



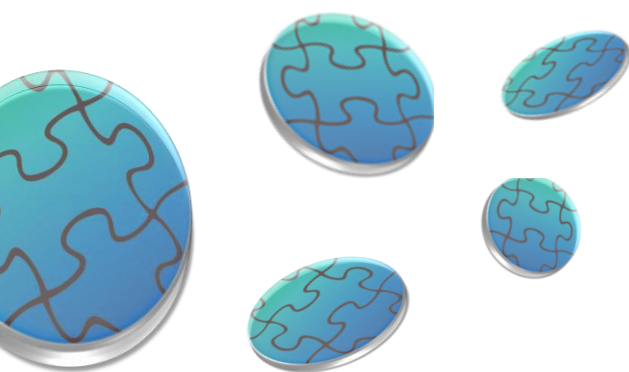
STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: Nowe modele kształcenia przez całe życie,
w tym integrowanie funkcjonujących modeli kształcenia ustawicznego

Nazwa Projektodawcy: Wyższa Szkoła Biznesu w Pile

**TYTUŁ PROJEKTU: PI: NOWY MODEL KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE
W BUDOWANIU POTENCJAŁU ROZWOJOWEGO UCZELNI**

Nr umowy: UDA-POKL.04.01.01-00-290/11-00





Spis treści

I.	UZASADNIENIE	3
	Wstęp.....	3
1.1.	Opis problemów	3
1.2.	Przyczyny i skala opisanych problemów.....	4
1.3.	Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów.....	5
II.	CEL WPROWADZENIA INNOWACJI	6
2.1.	Cel główny.....	6
2.2.	Cele szczegółowe	6
III.	OPIS INNOWACJI W TYM, PRODUKTU FINALNEGO	9
3.1.	Na czym polega innowacja?	9
3.2.	Komu służy innowacja, kto będzie ją wykorzystywał w przyszłości?	10
3.3.	Jakie warunki muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie?	11
3.4.	Jakie efekty może przynieść jej zastosowanie?	11
3.5.	Opis najważniejszych elementów innowacji	12
IV.	PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO.....	13
4.1.	Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu.....	13
4.2.	Opis przebiegu testowania.....	14
4.3.	Charakterystyka materiałów przeznaczonych dla uczestników	15
4.4.	Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania.....	16
V.	SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA	17
5.1.	Sposób dokonania oceny wyników testowania.....	17
5.2.	Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego	18
VI.	STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA	19
6.1.	Cel działań upowszechniających	19
6.2.	Dobór i charakterystyka grup, do których będą skierowane działania upowszechniające.....	19
6.3.	Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka.....	19
VII.	STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI.....	20
7.1.	Cel działań włączających produktu do głównego nurtu polityki	20
7.2.	Grupy docelowe działań włączających produkt do głównego nurtu polityki	20
7.3.	Plan działań i ich charakterystyka	20
VIII.	KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU	21
IX.	ANALIZA RYZYKA	21



I. UZASADNIENIE

Wstęp

W nowoczesnej gospodarce edukacja przez całe życie i kształcenie ustawiczne stanowią istotny problem w budowaniu potencjału rozwojowego oraz warunkują szybkie i skuteczne niwelowanie pojawiających się luk kompetencyjnych (B.Kędzierska, „Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich”, 2009). Uczelnie wyższe wydają się być szczególnie predestynowane do tego rodzaju wsparcia, jako posiadające duży potencjał (infrastruktura akademicka, kadra naukowo-dydaktyczna) a jednocześnie coraz większe potrzeby, aby go inaczej wykorzystywać, w związku z malejącą liczbą studentów (prognoza: 31% spadek liczby studentów w 2020r. w stosunku do 2010r.: Raport „Demograficzne Tsunami”, IS 2011). Analiza materiału badawczego uzyskanego z sesji fokusowych dotyczących kształcenia ustawicznego przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile w I fazie projektu doprowadziła do sformułowania rekomendacji, które zostały zawarte w trzech raportach, a w oparciu o wyniki analizy desk-research sformułowano rekomendacje dotyczące modeli kształcenia ustawicznego w Polsce oraz za granicą ujęte w kolejnym raporcie.

1.1. Opis problemów

Projekt Wyższej Szkoły Biznesu w Pile „PI: Nowy model kształcenia przez całe życie w budowaniu potencjału rozwojowego uczelni” podejmuje próbę rozwiązania dwóch głównych problemów: niedostosowania oferty uczelni do zmian społeczno-ekonomicznych zachodzących w kraju oraz niskiego udziału osób w wieku 25-64 lata w kształceniu ustawicznym (będących potencjalnymi odbiorcami oferty edukacyjnej uczelni).

Choć w ostatnich latach w Polsce nastąpił wyraźny wzrost zainteresowania edukacją ustawiczną, realizowaną wielokierunkowo-zarówno formalną jak i pozaformalną („Podstawy kształcenia ustawicznego. Poradnik”, 2010), pod względem udziału w kształceniu i szkoleniach zajmujemy jedno z ostatnich miejsc wśród krajów UE (Kształcenie dorosłych 2011, GUS Warszawa 2013), co niepokoi zwłaszcza wobec wydatkowanych znacznych środków pieniężnych na wzmocnienie inwestycji w kapitał ludzki w ramach projektów (por. Informacja kwartalna. Efekty wdrażania PO KL „III 2013”), z których większość oferuje bezpłatne uczestnictwo w kursach czy studiach podyplomowych (np. w zakr. Poddział. 2.1.1; 3.4.3; 8.1.1; 9.4) lub ukierunkowana jest na podnoszenie świadomości społecznej w zakresie istoty edukacji przez całe życie w rozwoju osobistym i zawodowym. (działanie 9.3 zgodnie z SzOP PO KL 2011).

Dotychczasowa działalność uczelni dostosowana była do realizacji studiów I, II stopnia oraz studiów podyplomowych skierowanych przede wszystkim do osób w wieku 19-24 lata. Ze względu na zewnętrzne czynniki: zmiany społeczno-demograficzne, gospodarcze i legislacyjne, swojej szansy powinny upatrywać w szeroko pojętym kształceniu ustawicznym – rekomendacje z badań realizowanych w ramach projektu (por. Raport I – „Kształcenie przez całe życie jako instrument konkurencyjności uczelni w sytuacji zmiany”, WSB 2013). Na razie jednak **nie posiadają ani mechanizmów utrzymujących w dalszym kształceniu osoby w wieku 25-64 lat, ani oferty programowej zawierającej zwiększoną liczbę zajęć praktycznych, warsztatów czy staży**. Kadra dydaktyczna nie jest przygotowana do kształcenia studentów starszych, posiadających większe doświadczenie, a co za tym idzie –



bardziej wymagających. Uczelnie nie wiedzą jak rozszerzać ofertę uczelni, aby zaspokoić różnorodne oczekiwania oraz prowadzić kształcenie w sposób elastyczny, co potwierdzają badania przeprowadzone w ramach projektu (por. Raport II – „Nowoczesne metody i formy dydaktyczne w kształceniu przez całe życie. Uwarunkowania i możliwości ich implementacji w warunkach polskich”, WSB 2013).

1.2. Przyczyny i skala opisanych problemów

Wartość wskaźnika uczestnictwa w kształceniu ustawicznym osób w wieku 25-64 lata (które przekroczyły „tradycyjny” wiek studencki, bez względu na status zawodowy), wzrosła z 5% w 2004r. (5,7% wśród K i 4,3% wśród M) do zaledwie 5,3% w 2010r. (5,9% dla K i 4,8% dla M), by zmaleć w roku 2011 do 4,5% (5,0% dla K i 4% dla M) („Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kw. 2012r.”, GUS 2013). Analiza skali uczestnictwa w kształceniu w jakiegokolwiek formie osób w wieku 25 – 64 lata wskazuje, że w porównaniu z rokiem 2006 w roku 2011 wskaźnik uczestnictwa dla tej grupy wiekowej w jakiegokolwiek formie kształcenia wzrósł o 4,2 punkty procentowe. Coraz więcej osób bierze udział w kształceniu pozaformalnym (wzrost z 18,6% w 2006 do 21% w 2011 r.) oraz nieformalnym (wzrost z 25,4% do 29,0%). Prawie nie zmienił się wskaźnik uczestnictwa w kształceniu formalnym, który dla roku 2006 wynosił 5,5 %, a dla 2011 r. 5,4%. (Kształcenie dorosłych 2011, GUS Warszawa 2013). Uczestnictwo w kształceniu w jakiegokolwiek formie uzależnione jest od wieku (zmniejsza się wraz z wiekiem: 25-29 lat-50,3%, 60-64 lat-16%), poziomu wykształcenia (najczęściej w każdym rodzaju kształcenia w ciągu 12 miesięcy przed badaniem uczestniczyły osoby z wykształceniem wyższym: 72,4%). Czynnikiem różnicującym jest też miejsce zamieszkania: mieszkańcy wsi rzadziej kontynuują edukację w różnych formach (30,4%) w porównaniu do mieszkańców miast (45,8%). Płeć nie jest czynnikiem różnicującym w stopniu istotnym (K-40,4%, M-39,5%) (Kształcenie dorosłych 2011, GUS Warszawa 2013).

Niska efektywność podejmowanych dotychczas inicjatyw wynika z dezaktualizacji rozwiązań systemowych z jednej strony, w tym priorytetyzacji działań strategicznych w kształceniu ustawicznym (Założenia Strategii Kształcenia Ustawicznego /SRKU/ obowiązywały do 2010r. do tej pory nie przygotowano nowych). Powyższe pogłębia pomijanie w dokumentach strategicznych dotyczących kształcenia przez całe życie sektora akademickiego, odpowiedzialnego za kształcenie elit intelektualnych i zawodowych. Z drugiej strony priorytety działalności szkół wyższych są w większości ukierunkowane na rozwijanie aktywności badawczo-naukowej i poprawę jakości kształcenia („Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce, globalizacja, demografia i zmiany społ.-gosp. w Polsce”, MNiSW, 2009). Nie uwzględniają możliwości wykorzystania potencjału uczelni w zakresie gromadzenia i przekazywania wiedzy, który pozwala na adaptowanie rozwiązań z zakresu doskonalenia powszechnie stosowanych w sektorze przedsiębiorstw (np. coaching czy mentoring) stwarza uczelniom szansę na stanie się responsywnymi na wymogi rynku pracy (m.in. przez projektowanie kształcenia mającego na celu uzupełnienie luk w zakresie kompetencji interpersonalnych i społecznych oraz starzejących się kompetencji zawodowych. W tym zwłaszcza z zawodami najczęściej poszukiwanymi (por. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, PARP, 2012). Kluczową rolę uczelni w procesie budowania społeczeństwa opartego na wiedzy podkreśla „Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020r.” /SRSW/, zakładająca trwałe włączenie do ich oferty wsparcia edukacyjnego dla osób w różnym wieku i promowanie nowych, niestandardowych form kształcenia ustawicznego dostosowanych do specyficznych potrzeb odbiorców. Trzecia przyczyna jest efektem wewnętrznych ograniczeń Uczelni. Jak wynika z dyskusji fokusowych i badań desk research realizowanych w ramach tego projektu, **uczelnie nie posiadają rynkowego zorientowania na potrzeby klienta**. Ciągłe postępujące zmiany w sposobie



przekazywania wiedzy, związane z postępowaniem technologicznym i cyfryzacją społeczeństwa nie zostały jeszcze w sposób optymalny wykorzystane w szkolnictwie wyższym, a współpraca z przedsiębiorcami wymagałaby intensyfikacji. Rekomendacje wynikające z badań wskazują nie tylko na przyspieszoną adaptację do zmian, ale uczynienie z nich impulsu do wprowadzenia działań zwiększających konkurencyjność uczelni, uczynienia z dostosowania się do zmian atutu danej uczelni poprzez zastosowanie nowatorskich rozwiązań (por. Raport III – „Kształcenie przez całe życie jako instrument poprawy konkurencyjności uczelni w sytuacji zmiany”, WSB 2013).

Powstałe w wyniku badań rekomendacje potwierdzają konieczność realizacji projektu w formie zaproponowanej w strategii i wniosku projektowym. (Raport IV - Rekomendacje dla projektu: „Nowy model kształcenia przez całe życie w budowaniu potencjału rozwojowego uczelni”). Takie podejście jest również zgodne z aktualnymi priorytetami polityk – „zachodzi potrzeba kształtowania polityki obejmującej kompleksowo wszystkie formy uczenia się, wszystkie okresy w rozwoju człowieka i wszystkie poziomy efektów uczenia się, a jednocześnie ukierunkowanie na zapewnienie spójności między wszystkimi formami, etapami i poziomami uczenia się („Perspektywa uczenia się przez całe życie”, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, 2011).

Dokonując analizy porównawczej założeń projektu z projektami testowanymi w tym samym konkursie i w tym samym temacie dochodzimy do wniosku, że propozycja WSB w Pile – jest przykładem zastosowania modeli zintegrowanych, jednak na tyle zróżnicowanych, że stanowi propozycję komplementarną w stosunku do projektów innych beneficjentów. Np. model oferty dostosowywanej do faktycznych potrzeb klienta (model oferty „szytej na miarę” (Raport I: „Uwarunkowania integracji funkcjonujących modeli kształcenia ustawicznego w warunkach polskich”, WSB 2013) występuje w wielu analizowanych propozycjach, jako element dominujący i realizowany w wymiarze edukacji formalnej: studia podyplomowe („Work&Knowledge”), kursów („Innowacyjny model kształcenia ustawicznego w uczelniach wyższych”), podczas gdy projekt „Nowy model kształcenia przez całe życie w budowaniu potencjału rozwojowego uczelni” przewiduje jego zastosowanie w edukacji formalnej i nieformalnej.

1.3. Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów

Niż demograficzny w konsekwencji przyczynia się także do spadku liczby studentów (do roku akademickiego 2022/23 liczba studentów spadnie z 1674 tys. do 1262 tys. osób, źródło: MNiSW). Według Strategii Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku oferowana liczba miejsc dla studentów będzie o połowę większa od realnego zapotrzebowania. Co za tym idzie, coraz więcej publicznych i niepublicznych szkół wyższych będzie musiało zakończyć swoją działalność ze względu na zbyt małą liczbę chętnych do pobierania nauki w tych placówkach. Po wtóre, Uczelnie nie staną się „uczącymi się organizacjami” (Eurydice. „Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej...”, 2002), nie będą w stanie otworzyć się na środowisko zewnętrzne i nawiązać kontakty z różnymi partnerami, w tym przede wszystkim z przedsiębiorstwami oraz innymi podmiotami i organizacjami reprezentującymi rynek pracy (ibidem).



II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

2.1. Cel główny

Poprawa jakości działań w obszarze kształcenia przez całe życie przez wypracowanie nowego rozwiązania w zakresie kształcenia ustawicznego dedykowanego szkołom wyższym, jego przetestowanie z udziałem 16 użytkowników (7K;9M) i 80 odbiorców (44K;36M), upowszechnienie wśród min.360 osób i podmiotów oraz włączenie do polityki przez min. 4 uczelnie z terenu całego kraju (do 31.12.2014).

Wskaźnik pomiaru celu	Wartość docelowa wskaźnika			Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru
	K	M	O	
Liczba wypracowanych w ramach projektu nowych rozwiązań w zakresie kształcenia przez całe życie	0	0	1	Raporty z ewaluacji zewn. produktu (REP: I-06'13;II-02'14;III-04'14) i projektu (kwartalne/RE/ i końcowy /RK/)
Liczba przedstawicieli grup docelowych zaangażowanych w ramach projektu w proces opracowania produktu i jego testowania w warunkach rzeczywistych	51	45	96	[liczba min.: os. uczestniczące w seminariach i debacie, w testowaniu] listy obecności, dzienniki zajęć, dokumentacja zdjęciowa z zajęć; RE (03,09,12'13;03'14);RK
Liczba przedstawicieli grup docelowych, którzy wzięli udział w działaniach upowszechniających i włączających w ramach projektu	0	0	360	[liczba min.: os. uczestniczące w seminariach i debacie, liczba użytkowników portalu/ uczestników konferencji połączonych ze spotkaniami warsztatowymi/odbiorców kampanii mailingowej] zgłoszenia udziału, listy uczestników, RE (12'12;03,09,12'13;03,06,12'14); RK
Liczba szkół wyższych, które przyjęły do wdrożenia wypracowane w ramach projektu rozwiązania z zakresu kształcenia ustawicznego (liczba min.)	0	0	4	deklaracje o przyjęciu produktu do wdrożenia

2.2. Cele szczegółowe:

- 1) Identyfikacja przyczyn i pogłębienie wiedzy o problemie organizacji i jakości kształcenia przez całe życie (świadczanego przez szkoły wyższe przez przeprowadzenie cyklu badań z udziałem ekspertów metodycznych i merytorycznych i przedstawicieli szkół wyższych (do 31.12.2012r.).



- 2) Podniesienie jakości działań podejmowanych przez szkoły wyższe w obszarze kształcenia przez całe życie przez wypracowanie nowego rozwiązania w tym zakresie, jego przetestowanie przez 4 szkoły wyższe z udziałem 16 użytkowników (7K;9M) i 80 odbiorców (44K;36M) z terenu całej Polski i analizę efektów testowania (do 30.04.2014).
- 3) Podniesienie efektywności działań podejmowanych przez szkoły wyższe w obszarze kształcenia przez całe życie przez upowszechnienie wypracowanego modelu wśród min. 360 interesariuszy edukacji ustawicznej oraz włączenie nowych rozwiązań do polityki przez min. 4 uczelnie z terenu całego kraju (do 31.12.2014).

Wskaźnik pomiaru celu		Wartość docelowa wskaźnika			Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru
		K	M	O	
1)	Liczba ekspertów i przedstawicieli szkół wyższych, którzy wzięli udział w FGI nt. możliwości integracji funkcjonujących modeli kształcenia ustawicznego	0	0	8	Listy uczestników, transkrypcje, RE (12'12);RK
	Liczba ekspertów i przedstawicieli szkół wyższych, którzy wzięli udział w FGI nt. nowoczesnych metod i form dydaktycznych w kształceniu przez całe życie	0	0	8	jw.
	Liczba ekspertów i przedstawicieli szkół wyższych, którzy wzięli udział w FGI nt. wykorzystania kształcenia przez całe życie w strategii uczelni	0	0	8	jw.
	Liczba wypracowanych raportów podsumowujących przeprowadzone badania i zawierających rekomendacje dla przedmiotowego projektu	0	0	1	Umowy ze zleceniobiorcami, protokoły z wykonania umowy; RE (12'12); RK
	Liczba elementów składowych wypracowanych nowych rozwiązań w zakresie kształcenia przez całe życie przetestowanych	0	0	33	Umowy ze zleceniobiorcami, protokoły z wykonania umowy; REP (II,III); RE(03,09,12'13;03,06'14);RK



2)	w warunkach rzeczywistych				
	Liczba szkół wyższych, które wzięły udział w procesie testowania wypracowanego rozwiązania	0	0	4	Zgłoszenia udziału; REP(jw.), RE(jw.);RK
	Liczba przedstawicieli grupy docelowej-użytkowników , którzy wzięli udział w testowaniu wypracowanego rozwiązania	7	9	16	Jw.+dzienniki zajęć, dokumentacja zdjęciowa zajęć
	Liczba przedstawicieli grupy docelowej-odbiorców, którzy wzięli udział w testowaniu wypracowanego rozwiązania	44	36	80	Jw.+listy obecności
	Liczba szkół wyższych, w których wzrosła jakość prowadzonego kształcenia przez całe życie dzięki przetestowaniu wypracowanego rozwiązania	0	0	4	Wyniki analizy efektów testowania, opinie gr. testującej; REP (II,III); RE (03,09,12'13;03,06'14); RK
3)	Liczba interesariuszy kształcenia przez całe życie, którzy wzięli udział w działaniach upowszechniających i włączających	0	0	360	[liczba min.: liczba użytkowników portalu/uczestników konferencji połączonej ze spotkaniami warsztatowymi, odbiorców kampanii mailingowej] listy uczestników; RK
	Liczba przedstawicieli grupy docelowej –użytkowników, którzy wzięli udział w konferencjach połączonych z warsztatami w ramach upowszechniania i włączania	0	0	120	listy uczestników; RK
	Liczba szkół wyższych, które przyjęły do wdrożenia wypracowane rozwiązania z zakresu kształcenia przez całe życie (liczba min.)	0	0	4	Deklaracje o przyjęciu produktu do wdrożenia



III. OPIS INNOWACJI W TYM, PRODUKTU FINALNEGO

3.1. Na czym polega innowacja?

Innowacja polega na opracowaniu produktu innowacyjnego w formie *nowego modelu kształcenia* przez całe życie opartego na *koncepcji dzielenia się wiedzą* i adaptacji założeń coachingu i mentoringu na gruncie edukacji ustawicznej, zakładającego organizację kształcenia każdorazowo w ramach dwóch ścieżek - jednej związanej z **rozwojem potencjału osobistego** (w zakresie umiejętności skutecznej komunikacji, bycia asertywnym, radzenia sobie ze stresem i negatywnymi emocjami w sytuacjach zawodowych oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu) i drugiej określonej jako **kierunkowej (po 4 zajęcia w ramach 4 bloków szkoleniowych)** (założenia *koncepcji dzielenia się wiedzą* zostały szczegółowo opisane we wstępnej wersji produktu finalnego).

Podstawową formą pracy podczas udziału w szkoleniach będzie *praca w parach*, która umożliwi wzajemne uczenie się uczestników. Założono, że w parze jeden uczestnik powinien być w wieku 18-24 lata, a drugi w wieku 25-64 lata. W *koncepcji dzielenia się wiedzą* przyjęto, że coaching i mentoring będą wykorzystywane zarówno w **partnerstwie pomiędzy prowadzącym i uczestnikami/ami, ale także pomiędzy uczestnikami**, którzy mogą uczyć się od siebie nawzajem, wykorzystując różnicę w poziomie posiadanych doświadczeń i kompetencji. Wstępnie przyjęto, aby podczas etapu testowania każda z uczelni realizowała tylko 1 blok szkoleniowy, w ten sposób zrealizowane zostaną wszystkie szkolenia, tylko w ramach 4 różnych uczelni. Wybór bloków szkoleniowych będzie zależny od preferencji każdej z uczelni determinowanych np. profilem prowadzonej dotychczas działalności edukacyjnej – do ustalenia przed etapem testowania.

Pomimo różnic między coachingiem i mentoringiem w *koncepcji dzielenia się wiedzą* podkreśla się ich wspólny cel, jakim jest **wspieranie procesu uczenia się i doskonalenie posiadanych umiejętności przez wszystkich uczestników realizujących projekt**.

Zaproponowana w projekcie koncepcja dzielenia się wiedzą zakłada wielokierunkowe współdziałanie użytkowników i odbiorców (szczegółowo opisane we wstępnej wersji produktu finalnego).

Można wskazać 3 wymiary innowacyjności produktu:

1. **grupy docelowej** – innowacyjne jest wskazanie osób między 25 a 64 rokiem życia, dla których do tej pory nie podejmowano działań zmierzających do wzrostu ich udziału w kształceniu się przez całe życie; podejmowane w ramach projektów działania były zwykle skierowane do wąskich grup osób np. powyżej 45/50 roku, osób z niepełnosprawnością, długotrwale bezrobotnych; w grupie docelowej jako użytkowników wskazano także uczelnie i kadre akademicką;
2. **problemu** – pomimo pozytywnych przemian w Polsce w zakresie kształcenia przez całe życie nadal, jako wyzwanie dla polityki wskazany jest rozwój edukacji następującej po kształceniu w szkołach i uczelniach (edukacja dorosłych) oraz potrzeba otwarcia edukacji formalnej na rozwój kreatywności i innowacyjności (Perspektywa uczenia się przez całe życie. MEN 2011), dotychczasowe działania można uznać za nieskuteczne, jeśli według badań w okresie 2011-2012 (początek roku) 36% Polaków podnosiło swoje kompetencje, zaś 64% nie podnosiło swoich kompetencji, a 37% z nich nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego (Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego). Potrzeba zmian w zakresie kształcenia przez całe życie została podkreślona także w SRSW, w której jako jeden z priorytetów uznano



promowanie kształcenia, skierowanych do osób w niestandardowym wieku studenckim, które będzie poparte analizą luk kompetencyjnych występujących u osób po 30r.ż.(w aspekcie analizy regionalnych rynków pracy) (por. SRSW w Polsce do 2020),

3. **formy wsparcia** – jednym z kierunków interwencji w zakresie promowania kształcenia przez całe życie jest przygotowanie nauczycieli (w tym również akademickich) do stosowania metod i form rozwijających kreatywność i innowacyjność, a jednocześnie wdrażanie nowych form organizacyjnych szkoleń dla dorosłych (Perspektywa uczenia się przez całe życie. MEN 2011), wprowadzenie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie opartego na *koncepcji dzielenia się wiedzą* i jednocześnie zaadaptowanie założeń coachingu i mentoringu w edukacji ustawicznej umożliwi integrację stosowanych dotąd odrębnie modeli w ramach jednego, uniwersalnego produktu; wsparcie polega na dostosowaniu produktu do potrzeb i specyfiki grupy docelowej (połączenie ścieżki rozwoju osobistego z kierunkowym).

Z uwagi na kompleksowość produktu i komplementarność elementów, zapoczątkowane wdrożeniem modelu zmiany będą mogły zostać transponowane na inne obszary i grupy docelowe, zwiększając zasięg i trwałość oddziaływania produktu, stanowiąc o jego wartości dodanej.

3.2. Komu służy innowacja, kto będzie ją wykorzystywał w przyszłości?

Grupy docelowe w projekcie stanowią użytkownicy i odbiorcy. W wymiarze testowania będą to:

- a) **użytkownicy:** 4 szkoły wyższe (1 uczelnia Wnioskodawcy – Wyższa Szkoła Biznesu w Pile i 3 inne zainteresowane, spełniające kryteria formalne – status szkoły wyższej; decyduje kolejność zgłoszeń) oraz po 4 przedstawicieli z każdej z 4 uczelni, po 2 osoby z kadry dydaktycznej (odpowiedzialne za prowadzenie szkoleń) oraz po 2 osoby z kadry kierowniczej (odpowiedzialne za koordynowanie realizowanego procesu kształcenia)
- b) **odbiorcy:** 80 osób zatrudnionych, bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, zainteresowanych kształceniem przez całe życie, po 20 osób z każdej uczelni, w tym 10 osób w wieku 18-24 lata i 10 osób w wieku 25-64 lata, do udziału w zajęciach będą zapraszone zarówno osoby związane z uczelniami (absolwenci, aktualni słuchacze, studenci, uczestnicy szkoleń i konferencji, osoby współpracujące z Biurem Karier, słuchacze Uniwersytetu Trzeciego Wieku), a także osoby, które dotychczas nie korzystały z oferty uczelni biorących udział w projekcie (**jest to doprecyzowanie zapisów wskazanych we wniosku**).

W wymiarze upowszechniania i włączania grupy docelowe będą stanowić:

- a) **użytkownicy:** minimum 120 władz szkół wyższych publicznych i niepublicznych w całym kraju oraz decydentów w zakresie szkolnictwa wyższego (45 kobiet, 75 mężczyzn),
- b) **odbiorcy:** minimum 180 osób w wieku 18-64 lata (99 kobiet, 81 mężczyzn) biorących udział/zainteresowanych kształceniem przez całe życie, bez względu na ich status zawodowy (zatrudnieni, bezrobotni, osoby nieaktywne zawodowo itp.) z terenu Polski.

W wymiarze docelowym grupę użytkowników stanowią wszystkie uczelnie z terenu Polski, które wyrażą zainteresowanie zastosowaniem produktu finalnego czyli nowego modelu kształcenia przez całe życie opartego na *koncepcji dzielenia się wiedzą* z wykorzystaniem założeń coachingu i mentoringu (z powodu zmian w zakresie ich liczebności nie można wskazać precyzyjnie liczby uczelni). **Grupę odbiorców stanowią wszystkie osoby w wieku 18-64 lata** biorące udział/zainteresowane kształceniem przez całe życie, bez względu na ich status zawodowy (potencjalnymi odbiorcami w wymiarze docelowym mogą być wszystkie osoby w wieku



produkcyjnym w Polsce, to jest około 24mln osób według danych GUS, BDL za 2010 rok) z terenu Polski.

Wnioskodawca w ramach empowermentu zaplanował między innymi: konsultację założeń produktu, debatę nad produktem, testowanie i monitoring oraz działania upowszechniające i włączające, każdorazowo przy udziale grup docelowych.

3.3. Jakie warunki muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie?

Właściwe działanie innowacji będzie zależne od czynników wewnętrznych i zewnętrznych, wśród których można wskazać:

- właściwy przebieg rekrutacji w wymiarze testowania,
- pozytywnie zakończony etap testowania, przeprowadzony zgodnie z zapisami strategii (pozytywnie ocenionej przez KST i IP) potwierdzający efektywność nowego modelu kształcenia,
- aktywne uczestnictwo odbiorców i użytkowników w szkoleniach oraz motywacja do weryfikacji zaproponowanego modelu (przekazywaniu uwag będą służyły: formularz zamieszczony na stronie projektu, umieszczenie wybranych opracowań na forum, włączenie przedstawicieli grup docelowych w stałą realizację projektu - po 1 przedstawicielu użytkowników i odbiorców będzie członkami zespołu projektowego),
- osoby prowadzące bloki szkoleniowe muszą zrealizować wcześniej program warsztatów metodycznych, na których zdobędą wiedzę z zakresu m.in. nowoczesnych technik pracy oraz nowych form dydaktycznych,
- muszą zostać wykorzystane założenia coachingu i mentoringu w trakcie realizacji warsztatów metodycznych jak i poszczególnych bloków szkoleniowych,
- każdy uczestnik programu bierze udział tylko w jednym z wybranych bloków szkoleniowych (połączenie ścieżki kierunkowej i ścieżki rozwoju potencjału osobistego),
- podczas realizacji programu należy wykorzystać metodę wzajemnego uczenia się w parach,
- zapewnienie odpowiedniego zaplecza technicznego (sale komputerowe z dostępem do Internetu, umożliwiającego korzystanie z Nawigatora LLL i Narzędzia do diagnozowania luk kompetencyjnych),
- potrzebę przygotowania przedstawicieli kadry dydaktycznej do prowadzenia szkoleń – aktywny udział w warsztatach, które będą zrealizowane w Wyższej Szkole Biznesu w Pile (2 dni, 16 godzin), przy wykorzystaniu Programów warsztatów metodycznych,
- wdrożenie przez 4 uczelnie nowego modelu kształcenia poprzedzone podpisaniem Uchwał Senatu Uczelni lub Zarządzeń Kanclerza,
- zorganizowanie cyklu 3 konferencji upowszechniających z udziałem m.in. władz uczelni, kadry akademickiej i reprezentantów organów przedstawicielskich administracji rządowej w celu upowszechnienia i włączenia produktu do polityki działania uczelni,
- efektywne i dostosowane do potrzeb odbiorców oraz użytkowników zastosowanie składników produktu finalnego.

3.4. Jakie efekty może przynieść jej zastosowanie?

Realizacja innowacji umożliwi osiągnięcie następujących efektów:

- uwzględnienie potencjału sektora akademickiego w rozwijaniu kształcenia przez całe życie,
- wypracowanie nowego modelu kształcenia ustawicznego opartego na *konceptji dzielenia się wiedzą z zastosowaniem założeń coachingu i mentoringu*, który będzie mógł być stosowany przez uczelnie,



- promowanie kształcenia przez całe życie poprzez opracowany w ramach innowacji Nawigator LLL,
- umożliwienie osobom zainteresowanym kształceniem przez całe życie jednoczesne podnoszenie kompetencji osobistych i zawodowych (poprzez połączenie wymienionych zakresów w jeden blok),
- możliwość zastosowania Narzędzia do diagnozowania luk kompetencyjnych,
- promowanie możliwości wzajemnego uczenia się uczestników szkoleń, którzy poprzez zastosowanie *konceptji dzielenia się wiedzą* mogą wchodzić w rolę coacha lub mentora,
- wzrost zainteresowania kształceniem przez całe życie nie tylko przez osoby biorące udział w szkoleniach, ale także przez innych użytkowników, którzy skorzystają z Nawigatora LLL,
- nabycie umiejętności prowadzenia zajęć przez kadrę akademicką, zgodnie z *konceptją dzielenia się wiedzą* z zastosowaniem coachingu i mentoringu,
- możliwość poszerzenia oferty edukacyjnej uczelni poprzez zastosowanie wypracowanego modelu,
- zapewnienie uczelniom (po okresie testowania) możliwości zmiany proponowanego zakresu szkoleń, zgodnie z potrzebami odbiorców, a jednocześnie w odniesieniu do rzeczywistych potrzeb rynku pracy, któremu służą Katalog dobrych praktyk, Podręcznik do przygotowywania programów i Instrukcja stosowania produktu,
- możliwość zastosowania innowacji w ramach oferty edukacyjnej różnych instytucji szkoleniowych, co będzie świadczyło o uniwersalności modelu.

Stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji jest nie tylko wprowadzenie metody kształcenia, ale wypracowanie nowego modelu kształcenia ustawicznego, opartego na koncepcji dzielenia się wiedzą oraz związanego z innowacyjną teorią coachingu oraz mentoringu w nawiązaniu do *SRSW w Polsce do 2020 roku*, który zakłada poszerzenie oferty edukacyjnej w ramach kształcenia permanentnego, w tym promowanie nowych form kształcenia.

Niniejszy projekt zakłada wypracowanie odpowiednich narzędzi i technik, dzięki którym obywatele niezależnie od wieku, będą mogli rozwijać kompetencje osobiste i zawodowe w ramach procesu, jakim jest kształcenia ustawiczne.

3.5. Opis najważniejszych elementów innowacji

- Opracowanie wersji wstępnej produktu finalnego, na który składają się:
 - 4 Programy zajęć w ramach 4 bloków szkoleniowych jako formy kształcenia przez całe życie realizowanego na uczelni
 - 20 Materiałów do realizacji zajęć w ramach 4 bloków szkoleniowych (16 materiałów do ścieżek kierunkowych i 4 do ścieżki rozwoju potencjału osobistego)
 - 4 Programy warsztatów metodycznych dla prowadzących zajęcia w ramach 4 bloków szkoleniowych
 - Nawigator Kształcenia Przez Całe Życie – Nawigator LLL z materiałami informacyjno-instruktażowymi dla użytkowników narzędzia (prowadzących zajęcia w ramach bloków tematycznych i uczestników tych zajęć)
 - Narzędzie do diagnozowania luk kompetencyjnych osób, które przekroczyły „tradycyjny” wiek studencki z materiałami informacyjno-instruktażowymi dla użytkowników narzędzia (prowadzących zajęcia)
 - Podręcznik przygotowania programów zajęć w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą
 - Katalog dobrych praktyk w zakresie włączania kształcenia przez całe życie realizowanego w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą do oferty dydaktycznej uczelni
 - Instrukcja stosowania produktu finalnego.



- Wdrożenie koncepcji dzielenia się wiedzą z elementami coachingu i mentoringu do oferty edukacyjnej uczelni
- Wprowadzenie koncepcji dzielenia się wiedzą, która umożliwia jednocześnie rozwijanie kompetencji osobistych i zawodowych.
- Testowanie wstępnej wersji produktu finalnego w wybranych uczelniach.
- Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego i jej upowszechnianie.

Warunkiem wystarczających do uznania sukcesu innowacji będzie wdrożenie nowego modelu kształcenia w postaci *koncepcji dzielenia się wiedzą* przez 4 uczelnie.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

4.1. Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

W procesie testowania udział wezmą następujące grupy uczestników: użytkownicy i odbiorcy.

W fazie testowania produktu będzie brało udział:

- 16 użytkowników (8 osób z kadry kierowniczej i 8 osób z kadry dydaktycznej – po 4 przedstawicieli z każdej uczelni, 2 – kadra dydaktyczna, 2 – kadra kierownicza),
- 80 odbiorców (po 20 osób, które będą uczestniczyć w zajęciach prowadzonych w każdej z 4 uczelni, w tym 10 osób będzie w wieku 18-24 lata i 10 osób, które przekroczyły „tradycyjny” wiek studencki – 25-64 lata).

Kryteria rekrutacji użytkowników w wymiarze testowania:

- status szkoły wyższej (publicznej lub niepublicznej) – na podstawie statutu,
- deklaracja uczestnictwa w projekcie,
- zgoda odpowiedniego organu na przetwarzanie danych uczelni na potrzeby projektu,
- doświadczenie uczelni w zakresie organizacji kształcenia ustawicznego osób dorosłych (które przekroczyły tradycyjny wiek studencki),
- wykorzystanie w działalności dydaktycznej uczelni nowych, innowacyjnych form, metod i treści nauczania,
- ocena potencjału (organizacyjnego, w tym dydaktycznego i infrastrukturalnego oraz finansowego) uczelni w zakresie wdrażania nowych, innowacyjnych rozwiązań w obszarze kształcenia przez całe życie.

W procesie testowania produktu udział weźmie 1 uczelnia Wnioskodawcy oraz 3 szkoły wyższe, które uzyskały największą liczbę punktów w procesie rekrutacji (szczegółowe dane zawarte we wniosku). Z ramienia każdej szkoły wyższej biorącej udział w procesie testowania produktu zaangażowanych do projektu zostanie po 2 przedstawicieli kadry kierowniczej – odpowiedzialnych za proces kształcenia i po 2 przedstawicieli kadry dydaktycznej wyznaczonych przez rektora na podstawie zgodności reprezentowanej dziedziny nauki z zakresem tematycznym zajęć w projekcie oraz wykorzystywania w pracy dydaktycznej nowych, innowacyjnych form, metod i treści nauczania.

Kryteria rekrutacji odbiorców w wymiarze testowania:

- deklaracja uczestnictwa w projekcie,



- zgoda na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby projektu,
- status osoby zatrudnionej lub bezrobotnej lub nieaktywnej zawodowo,
- wiek: 18-24 lata lub 25-64 lata,
- status uczestnika zajęć w ramach kształcenia przez całe życie lub zainteresowanie udziałem w różnych formach kształcenia przez całe życie,
- wyniki analizy motywacji do udziału w działaniach projektowych,
- wyniki badania potencjału osobistego,
- wyniki badania kompetencji zawodowych w zakresie tematycznym projektu.

Do udziału w procesie testowania zrekrutowanych zostanie 40 osób w wieku 18-24 lata i 40 osób w wieku 25-64 lata, biorących udział/zainteresowanych kształceniem przez całe życie - łącznie 80 osób (szczegółowe dane zawarte we wniosku). Opracowane zostaną narzędzia do badania potencjału osobistego, badania kompetencji zawodowych w zakresie tematycznym projektu oraz motywacji do udziału w działaniach projektowych. Do udziału w procesie testowania będą zrekrutowane osoby, które uzyskają najwyższą liczbę punktów w procesie rekrutacji. Zastosowana będzie odwrócona skala punktacji, co spowoduje, iż osoby z wysokimi wynikami badania będą posiadać niskie kompetencje z danego obszaru.

Za dobór uczestników w procesie testowania odpowiedzialny będzie Koordynator działań merytorycznych (wysyłka zaproszeń, utworzenie list rezerwowych, przeprowadzenie dodatkowych działań w sytuacji zbyt małej liczby chętnych).

Pozyskaniu osób w ramach rekrutacji, z uwzględnieniem odpowiedniej liczby i charakterystyki uczestników, powinien służyć szereg działań skupionych wokół uzmysłowieniu potencjalnym uczestnikom projektu licznych korzyści wynikających z aktywnego udziału w procesie uczenia się przez całe życie. Nie bez znaczenia pozostają także akcje promocyjne w prasie lokalnej oraz Internecie. Warto podkreślić, iż w zależności od liczby i charakterystyki osób zainteresowanych możliwe jest dodawanie/usuwanie kryteriów rekrutacyjnych w taki sposób, aby w jak największym stopniu przyczyniały się one do pozyskania osób o preferowanych cechach i kompetencjach.

4.2. Opis przebiegu testowania

Testowanie produktu, ukierunkowane na sprawdzenie jego działania w sytuacji rzeczywistej zorganizowane z udziałem użytkowników i odbiorców obejmować będzie:

1. Opracowanie zaplecza badawczego – testy, ankiety, formularze do zgłaszania uwag, formularze monitoringowe,
2. Udostępnienie:
 - Instrukcji stosowania produktu użytkownikom i odbiorcom (96 osobom, 96 sztuk)
 - Podręcznika użytkownikom – kadry kierowniczej i dydaktycznej uczelni (16 osobom, 16 sztuk)
 - Katalogu dobrych praktyk użytkownikom – kadry kierowniczej uczelni (8 osobom, 8 sztuk)
 - na portalu projektu Nawigatora LLL i udostępnienie materiałów informacyjno-instruktażowych użytkownikom narzędzia (kadry dydaktycznej uczelni/użytkownicy/ i uczestnikom zajęć/odbiorcy/ 96 osobom)
 - na portalu projektu Narzędzia do diagnozowania luk kompetencyjnych wraz z materiałami informacyjno-instruktażowymi użytkownikom narzędzia – kadry dydaktycznej uczelni/użytkownicy (8 osobom)
 - 4 Programów zajęć użytkownikom – kadry kierowniczej i dydaktycznej uczelni (16 osobom, 16 sztuk),



- 20 Materiałów do realizacji zajęć użytkownikom – kadrze dydaktycznej prowadzącej zajęcia na podstawie wypracowanych Programów,
- 4 Programów warsztatów metodycznych użytkownikom – kadrze kierowniczej uczelni (8 osobom, 8 sztuk)
- 3. Przeprowadzenie 4 warsztatów metodycznych dla prowadzących zajęcia – kadry dydaktycznej uczelni (8 osób, 2 dni warsztatów x 8 godzin)
- 4. Realizacja zajęć w ramach 4 bloków szkoleniowych na podstawie wypracowanych Programów z wykorzystaniem Materiałów (po 20 uczestników zajęć i po 2 prowadzących w ramach każdego z 4 bloków {1 blok = 1 uczelnia, I i II ścieżka} = 96 osób; po 98 godzin zajęć w 1 bloku).

Proces testowania będzie cały czas monitorowany. Zbierane będą opinie uczestników dotyczące form, treści i przebiegu poszczególnych działań. Organizowane cyklicznie spotkania uczestników fazy testowania z przedstawicielami zespołu projektowego (minimum 4 spotkania w 08,10,12,13 i 02,14) umożliwią bieżące reagowanie na pojawiające się problemy. Przejawem upowszechniania i włączania będą prace związane z testowaniem produktu i aktualizacja informacji na stronie www projektu.

4.3. Charakterystyka materiałów przeznaczonych dla uczestników

Opracowania przygotowane w ramach projektu opierają się na *koncepcji dzielenia się wiedzą* i adaptacji założeń coachingu i mentoringu do kształcenia przez całe życie. Szczegółową ich charakterystykę zawarto we wstępnej wersji produktu finalnego.

Przygotowaniu szkoleń w ramach proponowanych w projekcie bloków szkoleniowych służą 4 **Programy warsztatów metodycznych**. Są one przeznaczone dla przedstawicieli kadry akademickiej, którzy będą planować i prowadzić szkolenia, składają się z treści zbieżnej, ale odniesionej do tematyki danego bloku oraz z części zróżnicowanej tematycznie, poświęconej metodom, technikom i narzędziom dydaktycznym (zastosowanie ITC w szkoleniach, coaching i mentoringu, wybrane metody dydaktyczne oparte na słowie, wybrane metody aktywizujące).

Przygotowaniu i realizacji zajęć służą ponadto:

- **materiały do realizacji zajęć w ramach poszczególnych bloków szkoleniowych** (są przeznaczone dla odbiorców),

- **4 Programy zajęć** (w pierwszej części każdego programu zawarto omówienie zagadnień, które będą realizowane w ramach ścieżki z rozwoju osobistego, w drugiej zagadnienia związane z danym zakresem tematycznym). Podczas seminarium (konsultacje dotyczące produktu finalnego) zaproponowano, aby do ścieżki rozwoju osobistego wprowadzić *Zarządzanie sobą w czasie*, na rzecz zmniejszenia zakresu dotyczącego wypalenia zawodowego. Jeśli przedstawiciele kadry dydaktycznej zdecydują się na wprowadzenie proponowanego rozwiązania będą mogli wykorzystać scenariusze do zajęć z rozwoju osobistego, które opracowano i zamieszczono w Nawigatorze LLL.

- materiały zamieszczone w **Nawigatorze LLL**.

Nawigator LLL to aplikacja informatyczna do pomiaru efektów kształcenia, ale także zawierająca materiały promujące kształcenie przez całe życie dla odbiorców (budowanie ścieżki rozwoju – pomoc w określeniu własnego miejsca na rynku pracy; zasady dot. oceny ofert edukacyjnych i efektywnego wyszukiwania informacji w Internecie; wirtualne spotkania z ekspertem w formie podcastów dot. kształcenia ustawicznego oraz bazę ofert edukacyjnych) i forum międzyuczelniane dla użytkowników.



W Nawigatorze LLL będą zamieszczone wszystkie opracowania, które stanowią składniki produktu finalnego.

Do diagnozy luk kompetencyjnych odbiorców przeznaczona jest informatyczna aplikacja **Narzędzie do diagnozowania luk kompetencyjnych**, która zawiera po 4 testy dla każdego z 4 bloków szkoleniowych oraz dla ścieżki rozwoju osobistego. W ramach spotkań zespołu projektowego (konsultacje dotyczące założeń produktu finalnego) zaproponowano, że Odbiorcy (grupa wiekowa 18-24), również będą podlegali badaniom przy użyciu Narzędzia do diagnozowania luk, ponieważ umożliwi to ocenę efektów kształcenia. Zastosowanie narzędzia do diagnozowania luk w stosunku do odbiorców w wieku 18-24 nie narusza warunku innowacyjności grupy docelowej. Niezależnie od wieku odbiorców (grupa 18-24 i 25-64) warto ich poddać diagnozie – zmiennej tej nie należy uznawać za czynnik warunkujący zastosowanie narzędzia do diagnozy luk kompetencyjnych **(rozwiązanie stanowi zmianę w zakresie zapisów zawartych we wniosku)**

W projekcie przewidziano także możliwość zmiany zakresu tematycznego bloków szkoleniowych, jako odpowiedź na potrzeby odbiorców, jeśli będzie poparta diagnozą i analizą problemu w fazie testowania. Na etapie włączania produktu do polityki użytkownicy będą mogli poszerzać i dostosowywać tematykę zajęć, zgodnie z potrzebami odbiorców, służyć temu będą następujące składniki produktu finalnego:

- **Instrukcja stosowania produktu finalnego,**

- **Katalog dobrych praktyk w zakresie włączania kształcenia przez całe życie w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą do oferty dydaktycznej oferty** (zawierający 3 bloki przykładów dobrych praktyk - doświadczeń Uczelni zagranicznych, krajowych i uczelni, będącej beneficjentem projektu - Wyższej Szkoły Biznesu w Pile)

- **Podręcznik przygotowywania programów zajęć w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą** (podstawową wartością podręcznika jest promowanie zalet wykorzystania w szkolnictwie wyższym innowacyjnego sposobu uczenia poprzez *dzielenie się wiedzą*; w podręczniku zamieszczono: strategie dzielenia się wiedzą w kształceniu ustawicznym, założenia programowo-organizacyjne zajęć szkoleniowych, określanie profilu grupy oraz diagnozowanie potrzeb edukacyjnych, omówienie planowania procesu szkoleniowego, możliwości wdrażania i modyfikowania programu zajęć).

4.4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Proces testowania wstępnej wersji produktu finalnego podlegać będzie stałemu monitoringowi. Osobą odpowiedzialną za całościowy monitoring procesu testowania będzie **Specjalista ds. monitoringu i sprawozdawczości** (odpowiedzialny m.in. za weryfikację osiągania założonych wskaźników, opracowywanie raportów monitoringowych oraz sprawozdań, elastyczne reagowanie na występujące trudności) wraz z Kierownikiem projektu.

Cele monitorowania:

- uzyskanie informacji o jakości i efektywności działań projektowych;
- uzyskanie informacji o stopniu zrealizowania celów projektu.

Proces monitorowania będzie prowadzony w oparciu o szereg narzędzi, które z jednej strony będą zbierać informacje o przebiegu i rezultatach testowania, a z drugiej umożliwią weryfikację poszczególnych wskaźników celów szczegółowych i celu głównego projektu. Kluczowym narzędziem będą



specjalnie w tym celu przygotowane formularze monitoringowe wypełniane przez Użytkowników i Odbiorców. Formularze monitoringowe będą wypełniane wg następującego porządku:

- po zapoznaniu się Użytkowników z *Instrukcją stosowania produktu finalnego*;
- po zapoznaniu się Użytkowników z *Podręcznikiem przygotowywania programów zajęć w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą*;
- po zapoznaniu się Użytkowników z *Katalogiem dobrych praktyk w zakresie włączania kształcenia przez całe życie realizowanego w oparciu o koncepcję dzielenia się wiedzą do oferty dydaktycznej uczelni*;
- po zapoznaniu się Użytkowników z programami zajęć do poszczególnych bloków szkoleniowych;
- po zapoznaniu się Użytkowników z programami warsztatów metodycznych do poszczególnych bloków szkoleniowych;
- po zakończeniu warsztatów metodycznych (formularz dla prowadzących i formularz dla uczestników);
- po zakończeniu zajęć dla Odbiorców (formularz dla prowadzących i formularz dla uczestników).

Monitoring będzie również prowadzony poprzez stronę internetową projektu (zakładka – MONITORING PROJEKTU), gdzie zostaną zamieszczone **formularze** dotyczące narzędzi informatycznych udostępnionych w ramach funkcjonalności witryny i ogólnego przebieg projektu. Spływające za pośrednictwem ww. formularzy opinie i informacje będą na bieżąco analizowane przez zespół projektowy, który na cyklicznych spotkaniach omówi przebieg testowania, wyciągnie wnioski z testowania i zdecyduje o wprowadzeniu ewentualnych korekt.

Obok formularzy, narzędziami monitoringu projektu na etapie testowania będą inne dokumenty wskazane w treści wniosku o dofinansowanie (zgłoszenia udziału szkół, dzienniki zajęć, listy obecności, listy uczestników poszczególnych wydarzeń, deklaracje o przyjęciu produktu do wdrożenia). Monitoring będzie prowadzony na każdym etapie projektu. Dzięki temu możliwe będzie reagowanie i szukanie rozwiązań w przypadku, kiedy zostaną zidentyfikowane problemy. Efekty monitorowania będą kluczowym źródłem informacji zarówno na potrzeby prowadzenia ewaluacji projektu i ewaluacji zewnętrznej produktu. Wyniki procesu monitorowania będą publikowane w postaci kwartalnych sprawozdań, a na zakończenie fazy testowania powstanie raport podsumowujący z monitoringu.

V. SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA

Działanie innowacji będzie przeprowadzane w oparciu o ewaluację wewnętrzną i zewnętrzną.

5.1. Sposób dokonania oceny wyników testowania

Ocena wyników testowania będzie prowadzona dwutorowo. Pierwszym ogniwem będzie proces monitorowania projektu (opisany w p. 4.4 strategii), prowadzony przez cały etap testowania. Finalnym produktem monitoringu będzie raport podsumowujący, który zostanie przekazany ewaluatorowi zewnętrznemu do skonfrontowania z wynikami równoległe toczącej się oceny zewnętrznej (drugie ogniwo oceny wyników etapu testowania). Ewaluator zewnętrzny uwzględni wyniki monitoringu w raporcie podsumowującym swoją pracę, a następnie przedstawi kluczowe wnioski na spotkaniu warsztatowym z udziałem zespołu projektowego (bezpośrednio poprzedzającym opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego).



5.2. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zrealizowana w oparciu o następujące kryteria:

- adekwatność – pozwoli określić, czy produkt finalny odpowiada realnym potrzebom Użytkowników i Odbiorców;
- efektywność – pozwoli określić, czy produkt finalny jest efektywny (przynosi zakładane rezultaty przy zakładanych kosztach) i czy jest efektywniejszy niż dotychczasowe rozwiązania (czy testowany produkt jest bardziej wydajny niż wcześniejsze narzędzia/metody stosowane w zakresie tematycznym projektu);
- skuteczność – pozwoli określić czy testowanie produktu finalnego przyniosło zakładane rezultaty;
- oddziaływanie – pozwoli określić, czy testowanie produktu finalnego przyniosło korzyści Użytkownikom i Odbiorców;
- trwałość – pozwoli określić, czy produkt finalny będzie wykorzystywany po zakończeniu realizacji projektu.

Ewaluacja będzie stanowiła odpowiedź na pytania:

- czy produkt finalny odpowiada realnym potrzebom?
- czy produkt finalny jest efektywny?
- czy produkt finalny jest skuteczny?
- czy jego stosowanie przynosi (będzie przynosić w przyszłości) założone rezultaty?

Ewaluator zewnętrzny zostanie wyłoniony na podstawie rozeznania rynku, w którym kryterium dostępu będzie doświadczenie obejmujące realizację ewaluacji w ramach co najmniej 25 projektów dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej produktu ma celu dokonanie obiektywnej analizy rzeczywistych efektów testowania wstępnej wersji produktu finalnego (określenie efektywności wdrażanego rozwiązania) i zarekomendowanie modyfikacji, które Projektodawca wykorzysta (może wykorzystać) w trakcie przygotowywania ostatecznej wersji produktu finalnego. Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej produktu będzie przebieg i rezultaty:

- *Zadania 2 – Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego oraz strategii wdrażania projektu;*
- *Zadania 3 – Testowanie opracowanego produktu;*
- *Zadania 4 – Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu.*

Realizacja ewaluacji zewnętrznej produktu obejmie następujące zadania:

- opracowanie metodologii i planu realizacji ewaluacji;
- przygotowanie narzędzi badawczych;
- realizację badań ewaluacyjnych;
- gromadzenie i analizę danych z badań ewaluacyjnych oraz z procesu monitorowania projektu;
- opracowanie na podstawie zebranych i przeanalizowanych danych cząstkowych raportów ewaluacyjnych i podsumowującego raportu ewaluacyjnego.

Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie projektu, elementem kończącym ewaluację zewnętrzną produktu finalnego będzie spotkanie warsztatowe ewaluatora z zespołem projektowym. W trakcie spotkania, na podstawie efektów oceny zewnętrznej zostaną określone wytyczne/kierunki zmian w produkcie finalnym przed etapem walidacji.



VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

- 6.1. Cel działań upowszechniających
- 6.2. Dobór i charakterystyka grup, do których będą skierowane działania upowszechniające
- 6.3. Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

Działania upowszechniające i włączające są wobec siebie komplementarne.

	Upowszechnianie
Cel	Podniesienie efektywności działań podejmowanych przez szkoły wyższe w obszarze kształcenia przez całe życie. Celem działań upowszechniających jest poinformowanie i promowanie wśród możliwie szerokiego grona osób, podmiotów i instytucji wiedzy o produkcie: nowym modelu kształcenia przez całe życie opartego na koncepcji dzielenia się wiedzą.
Grupa docelowa	min. 360 interesariuszy edukacji ustawicznej, będą to zarówno przedstawiciele władz uczelni i kadry akademickiej, reprezentanci organów przedstawicielskich administracji rządowej właściwej w zakresie nauki i szkolnictwa wyższego, członkowie KST oraz odbiorcy, czyli osoby zainteresowane kształceniem przez całe życie.
Działania i ich charakterystyka	<ol style="list-style-type: none"> 1. W fazie diagnozy i analizy problemu przeprowadzono cykl badań fokusowych z udziałem ekspertów z zakr. kształcenia ustawicznego i przedstawicieli szkół wyższych w charakterze ekspertów (łącznie 8 osób) nt. założeń produktu finalnego – podsumowaniem jest 4-częściowy raport (3 części stanowiące analizę wyników i 1 z rekomendacjami dla projektu) umieszczony na portalu projektu. Informacja o projekcie została także zamieszczona na stronie WSB w Pile 2. W fazie opracowywania wstępnej wersji produktu finalnego oraz strategii wdrażania projektu zorganizowano 2 seminaria zespołu projektowego z przedstawicielami gr. docelowych (łącznie 21 osób), ich celem były konsultacje dot. założeń produktu. 3. W fazie testowania wiedza o projekcie będzie upowszechniana przez 4 uczelnie realizujące szkolenia, przed rozpoczęciem testowania 8 przedstawicieli kadry dydaktycznej (po 2 os. z każdej uczelni) weźmie udział w 16-godzinnych warsztatach dot. zagadnień metodycznych związanych z organizacją szkoleń. 4. W fazie upowszechniania i włączania do głównego nurtu: <ul style="list-style-type: none"> - organizacja cyklu 3 konferencji upowszechniających z udziałem przedstawicieli grup docelowych (min. 120 osób na każdej konferencji, 3 konf. łącznie 360 osób), <i>specjalista ds. upowszechniania i włączania produktu do głównego nurtu polityki</i> będzie odpowiedzialny za opracowanie i zamieszczenie w prasie regionalnej artykułów informujących o konferencjach i jednocześnie promujących produkt. - przeprowadzenie akcji mailingowej do szkół wyższych z terenu całego kraju informującej o produkcie, w mailu oprócz informacji o produkcie znajdują się wybrane części składników produktu finalnego oraz częściowy dostęp do Nawigatora LLL (proponowane rozwiązanie stanowi uszczegółowienie zapisów z wniosku) - Wysyłka produktu finalnego zainteresowanym osobom, podmiotom,



	<p>instytucjom.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zorganizowanie łącznie z konferencją 3 sesji 2-dniowych spotkań o charakterze warsztatów praktycznych w celu przekazania wiedzy dotyczącej wypracowanych rozwiązań – warsztaty będą przeznaczone dla przedstawicieli władz i kadry akademickiej, jako decydentów w zakresie wprowadzania zmian w funkcjonowaniu uczelni (podczas warsztatów otrzymają oni 31 elementów składowych produktu) (po 40 os. na każdym warsztatach, łącznie min.120 osób) <p>5. We wszystkich fazach realizacji projektu na portalu projektu, są/będą zamieszczane bieżące informacje na temat realizacji projektu i opracowań projektowych, założenia projektu będą także udostępniane na stronie internetowej WSB w Pile</p>
--	--

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

- 7.1. Cel działań włączających produktu do głównego nurtu polityki
- 7.2. Grupy docelowe działań włączających produkt do głównego nurtu polityki
- 7.3. Plan działań i ich charakterystyka

	Włączanie
Cel	Podniesienie efektywności działań podejmowanych przez szkoły wyższe w obszarze kształcenia przez całe życie.
Grupa docelowa	<p>min. 4 uczelnie z terenu całego kraju</p> <p>Celem działań włączających jest wzrost wiedzy na temat produktu wśród możliwie dużej liczby potencjalnych użytkowników. Upowszechnianie wiedzy będzie prowadzone wśród (uszczegółowienie zapisów we wniosku):</p> <ul style="list-style-type: none"> - uczelnie i ich pracowników (szczególnie osób odpowiedzialnych za kształcenie i politykę szkoleniowo-kształceniową, uczelnie będą decydowały o zastosowaniu produktu) -100%uczelni - instytucji oświatowych (które mogą być zainteresowane wprowadzeniem nowego modelu kształcenia wypracowanego w ramach projektu), - instytucji publicznych (MEN i MNiSW, jako odpowiedzialnych za wprowadzanie nowych rozwiązań do kształcenia ustawicznego), - studentów i absolwentów, biorących udział, jak i nie biorących udziału w projekcie, uczestników szkoleń i konferencji, osób współpracujących z Biurem Karier, słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku - organizacji pozarządowych (np. stowarzyszeń absolwentów, kół naukowych) związanych z edukacją (promowanie nowego modelu kształcenia ustawicznego), - członków Krajowej Sieci Tematycznej, - przedsiębiorców zainteresowanych doskonaleniem pracowników
Działania i ich	1. Przyjęcie do wdrożenia wypracowanego modelu – podejmowane inicjatywy mają być wzmocnieniem działań testujących i oceny użyteczności



charakterystyka	<p>produktu, w tym zaplanowano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - działania promocyjne prowadzone na wybranych stronach internetowych w tym stronach internetowych uczelni (biorących udział w fazie testowania) i inne działania podejmowane na uczelniach np. konferencje, newslettery (średnio 1 raz na 2 m-ce), oferty edukacyjne (etap: testowanie, analiza rzeczywistych efektów, upowszechnianie i włączanie) - udostępnienie składników produktu finalnego podczas warsztatów oraz ich wysyłkę przedstawicielom zainteresowanych uczelni – min.120 adresatów (faza upowszechniania i włączania) - systematyczny kontakt z użytkownikami (w fazie testowania – 4 uczelnie, 80 odbiorców – łącznie 96 osób), - mailing i osobiste spotkania z przedstawicielami instytucji oświatowych i pozarządowych w celu poinformowania o założeniach projektu, - mailing w postaci listów promocyjnych do osób biorących udział/zainteresowanych kształceniem przez całe życie (etap: testowanie, analiza rzeczywistych efektów, upowszechnianie i włączanie) - udostępnianie informacji o projekcie i listów rekomendacyjnych na stronie uczelni biorących udział w fazie testowania, stronie projektu, - przedsiębiorcy będą poinformowani za pośrednictwem biura karier oraz organizacji skupiających pracodawców (faza upowszechniania i włączania), - udział w spotkaniach KST umożliwia przekazanie założeń projektu jej członkom.
------------------------	---

Z uwagi na kompleksowość produktu i komplementarność poszczególnych części przedmiotem upowszechniania i włączania do polityki będą wszystkie elementy składowe produktu, które są zamieszczone w Nawigatorze LLL (udostępniane zainteresowanym osobom w wersji papierowej i elektronicznej).

VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

1. Testowanie opracowanego produktu – VIII.2013-III.2014
2. Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu – I-III.2014
3. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego –IV-IX.2014
4. Upowszechnianie i włączanie produktu do głównego nurtu polityki X.2012 – V.2013, VIII.2013 – XII.2014
5. Ewaluacja projektu i produktu XII.2012, III.2013, V.2013, IX.2013-VI.2014, IX-XII.2014

IX. ANALIZA RYZYKA

Identyfikacja sytuacji wystąpienia ryzyka prowadzona jest w ramach realizowanego cyklicznie (z wykorzystaniem metody burzy mózgów) monitoringu ryzyka (w tym technicznego, programowego, obsługowego, kosztowego i harmonogramowego). Za zarządzanie ryzykiem odpowiedzialny będzie Kierownik projektu wraz z Koordynatorem działań merytorycznych. Dodatkowe źródło identyfikacji sy-



tuacji ryzyka stanowiąc będą raporty z ewaluacji projektu i produktu oraz cyklicznie organizowane spotkania zespołu projektowego z uczestnikami w ramach monitoringu procesu testowania.

Ocenę ryzyka w projekcie *PI: Nowy model kształcenia przez całe życie w budowaniu potencjału rozwojowego uczelni* opracowano zgodnie z zaleceniami Krajowej Instytucji Wspomagającej poprzez przyjęcie następującego oznaczenia:

P - prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka – skala od 1 do 3 (1 – niskie prawdopodobieństwo, 3 – wysokie prawdopodobieństwo),

W- wpływ ryzyka na realizację projektu – skala od 1 do 3 (1 – niski wpływ, 3 – wysoki wpływ)

Ocena ryzyka polega na przemnożeniu punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka” oraz „wpływ ryzyka” – za istotne zostaną uznane te zagrożenia, które uzyskają co najmniej 4 punkty.

Cel szczegółowy	Ryzyko	Ocena ryzyka	Opis działań, które zostaną podjęte w celu uniknięcia wystąpienia sytuacji ryzyka (zapobieganie) oraz w przypadku wystąpienia sytuacji ryzyka (minimalizowanie)
Identyfikacja przyczyn i pogłębienie wiedzy o problemie organizacji i jakości kształcenia przez całe życie świadczonego przez szkoły wyższe przez przeprowadzenie cyklu badań z udziałem 8 ekspertów i przedstawicieli kadry kierowniczej uczelni	1. Zagrożenie płynności finansowej projektu	P = 2 W = 2 Ocena ryzyka = 4	ZAPOBIEGANIE Regularnie zabezpieczanie płynności w projekcie. Ryzyko zagrożenia płynności zostało wkalkulowane w harmonogram projektu MINIMALIZOWANIE Opóźnienia w wypłacie transz będą rekompensowane przez finansowanie działań z wygenerowanych oszczędności (za zgodą IOK) i odroczenie spłaty zobowiązań
	2. Brak lub niskie zainteresowanie ekspertów uczestnictwem w badaniach fokusowych	P = 2 W = 2 Ocena ryzyka = 4	ZAPOBIEGANIE Przeprowadzony zostanie szereg działań informacyjnych, zachęcających do uczestnictwa w badaniach. W budżecie projektu zaplanowano dojazd uczestników oraz honorarium za udział w spotkaniach MINIMALIZOWANIE Przeprowadzone zostaną dodatkowe działania informacyjne, zachęcające ekspertów do współpracy
	2. Brak lub niskie zainteresowanie grup docelowych udziałem w testowaniu wypracowa-	P = 2 W = 2 Ocena ryzyka = 4	ZAPOBIEGANIE Zaplanowano szereg działań informacyjnych, zachęcających do uczestnictwa w procesie testowania. Wszystkie elementy produktu wraz z instrukcją jego stosowania zostaną udostępnione użytkownikom i odbiorcom. Zaplanowano cykliczny monitoring procesu testowania, umożliwiający



	nego produktu		bieżące rozwiązywanie pojawiających się problemów MINIMALIZOWANIE Zaplanowano powtórny realizację działań, mających na celu dobór uczestników procesów testowania w przypadku zbyt małego zainteresowania
Podniesienie jakości działań podejmowanych przez szkoły wyższe w obszarze kształcenia przez całe życie przez upowszechnienie wypracowanego modelu wśród minimum 360 interesariuszy edukacji ustawicznej oraz włączenie nowych rozwiązań do polityki przez minimum 4 uczelnie z terenu całego kraju	1. Niska efektywność i skuteczność wypracowanego rozwiązania, produkt niedopasowany do potrzeb i oczekiwań grupy docelowej	P = 2 W = 3 Ocena ryzyka = 6	ZAPOBIEGANIE Opracowanie produktu, poprzedzone rzetelną analizą sytuacji bieżącej dotyczącej obszaru problemowego, zostanie powierzone osobom i podmiotom o odpowiednich kompetencjach. Zaplanowano zewnętrzną ewaluację produktu, działania ukierunkowane na włączenie przedstawicieli grup docelowych w proces jego opracowania MINIMALIZOWANIE Bieżące korygowanie założeń produktu, jego treści, formy itp. w oparciu o cykliczne spotkania w ramach monitoringu procesu testowania, wyniki ewaluacji produktu, tak aby nie powodować przesunięć w harmonogramie
	2. Brak lub niskie zainteresowanie uczestnictwem w działaniach upowszechniających	P = 2 W = 3 Ocena ryzyka = 6	ZAPOBIEGANIE Przedmiotem upowszechniania i włączania do polityki (z uwagi na kompleksowość produktu i komplementarność poszczególnych jego części) będą wszystkie elementy składowe produktu (udostępniane między innymi w wersji papierowej i/lub elektronicznej). Zaplanowano szereg działań upowszechniających adekwatnych i trafnych z punktu widzenia celów i grup docelowych MINIMALIZOWANIE Przeprowadzone zostaną dodatkowe działania upowszechniające produkt, finansowane z wygenerowanych w projekcie oszczędności (za zgodą IOK) i/lub środków własnych, w formie i treści adekwatne i trafne z punktu widzenia celów i grup docelowych
	3. Brak lub niskie zainteresowanie	P = 2 W = 2	ZAPOBIEGANIE Przedmiotem upowszechniania i włączania



	resowanie włączeniem produktu do polityki	Ocena ryzyka = 4	<p>do polityki będą wszystkie elementy składowe produktu.</p> <p>2 dniowe spotkania warsztatowe dedykowane wyłącznie przedstawicielom władz i kadry akademickiej jako decydentów w zakresie wdrażania zmian w funkcjonowaniu uczelni ukierunkowany będzie na przekazanie im praktycznej wiedzy na temat włączania do polityki wypracowanych rozwiązań. Zaplanowano działania adekwatne i trafne z punktu widzenia celów i grup docelowych</p> <p>MINIMALIZOWANIE</p> <p>Po zakończeniu realizacji projektu Wnioskodawca deklaruje pomoc w rozwiązywaniu pojawiających się na etapie implementacji produktu problemów. Przeprowadzone zostaną dodatkowe działania ukierunkowane na włączenie produktu do polityki adekwatne i trafne z punktu widzenia celów i grup docelowych.</p>
--	---	------------------	---

Załączniki:

1. Wstępna wersja produktu finalnego

Osoby składające strategię:

mgr Krystyna Wyroślak
Kierownik projektu

.....

dr Małgorzata Burzyńska
Koordynator działań merytorycznych

.....