej: raport z badań]; co 5 starszy pracownik dokszałcał się w 2010r., jednak już tylko co 10 planował to zrobić w następnym roku [szerzej: raport z badań]; w kursach i szkoleniach uczestniczy co 12 osoba w wieku 55-59 i tylko nieznaczny odsetek osób w wieku 60-64 lata (w przypadku os. 25-30 lat co 4 os) [GUS-„Kształcenie dorosłych - 09”]; udział os. 50+ w ogólnej liczbie dokszałcających się spada wraz z wiekiem: w grupie 50-54 lata wynosi ok.10%, w gr.55-59 - ok.6%, by zaniknąć prawie w grupie 60-64 lata [GUS-„Kształcenie dorosłych - 09”]; w 2012 r. w kursach brało udział około 9% osób w wieku 50-64 lata, 7-8 osób na 10 wykazywało się całkowitą biernością [Bilans Kapitał Ludzki 2012]; niekorzystnie wygląda też sytuacja dotycząca stopy bezrobocia os. 50+, gdzie w grupie wiekowej 50-64 lata – wzrosła ona do 15% ogółu bezrobotnych [szerzej: raport z badań]; z danych GUS za IV kw. 2011 r. wynika, że 22% ogółu bezrobotnych to os. powyżej 55r.z.(w tym 67% to M).

Przyczyna 1: niski poziom kompetencji społecznych, zawodowych i związanych z wykorzystywaniem technologii ICT oraz działań prozdrowotnych u osób 50+.

Charakterystyka zjawiska: główny powód tego stanu rzeczy wskazywany przez osoby 50+ to przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokszałcać (15% wobec maksymalnych 2% w młodszych grupach wiekowych) oraz wskazanie na ograniczenia stanu zdrowia (10%). Z analiz prowadzonych na potrzeby rozwoju regionalnego wynika, że aktywizację zawodową os. 55 i więcej ogranicza ich bierność wynikająca z faktu przebywania na emeryturze, korzystania z innych świadczeń, czy też opiekowania się osobami zależnymi, a także nastawienie pracodawców, obawiających się częstych zachorowań, obniżonej sprawności, niechęci do zmian, mniejszej gotowości do podnoszenia oraz zdobywania nowych kwalifikacji, a także obciążeń związanych z długim okresem ochronnym przed emeryturą i odprawami emeryt. [Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej – projekt do konsultacji społecznych – Pomor. 2020]. W Akademii Pomorskiej studenci w wieku 50+ stanowią ok. 3%.

Skutki: bierność edukacyjna, bierność rozwojowa, zubożenie, mała mobilność na rynku pracy, myślenie odtwórcze, niska samoocena, brak odpowiedzialności, brak otwartości na zmiany, bezradność, pogarszający się stan zdrowia, niski poziom aktywności fizycznej, obawa przed nowymi technologiami.

Przyczyna 2: stereotypy społeczne.

Charakterystyka zjawiska: z badań wynika, że większość pracodawców deklaruje, że wiek nie ma znaczenia w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, z kolei



w sondzie www.aktywni50.pl [Projekt Aktywni 50+] aż 65% respondentów wskazało, że problem dyskryminacji po 50 r.ż. dotknął ich osobiście lub kogoś z ich najbliższego otoczenia. Ponadto 25% badanych przyznało, że zjawisko dyskryminacji os. 50+ na rynku pracy istnieje, choć sami tego nie doświadczyli. Nieliczni są przekonani, że osoby 50+ mają na rynku pracy takie same szanse jak każdy inny pracownik (4%).

Skutki: dyskryminacja os. 50+ przez pracodawców, marginalizowanie problemu w polityce społecznej i edukacyjnej, niski poziom motywacji os. 50+ do działań proedukacyjnych i prorozwojowych.

Przyczyna 3: odhumanizowanie edukacji dorosłych.

Charakterystyka zjawiska: z badań wynika, że dominującym modelem kształcenia jest model technokratyczny oparty na nauczaniu i metodach podających, ukierunkowany na edukację formalną, gdzie wyznacznikiem sukcesu staje się dokument w postaci świadectwa, czy certyfikatu, a co nie sprawdza się w edukacji os. 50+.

Skutki: traktowanie oferty edukacyjnej jako swoistego produktu, skupienie się na formalnej stronie edukacji a nie na człowieku jako jej podmiocie.

2. **Problem szczegółowy 1: niska jakość systemu kształcenia ustawicznego pod kątem udziału w nim os. 50+.**

Przyczyny: marginalizacja kształcenia os. 50+ przez placówki kształcenia ustawicznego z uwagi na brak modelowych rozwiązań w placówkach szkolnictwa wyższego i nieprzygotowanie placówek edukacji ustawicznej do wsparcia os. 50+, brak zintegrowanych i systemowych działań w zakresie wsparcia rozwoju os. 50+.

Charakterystyka zjawiska: na stronie internetowej treco.pl znajdujemy bazę 300 firm szkoleniowych z kraju i **żadna z nich nie kieruje swojej oferty do grupy 50+** [dane z 2012r.] Z kolei w raporcie *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i os. 50+ w województwie pomorskim* wskazuje się, że pomorskie uczelnie w niewielkim stopniu są przygotowane do kształcenia 50+. Potwierdzają to wyniki badań prowadzonych na potrzeby projektu z których wynika, że w dalszym ciągu, „dziękani nie dostrzegają konieczności dostosowywania ani programów kształcenia, ani metod. nauczania do potrzeb i możliwości os. 50+”, nawet jeśli na danym roku i kierunku jest odpowiednia liczba os. 50+, to najczęściej nie tworzą oni odrębnej grupy ćwiczeniowej na zajęciach, żadna z analizowanych ofert kształcenia ustawicznego na rynku województwa pomorskiego nie odnosi się do specjalnie wyodrębnionej grupy os. 50+, pomimo, że zróżnicowanie wiekowe jest znaczące. Ponadto osoby 50+ obawiają się udziału w kształceniu zwłaszcza z udziałem osób młodszych [szczegóły: raport z badań]. Pomimo istnienia szeregu dokumentów, których celem jest uporządkowanie działań w zakresie wsparcia os. 50+ na chwilę obecną pozostają one w sferze deklaratywnej, np. programy rządowe: „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej os. 50+” czy „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla os. 50+”.

Skutki: nieprzygotowana kadra do pracy dydaktycznej z osobami dorosłymi, oferta ukierunkowana na wiedzę i niedostosowana do rzeczywistych potrzeb rynku pracy i os. 50+, nieskorodowane, przypadkowe działania edukacyjne przynoszące niskie efekty, polityka społeczna niedostosowana do wyzwań demograficznych (starzejące się społeczeństwo) oraz kampanijność i przypadkowość działań podejmowanych przez urzędy pracy.

3. **Problem szczegółowy 2: niska efektywność kształcenia ustawicznego os. 50+.**

Przyczyny: preferowanie przez instytucje edukacji dorosłych tradycyjnego modelu kształcenia, nieprzygotowanie os. 50+ do samodzielnej pracy samokształceniowej, brak działań promujących nowoczesne modele kształcenia dostosowane do możliwości psychofizycznych os. 50+, niedostosowanie oferty do rzeczywistych potrzeb os. 50+, potrzeb rynku pracy oraz potrzeb pracodawców.



Charakterystyka zjawiska: z badań przeprowadzonych przez Laboratorium Badań Społecznych dotyczących efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne wynika, że przedstawiciele placówek kształcenia ustawicznego bardzo często przejawiają postawę całkowitego braku autokrytycyzmu, wpadają w samozachwyty oraz posiadają tendencję do przedstawiania swojej jednostki jako idealnej. Ze względu na długotrwałość i wysokie koszty uruchamiania kolejnych kursów badane instytucje wykazują tendencje do wybierania takich form i kierunków kształcenia dla których dysponują bazą dydaktyczną lub dla których baza taka nie jest potrzebna. Oferta edukacyjna ma tendencje do zmierzania w kierunku wykorzystywania posiadanego zaplecza kadrowego i dydaktycznego bez konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków i wysiłku organizacyjnego. Bardzo rzadko w istniejącym układzie decyzyjnym uwzględnione są preferencje pracodawców, ponieważ placówki te nie dysponują rzetelnymi źródłami informacji w tym przedmiocie. Współpraca ta ma raczej charakter luźny i nie dotyczy poważnego brania pod uwagę potrzeb pracodawców. Z analizy oferty rynku edukacyjnego w województwie pomorskim w odniesieniu do os. 50+ wynika, że nie istnieje żadna dedykowana oferta edukacyjna przeznaczona dla tej grupy wiekowej [szczegóły: raport z badań].

Skutki: zniechęcenie os. 50+ do podejmowania działań edukacyjnych i prorozwojowych, niska efektywność i motywacja do podejmowania przez osoby w wieku 50+ pracy samokształceniowej, niskie zainteresowanie placówek kształcenia ustawicznego wdrażaniem andragogicznego modelu kształcenia, niska efektywność działań podejmowanych obecnie przez urzędy pracy, małe zainteresowanie pracodawców działaniami podejmowanymi przez instytucje edukacyjne na rzecz rozwoju os. 50+, niskie zainteresowanie pracodawców wykorzystaniem potencjału społeczno-zawodowego os. 50+.

4. **Problem szczegółowy 3: niski poziom kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego os. 50+.**

Przyczyny: preferowanie tradycyjnego modelu kształcenia i brak spójnej polityki w zakresie rozwoju edukacji ustawicznej.

Charakterystyka zjawiska: z przeprowadzonych badań wynika, iż szkolne formy edukacji są najmniej popularne wśród badanych os. 50+, dominującą postawą nauczycieli jest postawa pedagogiczna lub pośrednia (rzadko stosowane jest podejście andragogiczne), a tradycyjne metody kształcenia nie sprawdzają się w pracy z osobami w wieku 50+. Istotnym problemem jest brak spójności polityki w zakresie edukacji ustawicznej (tendencja do podążania za modą edukacyjną niekoniecznie biorąc pod uwagę potrzeby rynku pracy). Z badań wynika, iż barierą z punktu widzenia placówek edukacyjnych dla uruchamiania nowych kierunków kształcenia oprócz strony formalno-urzędowej jest brak zainteresowania ze strony potencjalnych słuchaczy. Istotną jest również bariera finansowa, która utrudnia lub wręcz uniemożliwia organizację atrakcyjnych form nauczania i wyposażenie pracowni. Z przeprowadzonych analiz wynika ponadto, że dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach kształcenia ustawicznego jest to tylko kolejne miejsce zatrudnienia, co skutkuje brakiem motywacji i zaangażowania w poszukiwaniu efektywnych i nowoczesnych metod pracy dydaktycznej z osobami dorosłymi. Dużym problemem jest również krótkowzroczna polityka władz samorządowo-oświatowych, które swoje działania planują najczęściej w krótkich perspektywach czasowych, skupiają się na rozwiązaniach doraźnych i nie kreują wizji kształcenia ustawicznego opartego na innowacyjności.

Skutki: mało atrakcyjny i niedostosowany do potrzeb os. 50+ model kształcenia ustawicznego, preferowanie przez nauczycieli tradycyjnego modelu kształcenia, niedostosowanie placówek kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy i osób 50+, brak zainteresowania ze strony nauczycieli wdrażaniem andragogicznego modelu kształcenia, niskie nakłady na rozwój infrastruktury dydaktycznej.



II. Cel wprowadzenia innowacji

Cel główny: podniesienie aktywności edukacyjnej grupy 50+ poprzez wdrożenie do praktyki edukacyjnej nowego modelu kształcenia ustawicznego w okresie realizacji projektu.

Cele szczegółowe:

- 1) poprawa jakości systemu kształcenia ustawicznego. os. 50+ poprzez wypracowanie nowych rozwiązań eduk. ch w okresie realizacji projektu;
- 2) wzrost efektywności kształcenia ustawicznego os. 50+ poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzi, jak: optymalnych programów kształcenia w czterech modułach tematycznych, poradników metodycznych, dostosowanych do realnych potrzeb os. 50+ w procesie kształcenia ustawicznego, w okresie realizacji projektu;
- 3) wzrost kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego os. 50+ poprzez udział w szkoleniu w okresie realizacji projektu.

Pożądanym stanem docelowym będzie wdrożenie do praktyki edukacyjnego nowego modelu kształcenia ustawicznego „akademicki model kształcenia ustawicznego Akademia Wieku Średniego” wraz z 4 programami kształcenia, 4 poradnikami i 1 procedurą, przetestowanymi z udziałem 30 odbiorców – os. 50+ oraz 75 przeszkolonych użytkowników – 9 os. APS, po 8 os. z 5 uczelni wyższych i 3 placówek kształcenia ustaw. i 2 os. z PUP. Model zawierający wzorcowe rozwiązania pozwoli na rozwój kompetencji os. 50+ przede wszystkim społecznych, wspomagających w dalszym etapie rozwój kompetencji zawodowych w oparciu o andragogiczny model kształcenia.

Pożądanym stanem docelowym to przygotowany zespół użytkowników – ekspertów z APS, podniesienie jego kompetencji w zakresie aktywizujących metod kształcenia os. 50+, poznanie korzyści z modelu AWS, dokonanie niezbędnych modyfikacji w modelu na podstawie doświadczeń z testowania i włączenie w upowszechnianie finalnej wersji modelu wśród kolejnych użytkowników. W dalszej konsekwencji powinna nastąpić poprawa jakości oraz wzrost efektywności kształcenia ustawicznego os. 50+.

Sposób weryfikacji:

Cele	Wskaźnik pomiaru osiągnięcia celu	Źródło weryfikacji danych do pomiaru wskaźnika i sposobu pomiaru	Wartość docelowa
Główny	liczba odbiorców 50+ którzy ukończyli zajęcia	lista obecności, lista rozdanych świadectw. termin: 10.2013 – 08.2014. listy podpis. na każdych zajęciach. spos.: sporządzenie list, świadectw, rejestr wydania.	30 (14k, 16m)
Główny i S. 2	liczba użytkowników (podmiotów), którzy wdrożyli do praktyki edukacyjnej nowy model	przyjęcie uchwały senatu ws. wdrożenia w aps modelu aws, porozumienia z użytk.i o wdroż. modelu, iii kw.2015. spos.: zebranie kopii dok.	10 (1 aps i 5 ucz. wyż., 3 plac. kształt. ustaw., 1 pup)
Główny i S. 2, 3	liczba użytkowników (os.), którzy zostali przeszkoleni z zakresu funkcjonowania modelu	listy obecności na szkoleniach: 08.2013, 04.2015. spos.: sporządzenie list.	75 (42k, 33m) w tym 9 APS i 66 pozostałych użyt.
S 1	liczba opracowanych ostatecznych wersji modelu	protokół z odbioru publikacji książkowej, i kw. 2015. spos.: sporządzenie protokołu.	1
S. 1, 2	liczba opracowanych ostatecznych wersji optymalnych programów kształcenia	protokół z odbioru programów kształc., i kw.2015. spos.: sporządzenie protokołu.	4
S. 1, 2	liczba opracowanych poradników metodycznych	protokół z odbioru poradników metodycznych, i kw.2015. spos.: sporządzenie protokołu.	4
S 1	liczba opracowanych procedur opracowywania optymalnych programów kształcenia	protokół z odbioru procedury, i kw.2015. spos.: sporządzenie protokołu.	1
S 2	odsetek odbiorców oceniających pozytywnie efektywność kształcenia wg. nowego modelu	bad. ankiet.,08.2014. bad. zostanie przeprow. metodą ankiet. na koniec testow., poprzedzone sesją podsum. dla uzyskania wiarygodnych wyników.	70%
S 3	odsetek użytkowników stwierdzających wzrost kompetencji w zakresie kształcenia ustawicznego	bad. ankiet., 08.2013, 04.2015. bad. zostanie przeprowadzone metodą ankiet. na koniec szkoleń i całego test., poprzedzone sesją podsum. dla uzyskania wiarygodnych wyników.	80%



III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacją jest sposób rozwiązania problemu małej aktywności w kształceniu ustawicznym oraz dużej bierności w podejmowaniu aktywności rozwojowej i zawodowej przez osoby w wieku 50+ poprzez wdrożenie do praktyki edukacyjnej akademickiego modelu kształcenia ustawicznego pn. „Akademia Wieków Średniego” obejmującego zestaw działań środowiskowych uwzględniających optymalne dla grupy odbiorców metody, formy, tematykę i warunki realizacji celów. Innowacyjność ma charakter wielopłaszczyznowy i odnosi się do: grupy docelowej, przyjętych form i metod pracy, tematyki kształcenia i sposobu jej doboru, struktury i modelu pracy dydaktycznej zespołu realizującego programy kształcenia oraz sposobu jego wdrożenia i funkcjonowania w środowiskach lokalnych.

Innowacyjność w odniesieniu do **grupy docelowej** przejawia się objęciem proponowanym modelem kształcenia osób w wieku 50+. Proponowany model przełamuje stereotypowe myślenie o możliwościach i potencjale rozwojowym oraz edukacji osób w wieku 50+ na poziomie akademickim i ukierunkowany jest przede wszystkim na rozwój szeroko rozumianych kompetencji społecznych, od których zależy w dużym stopniu powodzenie w podejmowanej przez te osoby wszelkich form aktywności rozwojowej, w tym aktywności edukacyjnej. Istotą tego modelu jest podmiotowe, elastyczne, indywidualne, dostosowane do możliwości rozwojowych i pozbawione barier formalnych podejście do edukacji na poziomie wyższym dedykowane zarówno do odbiorców bezpośrednich (osoby w wieku 50+) jak i pośrednich (między innymi pracodawcy, organizacje i instytucje funkcjonujące w środowisku lokalnym mające kontakt z osobami 50+). Innowacją będzie tu również objęcie grupy 8 osób z jednej z firm ze Słupska jako odpowiedź na ich zainteresowanie modelem, co pozwoli na sprawdzenie modelu w grupie jednorodnej pod względem środowiska pracy. Innowacyjność w zakresie **metod i form pracy z osobami 50+** to odpowiedź na potrzebę rozwoju uniwersalnych kompetencji społecznych, zwłaszcza związanych z samorozwojem oraz kompetencji oczekiwanych przez pracodawców, w powiązaniu z już posiadanym doświadczeniem życiowym i zawodowym przez osoby 50+. Proponowane metody oparte są na andragogicznym modelu kształcenia. Specyfika metod i form pracy to ich nastawienie na aktywność, interaktywność, dominację doświadczania w bezpiecznych warunkach, ścisłą współpracę w relacji nauczyciel – uczeń, a także uzyskanie kompetencji do dalszego rozwoju w zakresie wiedzy i umiejętności (kwalifikacji nieformalnych i formalnych). Proponowane w modelu metody i formy to m.in. warsztaty, granie ról, analiza nagrań scenek, planowanie i wdrażanie działań przez odbiorców, dyskusje, konwersacje sterowane, regularna autodiagnoza. Innowacyjność w zakresie **tematyki kształcenia i sposobu jej doboru i ujęcia** to odpowiedź na rzeczywiste potrzeby odbiorców bezpośrednich i pośrednich. Model oparty jest na analizie możliwości rozwojowych, dobrych praktyk w dziedzinie edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego, bezpośrednim zdiagnozowaniu sytuacji społecznej i zawodowej osób w wieku 50+, barier i rzeczywistych potrzeb odbiorców bezpośrednich i pośrednich, jak również dobranej na tej podstawie tematyce podzielonej na 4 obszary (kompetencje społeczne, psychofizyczne, związane z posługiwaniem się technologiami ICT i zawodowe). Wiedza w proponowanym modelu staje się tylko narzędziem, w oparciu o które rozwijane są kompetencje, stanowiące główny efekt kształcenia. Tematyka ujęta została w konwencji modułowej, a opracowane programy uwzględniają jednostki modułowe obowiązkowe – wspólne dla wszystkich i jednostki do wyboru, gdzie jedyne ograniczenia są czas i ogólne ramy tematyczne. Innowacyjność **struktury i doboru zespołu: lidera merytorycznego i nauczycieli, ich postaw i metod ich pracy indywidualnej i zespołowej** wyraża się w doborze osób, które nie tylko deklaratywnie, ale praktycznie realizują aktywizujące zajęcia, są zorientowani i wrażliwi na dobro i rozwój ucznia, nawiązują partnerskie relacje, znają andragogiczny model kształcenia i są w podobnym do ucznia wieku. Lider merytoryczny jest kluczową osobą odpowiedzialną za monitoring przebiegu i jakości procesu kształcenia, superwizję wybranych zajęć, prowadzenie spotkań zespołu,



zbieranie i analizę materiałów z ewaluacji, informacje zwrotne, bieżący kontakt z uczniami – badanie zadowolenia i osiągania celów indywidualnych, pomoc merytoryczną dla nauczycieli. Innowacyjność **warunków kształcenia**. Planowane są niewielkie grupy uczniów (2 gr. po 15 os.), dające możliwość wnikliwej obserwacji zachodzących zmian i potrzeb uczniów, a z drugiej możliwość pracy indywidualnej, w parach, zespołach i całej grupie. Osoby te mogą się lepiej poznać i stanowić w przyszłości grupę wsparcia. Miejsce szkolenia to zarówno nowoczesnie wyposażone, kameralne sale, jak i miejsca na wolnym powietrzu. Sale umożliwiają taką aranżację mebli, aby sprzyjać wielokierunkowej komunikacji, ćwiczeniom i pracy zespołowej, oraz nie kojarzyły się ze szkolnymi klasami. Kluczowa rola w modelu przypada uczelni wyższej badającej potrzeby odbiorców, koordynującej działania w środowisku poprzez tworzenie partnerstw z użytkownikami (inne uczelnie, placówki kształcenia ustawicznego, instytucje rynku pracy) i odbiorcami pośrednimi. Pełni rolę lidera w popularyzowaniu i wdrażaniu do praktyki edukacyjnej efektywnych form pracy z dorosłymi.

Porównanie proponowanej innowacji z obecnie istniejącą praktyką.

W chwili obecnej oferta uczelni wyższych dla dorosłych, w tym os. 50+ jest ściśle sformalizowana i obejmuje studia I, II st. i podyplomowe. Oferta nie jest różnicowana wiekowo, formy i metody pracy dydaktycznej oparte są na tradycyjnym modelu kształcenia. Tematyka zajęć jest sztywna i nie odpowiada na potrzeby uczestników i nie jest modyfikowana w trakcie nauczania. Nie prowadzi się lub prowadzi w ograniczonym zakresie ewaluację wewnętrzną. Uczelnie nie współpracują lub współpracują w ograniczonym zakresie z placówkami kształcenia ustawicznego i innymi instytucjami lokalnymi.

Grupy docelowe korzystające z modelu

Odbiorcy bezpośredni: osoby w wieku 50+ z terenu województwa pomorskiego z różnym statusem zawodowym i poziomem wykształcenia, nie mające statusu emeryta, cechuje ich różna aktywność edukacyjna i sytuacja społeczno-zawodowa. Model można stosować dla wszystkich odbiorców 50+ z Polski. **Użytkownicy:** uczelnie wyższe i placówki kształcenia ustawicznego chcące wdrożyć model w swoje struktury oraz ich nauczyciele i pracownicy, instytucje rynku pracy. **Odbiorcy pośredni:** pracodawcy chcący skorzystać z modelu do zarządzania wiekiem oraz wzmocnić potencjał rozwojowy pracowników i tym samym funkcjonowanie firmy na rynku. Społeczność lokalna i III sektor zyskujący z jednej strony osoby aktywne i przygotowane do działań w środowisku, a z drugiej osoby bardziej otwarte na zmiany oraz rodziny, w których żyją odbiorcy (poprawa ich jakości życia).

Warunki działania innowacji

Innowacja będzie uzależniona od odbiorców (ich właściwego doboru w procesie rekrutacji, aktywnego udziału w zajęciach) nauczycieli zatrudnionych do realizacji modelu i dostosowania się ich do przyjętego modelu pracy dydaktycznej, doboru i pracy lidera merytorycznego, zapewnienia odpowiednich warunków kształcenia, zaangażowania w realizację projektu placówek kształcenia ustawicznego urzędu pracy i pracodawców, wsparcia finansowego z różnych źródeł, otwarcia potencjalnych użytkowników na zmiany modelu pracy z dorosłymi.

Efekty zastosowania

Odbiorcy: wzrost aktywności rozwojowej, edukacyjnej i zawodowej, poprawa sytuacji społeczno-zawodowej, aktywne działanie w środowisku; poprawa jakości życia. **Odbiorcy pośredni:** wzrost jakości zarządzania wiekiem i wykorzystania potencjału osób 50+ przez pracodawców, pozyskanie przez społeczność lokalną aktywnych uczestników życia społecznego, poprawa jakości życia rodzin odbiorców. **Użytkownicy:** uczelnie wyższe i placówki kształcenia ustawicznego będą mogły wdrożyć efektywny model kształcenia ustawicznego dorosłych i przygotować nauczycieli do pracy zgodnie z modelem andragogicznym, instytucje rynku pracy będą mogły poprawić skuteczność działań i efektywność wykorzystania środków finansowych, a władze państwowe i samorządowe pozyskają wartościowych partnerów do realizacji istotnych celów polityki społecznej i zrównoważonego rozwoju.



Elementy innowacji: akademicki model kształcenia ustawicznego o walorach środowiskowego instrumentu wsparcia grup społecznych narażonych na marginalizację; procedura elastycznych działań edukacyjno-doradczych; programy kształcenia ukierunkowane na rozwój kompetencji społecznych (w 4 modułach tematycznych obejmujące 320 godz. dydaktycznych podzielonych na 2 semestry) wraz z poradnikami metodycznymi; model szkolenia przygotowującego nauczycieli do stosowania modelu, wraz z materiałami; raport z badań diagnostycznych do wykorzystania w innych regionach Polski; publikacja podsumowująca projekt uwzględniająca wyniki badań diagnostycznych i wyniki ewaluacji. **Szacowany koszt wdrożenia:** 127 000 zł. dla 30 os. w 2 grupach (15 os.) przy założeniu, że 160 godz. x 2 gr. w ramach pensum dyd. a 160 godz. x 2 gr. specjaliści zatrudnieni z zewnątrz. Koszt na 1 osobę 4 200 zł. **Szacowany czas wdrożenia:** przeszkolenie nauczycieli, promocja i rekrutacja odbiorców, zajęcia oraz standardowa ewaluacja wewnętrzna – 12 m-cy.

Opis przewagi nowego produktu nad dotychczasową praktyką nakład/rezultat.

Studia zaoczne APS ro koszt 4000 zł za rok (ok. 20 zjazdów) porównywalny z kosztem modelu 4200 zł. Studia standardowe mają charakter formalny i rozwijają w niskim stopniu kompetencje społeczne, od których w dużym stopniu zależy efektywność działań rozwojowych i sprostanie wymogom współczesności. W modelu następuje odwrócenie proporcji pomiędzy wiedzą a kompetencjami społecznymi. Uczniowie uczyć się będą jak się uczyć i rozwijać zdolności autokreacji. Model odpowiada w pełnym zakresie potrzebom pracodawców i pracowników 50+, daje umiejętność większego wpływu na sytuację społeczno-zawodową np. pozyskania pracy przez os. bezrobotne, oszczędności budżetu państwa związane z niewypłacaniem zasiłków. Model pozwoli na koordynację i integrację działań w środowiska lokalnego, unikanie powielania działań, wystąpienie efektu synergii współpracy dopełniających się podmiotów i w efekcie oszczędności środków wydawanych na integrację społeczną i zawodową.

Opis barier, które uniemożliwiają stosowanie proponowanego rozwiązania bez wsparcia środków przeznaczonych na realizację projektów innowacyjnych

Do powyższych barier zaliczyć można: 1) brak szczegółowej i kompleksowej diagnozy problemu, 2) brak opracowanych modeli i programów kształcenia ustawicznego uwzględniających specyfikę rozwoju os.50+, 3) niewystarczająca współpraca uczelni z instytucjami kształcenia ustawicznego i rynku pracy, 4) brak środków finansowych na: opracowanie modelu i jego upowszechnienie, dogłębną ewaluację, przeszkolenie nauczycieli i personelu użytkowników w zakresie prawidłowego wdrażania modelu.

Opis wartości dodanej innowacji stosunku do obecnej praktyki.

Dla osób 50+: wymiana doświadczeń, uczenie się nawzajem, możliwość powstania grup wsparcia, wzrost prestiżu i spełnienie potrzeby przynależności, powiązanie osób z różnych środowisk społeczno-zawodowych, nawiązanie nowych znajomości. Dla polityki społeczno-oświatowej: popularyzacja skutecznych form i metod kształcenia ustawicznego dorosłych, możliwość zastosowania modelu dla innych grup społecznych narażonych na marginalizację, zmiana społecznego postrzegania os. 50+ (przełamanie stereotypów), dostarczenie wyników badań pozwalających na optymalizację decyzji w stosunków do działań podejmowanych wobec osób 50+. Dla uczelni - uzyskanie efektu synergii przez powiązanie udziału w studiach i modelu AWŚ, zwiększenie efektywności kształcenia i powiązanie ze środowiskiem lokalnym, pozyskanie nowych studentów w warunkach niżu demograficznego, wykorzystanie skutecznych metod nauczania dla innych grup studentów, przygotowanie nauczycieli do pracy zgodnie z andragogicznym modelem kształcenia. Dla użytkowników: rozszerzenie oferty, możliwość zawierania partnerstw, realizacji nowych projektów i nowych źródeł fin., wzrost jakości usług, wzrost prestiżu.



IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców.

Dobór odbiorców do testowania: o przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń i rozmowa kwalifikacyjna oraz następujące kryteria: wielkość grupy - 30 osób w wieku 50-64lat (14Ki16M) z terenu woj. pom., z różnym statusem zawodowym i poziomem wykształcenia, nie mający statusu emeryta, nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia w ciągu ostatnich 5 lat z własnej inicjatywy (poza organizowanymi przez pracodawcę); w tym osoby bezrobotne 5 (2K, 3M) oraz zatrudnione 25 os., a w tym 8 os. z doboru celowego – pracodawca SCANIA PRODUCTION SŁUPSK S.A.). Rekrutacja od 01.08-20.09.2013. Powstanie lista podstawowa uczestników i lista rezerwowa. Liczba 30 odbiorców wynika z prowadzenia zajęć w 2 grupach po 15 os. oraz założeń metodycznych (opis pkt. III). Informacja o rozpoczęciu rekrut. zamieszczona na stronie www, lok. prasie, przesłana do instytucji uczest. w doborze os. poddanych badaniu w I etapie. Za rekrut. odpowiada komisja rekrutacyjna: przewodniczący i 2 członków.

Dobór grup użytkowników

8 nauczycieli (po 2 prowadzących do każdego z 4 modułów) i **1 lider merytoryczny**. Wymogi: doświadczenie w pracy z dorosłymi, w podobnym do odbiorców wieku, posiadający przygotowanie merytoryczne i metodyczne oraz doświadczenie z udziału w opracowaniu i wdrażaniu programów kształcenia rozwijających kompetencje społeczno-zawodowe (ICT). Wybór zgodny z obowiązującymi zasadami finansowania PO KL. Lider: wykształcenie kierunkowe andragogiczne, doświadczenie w ewaluacji procesu nauczania. **Instytucje:** 5 uczelni wyższych z Polski, 3 plac. kształcenia ustawicznego i 1 instytucja rynku pracy – PUP pow. słupski. Ilość instytucji wynika ze wstępnych deklaracji na etapie pisania wniosku, potwierdzonych aktualnie listami intencyjnymi. Instrukcje kształcenia ustaw. i PUP z terenu powiatu słupskiego, aby sprawdzić na ile model sprawdzi się jako model wsparcia środowiskowego (instytucje kształcenia ustawicznego są bardzo ważnym ogniwem lokalnego rynku edukacji dorosłych, z kolei PUP jest partnerem merytorycznym i finansowym dla działań z zakresu edukacji i integracji społeczno-zawodowej m.in. os. 50+ oraz ma wpływ na politykę regionu). Do zadziałania modelu potrzebni są też **odbiorcy pośredni** czyli pracodawcy zainteresowani wdrażaniem skutecznych modeli zarządzania wiekiem, zwłaszcza grupy 50+. Na konferencję otwierającą a potem panel podsumowujący etap I zaproszono pracodawców, z których szczególne zainteresowanie wykazała firma Scania Production Słupsk SA i zadeklarowała chęć zgłoszenia 8 pracowników do projektu i udziału w ewaluacji modelu.

Przebieg testowania

1) Szkolenie użytkowników z zakresu głównych założeń wstępnego modelu AWŚ oraz funkcjonujących w jego ramach modułów tematycznych (40 godz. dyd. dla 9 prac. nauk.-dyd. APS i zewn., 08.2013 r.).

2) Przebieg testowania modelu: 20 zjazdów po 16 godzin dydaktycznych - 320 godz. dyd. dla 2 grup po 15 os.

I SEMESTR: Zjazd integracyjno-organizacyjny oraz 9 zjazdów roboczych: realizacja jednostek modułowych zgodnie z przyjętym planem oraz ich ewaluacja.

II SEMESTR: 9 zjazdów roboczych: realizacja jednostek modułowych zgodnie z przyjętym planem oraz ich ewaluacja, a także zjazd podsumowujący.

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy.

a) **przed realizacją modułu:** program modułu, wykaz literatury, „Kontrakt rozwojowy”, profil kompetencji rozwijanych w procesie kształcenia w danym module, skalę do samooceny stopnia rozwoju danej kompetencji;

b) **przed realizacją jednostki modułowej:** „Dziennik praktyki szkoleniowej”, materiały potrzebne do realizacji poszczególnych jednostek modułowych.



c) **Po realizacji jednostki modułowej:** materiały wypracowane w trakcie zajęć w formie elektronicznej (np. nagrane na płytę CD_ROM, nośniku typu pendrive), wskazówki dotyczące doskonalenia opanowanych w czasie szkolenia umiejętności, wykaz literatury do samokształcenia, plan działania poszkoleniowego – opracowywany indywidualnie w części końcowej jednostki modułowej na podstawie pytań coachingowych, wskazówki dot. doskonalenia opanowanych w czasie szkolenia umiejętności, ankietę ewaluacyjną.

Rozszerzeniem dostępu do materiałów i obiegu informacji będzie portal społecznościowy dla uczestników AWS, profil użytkownika na platformie e-learningowej (dane o uczestniku, komunikaty od organizatorów); materiały dostępne dla uczestników po zalogowaniu przez cały okres trwania nauki, minitesty w formie interaktywnych pytań dostępne na zakończenie jednostki modułowej przez kilka dni, forum, poczta elektroniczna – niektóre wiadomości uczestnicy otrzymują na adres skrzynki e-mailowej.

Monitorowanie przebiegu testowania

Lider merytoryczny monitoruje przebieg testowania na podst.: listy obecności ucz. (1 x 2 grupy), 16 superwizji (8 nauczycieli x średnio 2 superwizje) wybranych zajęć (sporządza z tego notatkę na karcie obserwacji), 20 spotkań z zespołem nauczycieli (po każdym z 20-ciu zjazdów), ankiet ewal.: do poszcz. jednostek modułowych wypełnianych na zjazdach od 2 - 19 (18 ankiet x 30 os.), modułów (4 ankiet x 30 os.) i całościowej po zak. kształc. (1 ankiet x 30 os.), wypełnionych przez uczest.; 10 spotkań okresowych podsum. z uczestn. (raz na miesiąc x 10 m-cy), wywiadów fokus. z uczestn. na koniec każdego semestru (30 os. x 2 sem.), analizy wybranych materiałów (1 os. x 4 moduły x 30 os.) przygotowanych przez uczestników na zajęciach oraz portfolio (np. karty pracy). Lider zbiera materiały ewal. od użyt. użyt. (nauczyciele APS) wypełniają dzienniki zajęć (1 dziennik x 2 gr.), okresowe ankietę oceny przebiegu swoich zajęć oraz swojej pracy (8 os. x 10 m-cy), karty obser. każdego uczestnika (8 os. x 30 kart), uczestniczą w spotkaniach zespołu i wypracowują z nich wnioski - Raportu ze spotkania (20 szt.), udział w spotkaniach podsum. poszczeg. semestry i raport ze spotkania (2 sem. = 2 raporty). Odbiorca pośredni – pracodawca i rodzina wypełni ankietę na temat zmian postaw odbior. po każdym semestrze (2 sem. x 40 odb. pośr. = 80 ankiet) równoległe do wywiadów fokus. odbior. Po szkoleniach użyt. (75 os.) wypełnią ankietę ewal. Odbiorcy (30 os.), użyt. (9 os.) i odbiorcy pośredni (40 os.) wypełnią po zakończeniu test. ankietę oceny przydatności modelu, która posłuży do oceny wyników testowania. Ankietę oceny trwałości zmian postaw odbior. (min. 25 os.) będzie po 6 m-cach od zakończenia zajęć - 01.2015. Lider merytoryczny weryfikuje prawidłowość realizacji test. na podstawie listy kontrolnej i podejm. decyzje o wpraw. korekt. Zakres korekt dopuszczalny: rozszerzenie materiałów szkol., dobór metod naucz., dobór war. nauczania, w tym sala szkol., korekta narzędzi i metod ewaluacji.

Zmiany wniosku: Przebieg testowania został uszczegółowiony i rozszerzony w stosunku do wniosku. Nowe stanowisko **lidera merytorycznego** - wynika z potrzeb właściwej organizacji kształcenia, wsparcia nauczycieli i prowadzenia ewaluacji wewnętrznej. Wyodrębnienie grupy 8 os. od jednego pracodawcy - umożliwienie głębszej analizy zmian os. 50+ i wpływu modelu na zarządzanie wiekiem. Wprowadzona dodatkowa ankietę badania postaw odbiorców 6 m-cy od zakończenia zajęć - potrzeba zweryfikowania trwałości oddziaływania modelu, zawarta w produkcie finalnym. Czas szkolenia przygotowawczego z 16 do 40 godz. dyd. - wszyscy naucz. muszą znać zajęcia w poszczególnych modułach i całość modelu oraz dodano materiały szkoleniowe: 4 programy do modułów, 4 poradniki metod i 1. procedura szkol. Wydruk ostatecznej wersji modelu AWS: do upowszechniania i włączania innowacji konieczne rozszerzenie o raport z diagnozy wstępnej i wnioski z testowania. Materiał musi być kompletny, aby inne środowiska mogły go włączać w swoje działania i polityki.



V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Sprawdzeniu czy innowacja działa posłuży ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna. Ewaluacja wewnętrzna obejmie dwa obszary:

- ewaluacja projektu,
- ewaluacja produktu.

Ewaluacja wewnętrzna projektu ma udzielić odpowiedzi na pytanie, czy wypracowany produkt (model AWS) jest realizowany zgodnie z założeniami określonymi we wniosku i strategii wdrażania. Ma ona udzielić odpowiedzi na pytania:

1. Czy i w jakim stopniu zamierzone cele projektu zostały osiągnięte?
2. W jaki spos. przebiega zarządzanie projektem?
3. W jaki spos. przebiega realizacja zasady empowerment?
4. Jak przebiegało testowanie produktu finalnego?
5. Jakie ewentualne bariery i problemy hamują prawidłową realizację projektu?
6. Jaka jest skuteczność działań włączających i upowszechniających?

Obejmuje ona gromadzenie danych do zbad. założonych wskaźników, jak listy obecności i ankiety oceny z zajęć, spotkań promocyjnych, upowszechniających i włączających, zespołu zarządzającego, opracowane materiały merytoryczne, inne dokumenty i materiały. Zauważone podczas monitorowania odchylenia we wskazanych 7 obszarach będą od razu korygowane. Za ewaluację wewnętrzną projektu odpowiada Koordynator projektu we współpracy z Liderem merytorycznym.

Ewaluacja wewnętrzna produktu jako bezpośr.o powiązana z produktem i może wpłynąć na jego modyfikację. Elementem modelu AWS jest „Wewnętrzny system zapewnienia jakości kształc.”. Celem przeprowadzenia ewaluacji wewnętrznej jest poznanie opinii odbior. i użytkowników w zakresie użyteczności i przydatności wykorzystania akademickiego modelu kształc. ustawic.. Powinniśmy znaleźć odpowiedzi na następujące pytania: na ile przyczynia się on do podniesienia aktywn. eduk. os. 50+, czy wspiera rozwój uczestników, przygotowuje do samokształc. i czy odpowiada na ich indywidualne potrzeby?

Odbiorcy, użytk. i odbiorcy pośredni wypełnią po zakończeniu testowania ankietę oceny przydatności modelu, która posłuży do oceny wyników testowania. Wystarczające uzasadnienie dla stosowania innowacji to pozytywna ocena przydatności przez:

- 70% odbior.,
- 50% odbior. pośrednich (pracod. i rodziny os. 50+),
- 80% użytkowników (nauczyciele i lider meryt.).

Efektom zastosowania innowacji będzie:

- zmiana postaw 70% uczestników określona na podstawie wywiadu fokusowego na koniec II semestru czyli wszystkich zajęć;
- wykonanie przez uczestników 85% wyznaczonego zakresu obowiązkowych materiałów i prac, które wejdą w skład szerszego portfolio uczestnika;
- wzrost kompet. 80% użytkowników uczestniczących we wdrażaniu (nauczyciele i lider meryt. 9 os.) określony na podstawie ankiet ukończenia szkolenia wstępnego i ankiet oceny przydatności modelu po zakończeniu testowania.

Ewaluacja oparta jest także na monitorowaniu przebiegu testowania opisanym w pkt. IV Strategii.

Ewaluacja zewnętrzna powinna udzielić odpowiedzi na pytania:

- Czy wypracowany produkt (proponowane podejście, model) faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas (czy jest bardziej skuteczne, tańsze lub przynajmniej efektywne)?



- Co wpływa na jego skuteczność (czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy i inne czynniki)?
- Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?

Opisu sposobu przeprowadzenia i wykorzystania wyników ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego:

1. Opracowanie szczegółowej koncepcji bad. ewaluacyjnego, w tym narzędzia badawcze, np.: scenariusze wywiadów swobodnych i pogłębionych, testy kompetencyjne. Współpraca z Liderem merytorycznym w zweryfikowaniu narzędzi ewaluacji wewnętrznej.
2. Zebranie niezależnych opinii zewnętrznych odbior. i użytkowników oraz opracowanie na ich podstawie sparametryzowanej oceny innowacji.
3. Porównanie wniosków i ocen z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej wskazanie ewentualnych rozbieżności i analiza ich przyczyn, w tym analiza danych ilościowych zebranych przez personel projektu, analiza treści produktu finalnego. Współpraca z Liderem merytorycznym przy modyfikacji narzędzi badawczych do ewaluacji wewnętrznej.
4. Sporządzenie raportu głównego z ewaluacji 10.2014 (oprócz wyników ex-post) zawierającego: opis celów ewaluacji, jej przedmiotu i zakresu; pytania i kryteria badawcze; opis zastosowanej metodologii; opis przebiegu bad., opis ryzyk ujawnionych w trakcie bad. (problemów napotkanych w toku jego realizacji); opis ilościowy i jakościowy wyników badań; wnioski i rekomendacje dla ostatecznego kształtu produktu finalnego.
5. Przeprowadzenie ewaluacji ex-post (6 m-cy po zakończeniu zajęć I kw. 2015), badanie innowacji w zakresie jej skuteczności (korzyści dla grup docelowych), efektywności, adekwatności, możliwości zastosowania przez odbior. i użytkowników. Wyniki zostaną dołączone później jako załącznik do raportu głównego.
6. Przeprowadzenie ewaluacji szkolenia dla użytkowników w II kw. 2015 pod kątem oceny modelu.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zlecona podwykonawcy, zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie zasad finansowania PO KL w drodze procedury przetargowej. Spos. wyłonienia ewaluatora zewnętrznego uwzględni: kryteria wyboru obejmujące udokumentowane doświadczenie w badaniu procesów eduk. i rozwoju; możliwość zmiany ewaluatora w przypadku nieterminowej nieuzasadnionej realizacji harmonogramu po pierwszych 2 m-cach (zapis w dokumentach przetargowych i w umowie z wykonawcą); rozmowę kwalifikacyjną. Prowadzona będzie w II etapie projektu i zacznie się miesiąc przed rozpoczęciem II semestru AWŚ testowania do końca projektu (01.14 – III kw. 2015). Produktem końcowym będzie Raport z ewaluacji zewnętrznej, który zostanie wykorzystany do dopracowania produktu finalnego, na końcu upowszechniania i włączania do polityk produktu finalnego oraz opublikowany na stronie internetowej oraz przekazany członkom Sieci Tematycznej przed walidacją produktu finalnego.

Zmiany w stosunku do wniosku: Ewaluacja wewnętrzna została uszczegółowiona, a przez to rozszerzona w stosunku do wniosku. Zmianą jest wprowadzenie do ewaluacji wewnętrznej produktu stanowiska Lidera merytorycznego. Wynika to z tego, że szeroki i specjalistyczny zakres zadań wymaga osoby, która będzie ekspertem i będzie zajmować się wyłącznie sprawami merytorycznymi. Natomiast Koordynator projektu ma stanowisko zarządcze i odpowiada za techniczną stronę wdrażania. Ewaluacja zewnętrzna została uszczegółowiona, a przez to rozszerzona w stosunku do wniosku. Zmiana jest rozszerzenie okresu jej prowadzenia na cały etap wdrażania modelu i do końca projektu (01.14 – III kw. 2015). Wynika to m.in. potrzeby bieżącej współpracy z Liderem merytorycznym oraz odbiorcami i użytkownikami w okresie testowania, aby wnioski można było w miarę możliwości wdrożyć w trakcie testowania oraz potrzeby zbad. trwałości rezultatów modelu po ½ roku od zakończenia i ocenić wyniki szkolenia użytkowników w II kw. 2015.



VI. Strategia upowszechniania

Celem działań upowszechniających jest szerokie poinformowanie potencjalnych grup docelowych – odbiorców bezpośrednich, odbiorców pośrednich i użytkowników – o korzyściach i zasadach wdrażania innowacyjnego produktu finalnego akademickiego modelu kształcenia ustawicznego Akademii Wieku Średniego dla os. 50+. Działania mają miejsce na wszystkich etapach i fazach wdrażania projektu.

Grupy	Uzasadnienie doboru	Liczebność
Odbiorcy bezpośredni – osoby 50+	Są to adresaci działań innow., którzy z uwagi na zdiagnozowane problemy powinni być zainteresowani zmianą swojej syt. społ. i zawod. i poszukiwaniem skutecznych rozwiązań.	osoby 50+ w woj. pom. (potencjalnie ok. 600 tys.), w tym 32 testerów i 30 uczestników testowania. 97 studentów 50+ Akademii Pomor. 240 os. 50+ odbior. AWŚ w 5 uczelniach wyższych i 3 plac. kształt. ustaw., które podpisały listy intencyjne (8 x 30 os.).
Odbiorcy pośredni		
Rodziny os. 50+	Bezpośrednio odczuwają wpływ syt. os. 50+ i ich problemów na życie w rodzinie. Powinny być zainteresowane zmotywowaniem członka swojej rodziny do udziału np. w AWŚ, aby poprawić sytuację społeczną i zawod., a w konsekwencji sytuację rodziny.	Rodziny 30 os. – uczestników testowania
Społeczność lokalna i organizacje pozarządowe	Społeczność lokalna funkcjonuje bądź jako grupy nieform., bądź jako organizacje pozarządowe. Im więcej aktywnych członków tych grup, tym więcej udanych działań w społeczności i poprawa jej syt.. Model AWŚ ma przygotować osoby 50+ do aktywnego życia, w tym w społeczności lok.j. Stąd społeczność lokalna i III sektor powinna poszukiwać absolwentów AWŚ i kierować inne osoby do udziału w AWŚ aby zwiększyć swoją aktywność i poprawić sytuację grup dyskryminowanych.	Organizacje pozarządowe 16 woj. poprzez wojewódzkie rady organizacji pozarządowych Samorządy poprzez konwenty gmin, powiatów oraz sejmiki województw w 16 woj. x 2 Razem: 48
Pracod.	Są to podmioty prywatne i publiczne zatrudniające 50 i więcej os., gdyż mniejsze firmy zwykle nie realizują zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania wiekiem z uwagi na małe zatrudnienie. Reprezentanci branżowi wszystkich firm prywatnych. Są zainteresowane wszelkimi działaniami prowadzącymi do wzrostu efektywności firmy i jej obrotów. Z drugiej strony zatrudniają osoby w różnym wieku lub unikają zatrudniania os. 50+ i nie zawsze wiedzą jak zarządzać wiekiem. Model AWŚ oraz raport z badań powinny zainteresować ich, gdyż rośnie grupa pracowników i bezrob. w wieku 50+ z uwagi na zmiany demogr.. Model i bad. powinny pomóc im w lepszym zarządzaniu potencjałem pracowników 50+ oraz w pozyskaniu dobrze przygotowanych pod ich potrzeby nowych pracowników.	50 firm z terenu woj. pom., ich reprezentanci branżowi – 16 woj. x 3 podmioty Razem: 98
Użytk.		
ucz. wyższe z terenu Polski	To podmioty wskazane z modelu kształc. ustawicz. AWŚ jako wiodące w zakresie koordynacji działań w środowisku lok. os. 50+, bad. ich potrzeb oraz wdrażania modelu.	15 woj. x 3 ucz. wyższe, woj. pomor. x 30 uczelni. Razem: 75
placówki	To podmioty wskazane w modelu AWŚ jako strategiczni partne-	Placówki kształc. usta-



kształc. ustawic. z terenu Polski	rzy uczelni, posiadający kadry i bazę szkoleniową oraz zajmujący się m.in. osobami 50+.	wicz. 15 woj. x 3 plac, 10 w woj. pomor. w tym 3 objęte etapem testowania. Razem: 55
instytucje rynku pracy z terenu Polski	To podmioty wskazane w modelu AWS jako strategiczni partnerzy uczelni, posiadający kadry i bazę informacyjną, szkoleniową oraz zajmujący się integracją społeczną i zawod. m.in. os. 50+. Odpowiadają one za realizację strategii krajowej, wojewódzkiej i powiatowej wna poziomie operacyjnym i dlatego powinny być zainteresowane wdrażaniem skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę syt. zmarginalizowanych grup społ. i optymalizację wykorzystania budżetu na to przeznaczonego.	60 instytucji rynku pracy na terenie woj. pomor. w tym 1 PUP objęte etapem testowania oraz 15 woj. x 2 inst. Razem: 90
władze państwowe i samorządowe różnych szczebli	To podmioty ustawodawcze i decyzyjne, które zgodnie z prawem odpowiadają za kształtowanie syt. społ. i zawod. mieszkańców Polski i poszczególnych terenów. Dlatego powinny być zainteresowane wyszukiwaniem i upowszechnianiem dobrych praktyk, w tym skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę zmarginalizowanych grup społ. i optymalizację wykorzystania budżetu na to przeznaczonego, w tym zmniejszenie kosztów pomocy społ..	Instytucje państwowe, w tym Min. Nauki i Szkolnictwa Wyższego, MEN, 16 kuratorów oświaty. Samorządy poprzez konwenty gmin, powiatów oraz sejmiki województw w 16 woj. Razem: 70

Plan działań i ich charakterystyka

Upowszechnianie na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego

Podczas tego etapu działania upowszechniające mają za zadanie informowanie odbior. i użytkowników na temat projektu, jego założeń, wyników badań oraz na temat wstępnej wersji akademickiego modelu kształc. ustawic. AWS.

Upowszechnianie na etapie testowania produktu finalnego

Celem upowszechniania na tym etapie jest rozpowszechnianie informacji na temat raportu z badań, procesu testowania modelu AWS, etapowe wyniki ewaluacji, popularyzacja modelu kształc. AWS, podmiotów w nim uczestniczących wśród jak największej liczby os. i podmiotów zainteresowanych z informacją o wynikach testowania, aby pozyskać ich opinię na ten temat. Będą również kontynuowane działania upowszechniające realizowane w poprzednim etapie (m.in. aktualne informacje na stronach internetowych).

Upowszechnianie na etapie opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego

Celem upowszechniania na tym etapie jest rozpowszechnianie informacji na temat raportu końcowego z testowania modelu AWS, podmiotów w nim uczestniczących, a przede wszystkim korzyści wskazanych przez odbior. i użytkowników. Zaplanowane działania to:

Działania upowszechniające wg etapów projektu	Etap wstępnej wersji prod. fin.				Etap testowania produktu finalnego				Etap opr. ost. wersji prod. fin.			
	2012	2013			2014				2015			
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
Strona internetowa projektu												
Strona internetowa uczelni APS												
2 roll-up projektu wystawiane przy ważniejszych wydarzeniach w APS, 1 z nich w budynku głównym APS gdy nie ma zajęć.												



2 tablice zewnętrzne na budynek: budynek biura projektu, miejsce zajęć dydaktycznych projektu																	
2 tablice wewnętrzne na budynek: główna siedziba APS, miejsce zajęć dydaktycznych projektu																	
Wywiady dla mediów																	
Mailing: informacje na temat projektu do potencjalnych użytkowników																	
Rozmowy bezpośrednie i telefoniczne dotyczące założeń modelu kształt. i udziału w konferencji, panelu																	
Biuletyn AP Strefa – biuletyn Akademii Pomor.j – informacja o projekcie i postępach																	
Artykuły w 3 lokalnych gazetach																	
Konferencja otwierająca – 36 os. w tym odbiorcy i użyt. z terenu woj. pomor.																	
Panel podsumowujący etap diagnozy i przygotowania wstępnej wersji produktu finalnego																	
Spotkania indywidualne z uczelniami wyższymi, PUP, Scania Production Słupsk SA, placówkami kształt. ustaw.																	
Dystrybucja ulotek (150 szt.) i plakatów projektu (150 szt.)																	
Dystrybucja ulotek (350 szt.) i plakatów projektu (100 szt.)																	
Dystrybucja ulotek (500 szt.) i plakatów projektu (250 szt.)																	
Ogłoszenia w mediach																	
Mailing dotyczący rekrut. do odbior. bezpośrednich i pośrednich																	
Rozmowy bezpośrednie i telefoniczne z użytkownikami, którzy podpisali listy intencyjne																	
Artykuły na temat innow. modelu w pismach branżowych, m.in. Eduk. Ustawiczna Dor., e-mentor (pismo SGH), Eduk. Dor. (Akademia Tow. Andrag.)																	
Płyty DVD na konferencji podsumowującej (150 sztuk)																	
Produkcja i dystrybucja filmu reklamowego emisja w TV Regionalnej (10 emisji)																	
Produkcja i dystrybucja płyt DVD z konferencji, spotkań panelowych, zajęć z odbiorcami (50 sztuk)																	
Spoty reklamowe w radio (60 emisji 30 sekundowych)																	
Udział 2 os. w 3 konferencjach dotyczących problematyki andragogicznej																	
Spotkania upowszechniająco-lobbujące																	
Mailing: raport podsumowujący projekt z ostateczną wersją produktu finalnego do potencjalnych użytkowników																	
Rozmowy bezpośrednie i telefoniczne dotyczące ostatecznego kształtu modelu kształt. i udziału w konferencji podsumowującej																	
Biuletyn AP Strefa – biuletyn Akademii Pomor.j – informacja o projekcie																	
Konferencja podsumowująca – 100 os. w tym odbiorcy i użyt. z terenu woj. pomor. i z Polski																	
Popularyzacja modelu podczas spotkań z partnerami APS																	
Wydruk ostatecznej wersji modelu AWS, w tym raport z diagnozy wstępnej i wnioski z testowania i ewaluacji.																	
Seminarium upowszechniające 50 os.																	
Upowszechnianie w ramach wykładów ogólnouczelnianych dla studentów APS pedagogiki (800 os. studiów stacjonarnych i zaocznych oraz 100 os. studia podyplomowe)																	

Powyższe działania w stosunku do zapisów we wniosku zostały rozszerzone o działania w tym bezkosztowe i uszczegółowione. Zostały także scalone i wydłużone z II i III kw. 2015 na cały okres trwania projektu, gdyż we wniosku część działań upowszechniających przyporządkowano wyłącznie etapom opracowania i wdrażania modelu, mimo że mają charakter upowszechniający. Korekta liczby użytkowników uczelnie wyższe z 5 na 6 (1 APS i 5 zewn.).



VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest promocja korzyści z modelu wśród decydentów i doprowadzenie do zaadoptowania modelu przez użytkowników i poprzez zwiększenie gotowości oraz zebranie deklaracji użytkowników odnośnie wdrożenia innow. produktu finalnego – akademickiego modelu kształcenia ustawicznego AWŚ, poprzez transfer wiedzy i umiej. do podmiotów i os. zainteresowanych jego wykorzystaniem. Projekt realizowany jest na terenie woj. pomor., natomiast obszar włączania projektu obejmuje całą Polskę.

Grupy	Uzasadnienie doboru	Liczebność
ucz. wyższe z terenu Polski	To podmioty wskazane z modelu kształc. ustawicz. AWŚ jako wiodące w zakresie koordynacji działań w środowisku lok. os. 50+, bad. ich potrzeb oraz wdrażania modelu. Zajmują się nauczaniem dor. i kształc. ustaw.. Mają możliwość i interes we wdrożeniu modelu, gdyż rozszerzą ofertę i klientów.	15 woj. x 3 ucz. wyższe, woj. pomor. x 30 uczelni, razem 75
placówki kształc. ustawicz. z terenu Polski	To podmioty wskazane w modelu AWŚ jako strategiczni partnerzy uczelni, posiadający kadry i bazę szkoleniową oraz zajmujący się m.in. osobami 50+. Zajmują się nauczaniem dor. i kształc. ustaw.. Mają możliwość i interes we wdrożeniu modelu, gdyż rozszerzą ofertę i klientów.	Placówki kształc. ustawicz. 15 woj. x 3 plac, woj. pomor. w tym 3 objęte etapem testowania, razem 45
instytucje rynku pracy z terenu Polski	To podmioty wskazane w modelu AWŚ jako strategiczni partnerzy uczelni, posiadający kadry i bazę informacyjną, szkoleniową oraz zajmujący się integracją społeczną i zawod. m.in. os. 50+. Odpowiadają one za realizację strategii krajowej, wojewódzkiej i powiatowej na poziomie operacyjnym i dlatego powinny być zainteresowane wdrażaniem skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę syt. zmarginalizowanych grup społ. i optymalizację wykorzystania budżetu na to przeznaczonego.	60 instytucji rynku pracy na terenie woj. pomor. w tym 1 PUP objęty etapem testowania oraz 15 woj. x 2 inst., razem 90
władze państwowe i samorządowe różnych szczebli	To podmioty ustawodawcze i decyzyjne, które zgodnie z prawem odpowiadają za kształtowanie syt. społ. i zawod. mieszkańców Polski i poszczególnych terenów. Dlatego powinny być zainteresowane wyszukiwaniem i upowszechnianiem dobrych praktyk, w tym skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę zmarginalizowanych grup społ. i optymalizację wykorzystania budżetu na to przeznaczonego, w tym zmniejszenie kosztów pomocy społ..	22 instytucje państwowe, w tym Min. Nauki i Szkolnictwa Wyższego, MEN, 16 kuratorów oświaty. Samorządy poprzez konwenty gmin, powiatów oraz sejmiki woj. w 16 woj. x 3. Razem 70

Plan działań

Działania włączające na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego

Celem jest przygotowanie bazy kontaktów i nawiązanie wstępnych relacji z decydentami i użytkownikami

Działania:

- Utworzenie bazy kontaktów do decydentów i użytkowników I 2013
- Wysyłka listu informującego o projekcie i zachęcenie do współpracy oraz zaproszenie na konferencje otwierającą I 2013
- Konferencja otwierająca I 2013
- Spotkania indywidualne przy okazji konferencji i poza nią z decydentami i przedstawicielami uczelni wyższych i placówek kształc. ustaw. w PUP pow. sł i WUP woj. pom. I i II 2013



- Spotkanie panelowe z udziałem i rozmowy indywidualne II kw. 2013
- Podpisanie listów intencyjnych przez 5 uczelni wyższych i 7 placówek kszt. ustaw. i 1 PUP i 1 przedsiębiorca Scania Production Słupsk SA dotyczących deklarujących współpracę przy modelu II 2013

Działania włączające na etapie testowania produktu finalnego

Celem jest lobbing modelu AWŚ oraz przedstawienie potencjalnym użytkownikom wyników jego testowania oraz podtrzymanie zainteresowania współpracą i zaadoptowaniem

Działania:

- Rozmowy bezpośr. i telefoniczne III 201
- Spotkania indywidualne z użytkownikami i decydentami, w tym Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Ministerstwem Eduk. Narodowej II i III 2015
- 2 spotkania panelowe lobujące (po 60 os.) na początku i końcu testowania (III 2013, II 2014)
- Prezentacja modelu dla KŚT III 2013

Działania włączające na etapie opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego (najbardziej intensywne)

Celem działań jest transfer wiedzy i umiej. do podmiotów i os. zainteresowanych jego wykorzystaniem oraz zainteresowanie decydentów jego wdrożeniem w skali kraju.

Działania:

- Wydanie i przesłanie publikacji obejmującej ostateczną wersję modelu rozszerzonego o raport z diagnozy, wyniki testowania i ewaluacji nakład 300 egz. oraz maile II i III kw. 2015
- Udostępnienie materiałów na stronie internetowej projektu produkt finalny i mailing do zainteresowanych i potencjalnie zainteresowanych użytkowników i decydentów II kw. 2015
- Przeszkolenie pracowników użytkowników 75 os. (APS, 5 uczelni wyższych, 3 pl. kszt. PUP II kw. 2015
- Konferencja podsumowująca dla 150 os. III kw. 2015
- Udział w 3 konfer. zewn II i III kw. 2015
- Przedstawienie produktu finalnego na KŚT w ramach walidacji II kw. 2015
- Publikacje w branżowych andragog., m.in. Eduk. Ustawiczna Dor., e-mentor (pismo SGH), Eduk. Dor. (Akademia Tow. Andrag.) II kw. 2015

Powyższe działania w stosunku do zapisów we wniosku zostały rozszerzone o działania bezkosztowe i uszczegółowione. Zostały także wydłużone z II i III kw. 2015 na cały okres trwania projektu, gdyż we wniosku część działań upowszechniających przyporządkowano wyłącznie etapom opracowania i wdrażania modelu, mimo że mają charakter upowszechniający. Przyczyną tych zmian jest osiągnięcie właściwej skuteczności włączania.



VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Termin	Zadanie
08.2013	Szkolenie z zakresu głównych założeń wstępnego modelu AWŚ oraz funkcjonujących w jego ramach modułów tematycznych dla 8 pracowników naukowo-dydaktycznych Akademii Pomor.j w Słupsku (szkolenie obejmować będzie 40 godz. dyd. - 5 dni szkoleniowych).
1.08-20.09.2013	Rekrut. uczestników (odbior.) AWŚ.
10. 2013 – 01.2014	I semestr (160 godzin dydaktycznych x 2 grupy, jednostki modułowe obowiązkowe i do wyboru) 1 zjazd integracyjno-organizacyjny na grupę – diagnoza (ewaluacja początkowa) 9 zjazdów roboczych na grupę, monitoring i ewaluacja bieżąca
02.2014 – 08.2014	II semestr (160 godzin dydaktycznych x 2 grupy, jednostki modułowe do wyboru): 9 zjazdów roboczych na grupę – monitoring i ewaluacja bieżąca 1 zjazd podsumowujący na grupę – diagnoza (ewaluacja końcowa)
10.2013 – 09.2014	Ewaluacja wewnętrzna.
01.14– III kw. 2015	Ewaluacja zewnętrzna zakończona raportem głównym 10.2014, uzupełniona o wyniki ewal. odbior. ex-post I kw. 2015 i ewal. szkolenia użyt. III kw. 2015
03.2015	Spotkanie panelowe – poddanie konsultacji modelu AWŚ interesariuszom
03.2015	Opracowanie ostatecznej wersji akad. modelu kształc. ustawicz. os. 50+ AWŚ
03.2015	Konferencja podsumowująca
03.2015	Złożenie produktu finalnego do walidacji



IX. Analiza ryzyka

Ryzyko	Prawdopodobieństwo ich wystąpienia	Wpływ ryzyka na realizację projektu	Zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń	Sposoby uniknięcia / zmniejszenia	Metody monitorowania ryzyka: system pomiaru, kontrolowania i nadzorowania Wystąpienia ryzyka
ODBIORCY Wycofywanie się odbior. (os. 50+) z projektu w trakcie trwania (niska motywacja, lęk przed ekspozycją społeczną – wzajemne ocenianie się itp.)	2,0	2,3	4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa kwalifikacyjna, wstępna ocena motywacji kandydatów 2. Bieżący monitoring przez nauczycieli i spotkania ich zespołu – analiza syt. poszcz. os. 3. Lista rezerwowa z możliwością uzup. w I semestrze (moduły obowiązkowe) 	<p>Bieżący monitoring przez nauczycieli i spotkania ich zespołu – analiza syt. poszcz. Os. Listy obecności - frekwencja Info. zwrotne od odbior.</p>
ODBIORCY Wysoka absencja uczestników na zajęciach	2,0	2,5	5,0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atrakcyjna forma prowadzenia zajęć 2. Bieżące uwzględnianie realnych potrzeb uczest. 	<p>Bieżący monitoring przez nauczycieli i spotkania ich zespołu – analiza syt. poszcz. Os. Info. zwrotne od odbior. Listy obecności - frekwencja</p>
UŻYTK. - UCZ. Brak zainteresowania dużych uczelni wyższych modelem	2,0	2,0	4,0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koncentracja na mniejszych uczelniach, chętnych do współpracy 2. Włączenie przynajmniej 1 dużej uczelni jako przykład dla innych 	<p>Liczba podpisanych listów intencyjnych z uczelniami Lista rezerwowa</p>
INNOWACYJNOŚĆ - ELASTYCZNOŚĆ Możliwość wyboru zajęć przez uczestników to ryzyko koncentracji głównie na atrakcyjnych, wysokonakładowych komponentach	2,0	2,3	4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowy z uczestnikami w syt. wystąpienia ryzyka i negocjowanie ich wyboru 2. Uwzględnienie opinii doradcy zawod.go co do przydatności danych zajęć dla danego odbiorcy 	<p>Analiza deklaracji uczestników wybranych zajęciami Bieżący monitoring przez nauczycieli i spotkania ich zespołu – analiza syt. poszcz. os. Informacje od doradcy zawod.go.</p>
UŻYTK. - NAUCZYCIELE Konieczność wyboru w drodze zam. publ., a nie konkursu otwartego nauczycieli spełniających wymogi formalnie, ale nie mających odpowiednich predyspozycji i postaw	2,0	2,0	4,0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wybór w drodze otwartego konkursu z rozszerzonym zakresem kryteriów i diagnozą predyspozycji i postaw 2. Wprowadzenie do zam. publ. i umowy z wykonawcą kryterium oceny poziomu zadowolenia odbior. w skali 1 – 6 na minimum 4 (ankieta po każdych zajęciach w pierwszych 2 zjazdach) i przy niższej ocenie rozwiązanie umowy i zatrudnienie kolejnej osoby z zakwalifikowanych w procedurze 	



Ryzyko	Prawdopodobieństwo ich wystąpienia	Wpływ ryzyka na realizację projektu	Zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń	Sposoby uniknięcia / zmniejszenia	Metody monitorowania ryzyka: system pomiaru, kontrolowania i nadzorowania Wystąpienia ryzyka
EWALUACJA WEWNĘTRZNA Nierzetelne, niesystematyczne zbieranie informacji przez wszystkich zobowiązanych do ewaluacji wewn. skutkujące niską jakością i przydatnością danych	2,0	2,5	5,0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spotkanie instruktazowe dla nauczycieli i innych os. zbierających dane harmonogramu i sposobu zbierania danych 2. Dobrze opracowane narzędzia ewaluacji wew. oraz ich weryfikacja przez ewaluatora zewn. 	<p>Monitoring zbierania danych na podstawie ewidencji</p> <p>Etapowe podsumowania zebranych danych i informacje zwrotne dla os. zbierających</p>
EWALUACJA ZEWNĘTRZNA Nierzetelne wykonanie ewaluacji	2,0	3,0	6,0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kryteria wyboru obejmujące udokumentowane doświadczenie w badaniu procesów eduk. i rozwoju 2. Zmiana ewaluatora w przypadku: nieterminowej nieuzasadnionej realizacji harmonogramu po pierwszych 2 m-cach (zapis w dokumentach przetargowych i w umowie z wykonawcą) 	<p>Bieżąca współpraca z kierownikiem zespołu zarządzającego, liderem merytorycznym i informacje zwrotne na temat postępów bad.</p> <p>Monitor. realizacji programu ewaluacji przez kierownika zespołu</p> <p>Okresowa analiza wyników prowadzonych badań</p>
UŻYTK. - NAUCZYCIELE Kadra akademicka nie zawsze pracuje treningowo, aktywizująco, mogą przeważać metody podawcze – wykład, prezentacja	2,0	2,3	4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przeprowadzenie szkolenia wstępnego dla wszystkich nauczycieli wdrażających model 2. Superwizja, spotkania zespołu i konsultacje z liderem merytorycznym 3. Analiza ankiet oceny zajęć przez uczestników 	<p>Superwizja, spotkania zespołu i konsultacje z liderem merytorycznym</p> <p>Ankiety oceny wypełniane po każdych zajęciach przez uczestników</p>



X. Załączniki do strategii

1. Raport z badań
2. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+
3. Program kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część pierwsza. „Moduł rozwoju kompetencji społecznych osób w wieku 50+”
4. Poradnik metodyczny do programu słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część pierwsza. „Moduł rozwoju kompetencji społecznych osób w wieku 50+”
5. Program kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część druga. „Moduł rozwoju kompetencji psychofizycznych osób w wieku 50+”
6. Poradnik metodyczny do programu kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część druga. „Moduł rozwoju kompetencji psychofizycznych”
7. Program kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część trzecia. „Moduł rozwoju kompetencji zawodowych”
8. Poradnik metodyczny do programu kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część trzecia. „Moduł rozwoju kompetencji zawodowych osób w wieku 50+”
9. Program kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część czwarta. „Moduł rozwijania kompetencji związanych z posługiwaniem się technologiami ICT osób w wieku 50+”
10. Poradnik metodyczny do programu kształcenia słuchaczy Akademii Wieku Średniego. Część czwarta. „Moduł rozwijania kompetencji związanych z posługiwaniem się technologiami ICT osób w wieku 50+”

Załączniki są dostępne na stronie internetowej projektu: www.aws50plus.pl

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych strategię