



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poznań, 28.04.2011

**Strategia wdrażania projektu
Wirtualny System Nauczania 50+
Nr: POKL.08.01.02-30-076/09**

I. Uzasadnienie

Potrzeba realizacji projektu wynika z faktu starzenia się społeczeństwa, niedoboru siły roboczej, wczesnego odchodzenia na emeryturę a co za tym idzie obciążaniem systemu emerytalnego. Potrzeba realizacji tego projektu wynika również z faktu braku oferty szkoleniowej dla osób 50+, a także z konieczności zwrócenia uwagi na problem aktywności zawodowej osób 50+ i ich aktywizacji.

Spółeczeństwo polskie, tak jak inne europejskie społeczeństwa starzeje się. Co roku zmniejsza się liczba osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Związane jest to z niższymi demograficznymi. Zwiększa się natomiast liczba tych, którzy stają się nieaktywni zawodowo z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego albo w wyniku przejścia na wcześniejsze emerytury. W Polsce najczęściej osób przechodzi na emerytury w wieku 56 lat (www.rynekpracy.pl), podobnie sytuacja wygląda w województwie wielkopolskim. Pod tym względem jest to najniższy wskaźnik w całej Europie. Ludzie korzystają z możliwości przejścia na emeryturę wcześniej i zmniejsza się przez to drastycznie aktywność zawodowa osób w wieku 56-64. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 50+ w przypadku Polski wynosi 28%-32,4%, w wlkp. według badań Urzędu Statystycznego w Poznaniu w I kw. 2009r. współczynnik aktywności zawodowej osób 50+ w wlkp. wyniósł 15,3%. Jest to jeden z najniższych wskaźników rynku pracy wśród krajów Unii Europejskiej (www.rynekpracy.pl, Fundacja Inicjatyw Społeczno Gospodarczych). W tym współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ oscyluje na poziomie 30%.

Przyczyną tak niskiego poziomu ww. wskaźnika aktywności zawodowej jest niedostosowana do ich potrzeb oferta szkoleniowa, zdezaktualizowane umiejętności, przede wszystkim brak umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technologiami ICT oraz brak znajomości języków obcych, a przez to również obniżona samoocena. Wszystkie te problemy powodują negatywne nastawienie pracodawców do pracowników 50+, są oni zagrożeni utratą pracy, a w przypadku kiedy są bezrobotni to szanse na znalezienie pracy są znikome. Dotychczas oferowane na polskim jak i wielkopolskim rynku kursy i szkolenia skierowane były do osób młodych, doskonale radzących sobie z technologiami ICT, co powodowało już na wstępie, dyskryminację osób 50+ chcących pozostać aktywnymi zawodowo.

W pierwszym etapie realizacji projektu zostały zlecone badania sytuacji osób 50+ na rynku pracy (Załącznik 5.1. i 5.2.). Badania zostały wykonane przez Pentor International przy wsparciu eksperta do spraw badań. Badania te potwierdziły zawarte we wniosku problemy na jakie napotykać osoby 50+ na rynku pracy, potwierdziły potrzebę realizacji projektu, dostarczyły nowych informacji i przedstawiły subiektywną ocenę swojej sytuacji przez pracowników 50+. Badaniem zostali także objęci bezrobotni (będący bezrobotnymi nie dłużej niż 6 miesięcy). Badania te zostały porównane z podobnymi badaniami

1



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przeprowadzonymi przez partnerów zagranicznych ERIFO (Załącznik 5.4.) i Life Academy (Załącznik 5.3.) w celu uzyskania szerszego spojrzenia na kwestie pracownika 50+ na forum europejskim i w celu transferu dobrych praktyk (Etap3, Zadanie1 wniosku WSN50+). Analiza sytuacji pracowników w wieku 50 lat i więcej pozwala stwierdzić, iż **zasadniczo są oni zadowoleni z obecnie wykonywanej pracy (86%)** w związku z czym **nie planują jej zmieniać**. Jednak braku motywacji do zmiany pracy tylko w części należy upatrywać w zadowoleniu z jej wykonywania. **Część z badanych pracowników 50+ negatywnie ocenia podaż pracy** na rynku oraz dostrzega **silne bariery związane z wiekiem** i brakiem możliwości sprawnego podnoszenia kwalifikacji. Mimo relatywnie długiego stażu w firmach i zadowolenia z wykonywanej pracy spora część z badanych **odczuwa obawy związane z jej utratą (43%)**. Pewnym wyjaśnieniem nastrojów w kwestii poczucia stałości zatrudnienia mogą być analizy **wypowiedzi bezrobotnych**, które wyraźnie wskazują, iż większość z nich **straciła pracę z powodu likwidacji stanowisk lub złej kondycji finansowej firmy**. W tym kontekście pracownicy w wieku 50 lat i więcej mają poczucie, że utrzymanie zatrudnienia nie zawsze jest zależne od samych pracowników.

Nastrojów nie poprawia przekonanie, iż starszym pracownikom trudniej znaleźć pracę, także z uwagi na rosnące wymagania pracodawców. Warto jednak podkreślić, iż część z nich twierdziła, że znalezienie pracy to po prostu kwestia czasu. Osoby będące aktualnie w poszukiwaniu pracy odnosiły się do kwestii perspektyw jej znalezienia bardziej krytycznie, niż ich pracujący rówieśnicy.

Oceniając kwalifikacje pracowników w wieku 50+ w kontekście wymagań pracodawców, **badani pozytywnie odnieśli się do takich aspektów jak: doświadczenie w branży, stabilność życiową, odpowiedzialność i szacunek do pracy**. Byli jednak zgodni, iż jako grupa **nie spełniają wymagań pracodawców w zakresie chęci rozwoju, zdobywania nowych umiejętności, kondycji, jak również umiejętności obsługi komputera czy też znajomości języków obcych**.

Większa część pracowników deklaruje zamiar pozostania na rynku pracy do emerytury, przy czym **jedna piąta** przyznała, iż zamierza **pracować jeszcze po przekroczeniu wieku emerytalnego**. Średnio badana grupa pracowników i poszukujących pracy bezrobotnych zamierza pracować 8 lat.

Przeprowadzona segmentacja badanych pracowników i bezrobotnych wyłoniła trzy segmenty z uwagi na ogólne nastawienie do życia osobistego i zawodowego. Niemal połowa (46%) to **segment MŁODYCH DUCHEM**, którzy mają silną potrzebę ciągłego uczenia się, podnoszenia kwalifikacji. Są zadowoleni z życia i pracy, dla nich zdobywanie nowych umiejętności to naturalny, ciągły proces. Pozostali badani podzielili się na dwa segmenty: **POGODZENI BIERNI (27%)**, którzy pogodzili się ze swoją sytuacją, choć nie zawsze są w pełni zadowoleni, ewentualne szkolenia biorą pod uwagę, jeśli zmusi ich do tego sytuacja życiowa oraz **ZREZYGNOWANI I SFRUSTROWANI (27%)**. Ten ostatni segment to osoby raczej niezbyt optymistycznie nastawione do życia, cechuje je brak wiary we własne siły i możliwości, generalnie negują potrzebę szkoleń z uwagi na brak odczuwalnej potrzeby i wiary, że coś mogą one zmienić.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Za potrzebą podnoszenia kwalifikacji w grupie pracowników 50+ przemawiają także oceny pracodawców w województwie wielkopolskim. Podobnie jak sami pracownicy, także **pracodawcy cenią zatrudnionych w wieku 50 lat i więcej pod względem kwalifikacji, doświadczenia i dyspozycyjności**. Pracodawcy potrzebują doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników, choć twierdzą, że trudno ich znaleźć.

Pracodawcy słabiej oceniają pracowników 50+ pod względem chęci i zdolności do rozwoju, możliwości przekwalifikowania się, otwartość na zmiany i takie umiejętności jak obsługa komputera czy znajomość języków obcych.

Z jednej więc strony **szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników w badanej grupie wiekowej wydają się być potrzebne, a nawet konieczne**. Istnieje jednak szereg barier do pokonania zarówno w grupie zatrudnionych, jak i pracodawców, z których **uświadamiane owej potrzeby wydaje się być kluczowe**. **Niezmiernie ważnym aspektem okazuje się być też dostosowanie oferty szkoleń do realnych potrzeb obu grup.**

Warto zauważyć, że osoby 50+ odchodzące na emeryturę posiadają często wysokie kwalifikacje, które są marnowane. Nowo przyjmowani pracownicy nie znają często specyfiki działalności firmy, nie mają wystarczającego doświadczenia i potrzeba lat aby je zdobyli. Dodatkowo, dzisiaj musimy stawić czoła nowemu wyzwaniu, za kilkanaście lat prawie 1/3 siły roboczej będzie w wieku 50+. Doświadczony, wyposażony w aktualne umiejętności pracownik jest zawsze cenny dla przedsiębiorcy bez względu na wiek. Konieczne jest stworzenie oferty szkoleniowej, opracowania metod szkoleń dla 50+, aby aktualizować ich umiejętności i dostosować do rynku pracy. Według badań firmy Manpower "Pracownicy 50+" 95% (dla woj. wlkp. 98%) z badanych przedsiębiorców nie przygotowuje programu ułatwiającego zatrudnienie osób 50+, a 93% (dla woj. wlkp. 95%) z badanych firm nie zachęca pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie. Udział osób w wieku 25-64 uczących się i doszkalcących w ogólnej liczbie ludności w tym wieku wyniósł u kobiet 5,2% mężczyzn 4,2% według danych GUS (stan na listopad 2009). Według Monitoringu Równości Płci w Polsce procent osób doszkalcących się przez internet w grupie kobiet wyniósł 12,6%, a w grupie mężczyzn 39%. Według dokumentu GUS "Kształcenie dorosłych 2009" dostęp do internetu posiada 16% osób w wieku do 59 lat, 37,4% osób w wieku 26-64 nie posiada znajomości żadnego języka obcego. Krajowe dane dotyczące korzystania z internetu, nauki języków obcych, doszkalcenia przez internet przekładają się na woj. wielkopolskie w podobnych wielkościach.

Istnieje też olbrzymia potrzeba zmiany nastawienia przedsiębiorców do pracowników 50+, zmiana mentalności, pokazanie korzyści płynących z posiadania takich pracowników. Te korzyści to większe doświadczenie i umiejętności, przekazywanie wiedzy młodszym pracownikom, transfer wiedzy i umiejętności wśród personelu, mniejsza rotacja pracowników, podwyższone morale i przywiązanie do firmy.

Wnioskodawca będzie prowadził rozmowy z WUP w Poznaniu i Krajową Instytucją Wspomagającą (KIW) odnośnie poszerzenia grupy użytkowników o przedsiębiorstwa i przedsiębiorców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

II. Cel wprowadzenia Innowacji

W poniższym zestawieniu przedstawiono cel ogólny i cele szczegółowe, które zostały określone we wniosku o dofinansowanie przedmiotowego projektu innowacyjnego. Informacje odnośnie osiągnięcia celów wskazanych we wniosku pobierane będą z wyników fazy testów, ankiet, kart oceny oraz opinii użytkowników jak i odbiorców projektu. Pomocny przy tym będzie również etap ewaluacji zewnętrznej oraz walidacji przeprowadzonej przez sieć tematyczną.

Celem ogólnym projektu jest opracowanie narzędzi pozwalających na zwiększenie aktywności zawodowej pracowników 50+, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego w formie kompleksowych szkoleń e-learningowych oraz wypracowanie i wdrażanie skutecznych i efektywnych rozwiązań w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym w okresie od września 2010 do sierpnia 2012.

Cele szczegółowe:

1. Stworzenie narzędzi umożliwiających podniesienie kwalifikacji osób 50+ oraz wyposażenie ich w zestaw kompetencji wzmacniających ich zdolności adaptacyjne,
2. Dostosowanie programów szkoleniowych do osób 50+ i przygotowanie trenerów,
3. Zaadoptowanie rozwiązań w zakresie szkoleń e-learningowych z krajów partnerskich i ich dostosowanie do sytuacji na polskim rynku pracy,
4. Zwiększenie motywacji osób 50+ do pozostania na rynku pracy i do nabywania nowych umiejętności oraz przełamanie barier mentalnościowych,
5. Popularyzacja kształcenia ustawicznego,
6. Wykorzystanie metod szkolenia na odległość.

Osiągnięcie zakładanych celów projektu, zdeterminowane będzie osiągnięciem w trakcie jego realizacji, jak również na jej koniec poszczególnych rezultatów twardych i miękkich: Rezultatem projektu będzie opracowanie modelu szkoleń e-learningowych WSN i materiałów dydaktycznych wspierających te szkolenia oraz opracowanie systemu nauczania drogą e-learningu.

W ramach projektu osiągnięte będą następujące **Rezultaty twarde**:

- wypracowany model e-learningowy WSN, dzięki zaadoptowaniu standardów z krajów partnerskich,
- dobre praktyki z instytucji partnerskich do powielenia przez przedsiębiorców polskich,
- zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego z zastosowaniem najnowszych technologii informacyjno komunikacyjnych,
- podniesienie kwalifikacji pracowników 50+ (15Kobiet, 15Mężczyzn) i ich dostosowanie do wymagań stawianych przez rynek pracy,
- wspomaganie utrzymania zatrudnienia pracowników 50+,
- powstanie platformy e-learningowej z opracowanymi e-kursami językowymi oraz wspomagającymi rozwój kompetencji opartych na mentoringu SISC i kursami przygotowującymi osoby 50+ do zmian jakie niesie za sobą ich wiek.
- powstanie raportu z badań rynku,
- opracowanie strategii modelu e-learningowego WSN,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- powstanie strony internetowej projektu,
- opracowanie podręczników metodycznych dla trenerów,
- opracowanie przewodników po platformie e-learningowej dla pracowników 50+.

Rezultaty miękkie:

- głębsze zrozumienie problemu dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy,
- uwrażliwienie na zagrożenia związane z aktywizacją osób 50+,
- zrozumienie wagi partnerstwa w aktywizacji zawodowej osób 50+,
- usystematyzowanie i wzmocnienie dotychczasowych umiejętności uczestników projektu (15 Kobiet i 15 Mężczyzn),
- zwiększenie konkurencyjności oraz wiary we własne siły pracowników 50+ na rynku pracy (15 Kobiet i 15 Mężczyzn),
- zwiększenie świadomości edukacyjnej,
- wzrost motywacji i chęci do nauki.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie, sprawne funkcjonowanie wypracowanego, innowacyjnego, kompleksowego modelu e-learningowego WSN 50+, który wpłynie na osiągnięcie celu projektu, gdyż bezpośrednio będzie skutkowało, zwiększeniem udziału pracowników 50+ w kształceniu ustawicznym, zwiększeniem szans tych osób na pozostanie na rynku pracy bądź znalezienie zatrudnienia, poprawę ich adaptacji w odniesieniu do obecnego rynku pracy oraz zmniejszenie siły oddziaływania na pracodawców stereotypu o niskiej przydatności ludzi 50+.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacyjność projektu Wirtualny System Nauczania 50+ polega na formie wsparcia, czyli na zastosowaniu podejścia, które nie było dotąd stosowane w województwie wielkopolskim, w zakresie zwiększenia udziału osób 50+ w kształceniu ustawicznym, powiązaniu szkoleń z obcowaniem z nowoczesnymi technologiami ICT. Dotychczas stosowane szkolenia rozwiązywały problemy szkoleniowe skierowane do ogólnej grupy odbiorców z nastawieniem na ludzi młodych.

WSN będzie skierowany do grupy docelowej 50+. Jest to model e-learningowy, który w przeciwieństwie do istniejących na rynku o umiarkowanej skuteczności kompleksowo odpowiada na zidentyfikowany problem oraz przewiduje lepsze oraz bardziej trwałe efekty. WSN będzie udoskonalany na podstawie pojawiających się barier ze względu na płęć (równość szans). Użytkownicy tego modelu zostaną zapoznani z zasadami nauczania na zasadzie e-learningu. Innowacyjność tej formy nauczania osób 50+ polega na oszczędności czasu, możliwości dostosowania nauczania do indywidualnego tempa nauki, samodzielnego wyboru miejsca i czasu nauki.

Grupę docelową projektu stanowią osoby, które ukończyły 50 lat, są zatrudnione lub/i odchodzą z rolnictwa, rybołówstwa lub/i, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od przystąpienia do projektu, które pochodzą z województwa wielkopolskiego

W projekcie możemy wyróżnić:

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Użytkowników projektu – do których możemy zaliczyć instytucje szkoleniowe, trenerów, Centra Kształcenia Ustawicznego, Uniwersytety Trzeciego Wieku, którzy ostatecznie otrzymają do stosowania nowe narzędzie (Wirtualny System Nauczania 50+). Wnioskodawca będzie prowadził rozmowy z WUP w Poznaniu i Krajową Instytucją Wspomagającą (KIW) odnośnie poszerzenia grupy użytkowników o przedsiębiorstwa i przedsiębiorców.

Odbiorców projektu - osoby 50+ (pracownicy i bezrobotni), które zdobyły doświadczenie wiele lat temu, a większość swojego życia przepracowały w jednym zakładzie i w przypadku pojawiających się trudności z zatrudnieniem przejawiają często wyuczoną bezradność. Osoby 50+ mają małe szanse na znalezienie nowej pracy, pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, ponieważ często nie potrafią sobie poradzić z obsługą komputera, nie są elastyczni i nie chcą się uczyć. W Wielkopolsce wzrasta liczba bezrobotnych 50+.

Projekt ma rozwiązać problem jakim jest brak rozwiązań w zakresie utrzymania w pracy pracowników 50+ i podnoszenia ich kwalifikacji. Rozwiązanie tego problemu ma nastąpić poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia w formie e-learningu Wirtualnego Systemu Nauczania 50+, nabywania nowych umiejętności poprzez obcowanie z technologiami ICT przez pracowników 50+, dostosowanie systemu szkoleń i przystosowanie materiału szkoleniowego do pracowników 50+.

Bariery na jakie napotykać pracownicy 50+ to przede wszystkim przyzwyczajenie do wczesnego odchodzenia na emeryturę, brak oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb grupy pracowników 50+, brak programów szkoleniowych dostosowanych do tej grupy odbiorców oraz negatywne nastawienie pracodawców do wyżej wymienionych pracowników. Istnieją również bariery natury psychologicznej takie jak strach przed rywalizacją z młodymi pracownikami, przed posługiwaniem się technologiami ICT, brak umiejętności posługiwania się językami obcymi oraz chęć odsunięcia się na bok i przejścia na emeryturę.

Warunki konieczne do spełnienia, aby innowacja działała właściwie to:

- jak najszerze poinformowanie odbiorców i użytkowników o istniejącym projekcie, jego produktach i zaletach,
- akceptacja przez odbiorców i użytkowników innowacyjnego podejścia dotychczas niestosowanego i chęć wykorzystywania rezultatów projektu,
- zapewnienie przejrzystości i łatwości w obsłudze produktu finalnego,
- dostosowanie zawartości szkoleniowej do wymogów grupy docelowej,
- wzrost świadomości o konieczności kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+,
- upowszechnianie projektu i produktu finalnego po zakończonym okresie realizacji projektu,
- możliwość dostosowywania modelu nauczania WSN 50+ do umieszczania nowych szkoleń/kursów przy niewielkich nakładach finansowych.

Efektom wprowadzenia innowacji będzie:

- powstanie zwalidowanego modelu nauczania skierowanego do grupy docelowej 50+, w postaci Wirtualnego Systemu Nauczania 50+. Modelem nauczania kompleksowo odpowiadającego na zidentyfikowany problem w przeciwieństwie do istniejących na



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rynku, które były umiarkowanie skuteczne, gdyż ten przewiduje lepsze oraz bardziej trwałe efekty, którego Użytkownicy zostaną zapoznani z zasadami nauczania na zasadzie e-learningu. Innowacyjność tej formy wsparcia polega też na oszczędności czasu, możliwości dostosowania nauczania do indywidualnego tempa nauki, samodzielnego wyboru miejsca i czasu nauki,

- upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+,
- zmiana nastawienia pracodawców do pracowników 50+,
- zmiana nastawienia pracowników 50+ do pozostania na rynku pracy, dostrzeganie nowych możliwości,
- powstanie nowych specjalnie dostosowanych kursów szkoleniowych dla osób 50+

Produktem finalnym projektu będzie model szkoleń e-learningowych WSN 50+ na odległość dla pracowników 50+, poprzez który będą oni mieli możliwość poznania i wykorzystania nowoczesnych technologii ICT. Jest to model edukacyjny kształcenia ustawicznego pracowników 50+, który pozwoli efektywnie wykorzystać umiejętności pracowników.

W trakcie realizacji projektu powstaną nowe produkty (produkty finalne) w formie platformy e-learningowej WSN dla pracowników 50+ i instytucji szkoleniowych, podręczników obsługi platformy dla uczestników kursów oraz podręczników metodycznych dla trenerów. Podręcznik obsługi platformy dla uczestników kursów jest ważnym elementem projektu, ponieważ osoby 50+ często mają problem z korzystaniem z formy nauczania w postaci e-learningu. Podręcznik będzie dla nich punktem odniesienia, narzędziem (miejscem), w którym będą mogli znaleźć odpowiedzi na większość pytań związanych z obsługą platformy, możliwościami jakie ona daje, zestawieniem kursów, streszczeniem ich zawartości (Załącznik 5.6.).

Podręcznik metodyczny dla trenerów będzie zawierał opis grupy docelowej, do której kierowany jest produkt finalny w postaci platformy e-learningowej, opis metodyki nauczania tej grupy, sposoby wykorzystania platformy w nauczaniu, opis zawartości platformy, streszczenia kursów (Załącznik 5.5.).

Produktem finalnym projektu będzie również strona internetowa, na której dostępne będą wszystkie informacje związane z wypracowanym modelem WSN 50+ oraz aktualności z realizacji projektu.

W ramach modelu WSN50+ wypracowane zostaną dostosowane do potrzeb pracowników 50+ e-learningowe kursy:

Kursy językowe – specjalnie opracowany контент z myślą o nauczaniu grupy pracowników 50+, zagadnienia mogące mieć znaczenie dla tej grupy wiekowej. Platforma da możliwość samodzielnej pracy, możliwość powtórek, wracania do tematów, które nie zostały w pełni przyswojone. Kurs językowy będzie budowany w oparciu o wieloletnie doświadczenie Profutury w prowadzeniu i budowaniu takich kursów dla grupy wiekowej 50+. Ważnym elementem szkolenia będzie też kontakt z lektorami języka obcego za pomocą platformy, lub też osobisty kontakt.

Ścieżka rozwoju kompetencji - szkolenie wspomagające rozwój kompetencji opartych na mentoringu(SISC - ścieżka e-learningowa oparta na mentoringu) – jest to całkowicie nowy

7





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

produkt, który powstanie na platformie, w oparciu o rozwiązania innowacyjne przeniesione z instytucji szkoleniowej ERIFO z Włoch. Jest to szkolenie, w którym wziąć udział mogą zarówno pracownicy, którzy chcą zostać mentorami w pracy, jak i pracodawcy, którzy powinni zapoznać się z korzyściami, jakie niesie za sobą wyszkolenie mentora, który przekaże swoją wiedzę młodszym pracownikom i będzie ich szkolił. Ideą tego szkolenia jest uchronienie się przed utratą wiedzy i umiejętności, jakie niesie ze sobą odchodzenie starszych pracowników, którzy nie uczestniczą we wdrażaniu nowych pracowników, czy też szkolenie nowych pracowników bez udziału starszych, na przykład przy pomocy specjalnych jednostek czy działów (Załącznik 5.7.).

Planowanie kariery w wieku przedemerytalnym - kursy przygotowujące osoby 50+ do zmian jakie niesie za sobą ich wiek, szkolenia miękkie, które są produktem transferowanym z Wielkiej Brytanii z Life Academy. Będą to szkolenia mające na celu wyposażenie pracowników 50+ w zestaw kompetencji, mających im pomóc w pozostaniu na rynku pracy w ostatnich latach przed emeryturą, oraz kontynuację proaktywnego stylu życia. Planowanie kariery zawiera także kursy bardziej ogólne, zwiększające poziom kompetencji ogólnych, takich jak radzenie sobie z finansami, zadbanie o dobrą formę fizyczną o własne zdrowie, czy rozwój intelektualny. Kurs ten ma skłonić uczestników do rozważenia późniejszych stadiów ich kariery i wyposażyć ich w umiejętności rozwijania planów życiowych. Uczestnicy w trakcie kursu mają zrozumieć zmieniający się system emerytalny, zapoznać się z zagadnieniami związanymi z zarządzaniem własnymi finansami, zidentyfikować i docenić role pracy przed i po emeryturze, zrozumieć czynniki wpływające na zdrowie w pracy, przygotować się do następnego etapu życia (Załącznik 5.8.).

IV. Plan działań w procesie testowania produktu

Projekt zakłada przetestowanie Modelu WSN 50+ na grupie 30 pracowników w wieku 50+ (50% Kobiet i Mężczyzn dobór zgodnie z zasadą równości szans) i 7 instytucji szkoleniowych. Do fazy testowania zostaną zaproszone również przedsiębiorstwa i pracodawcy. Zespół zarządzający projektem podczas spotkań okresowych podjął wstępną decyzję o zwiększeniu ilości odbiorców i użytkowników, które będą testować produkt finalny (projekt cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony osób 50+, nie będzie zatem problemów z zebraniem większej ilości osób do testowania, a działanie to wpłynie jedynie na korzyść projektu). Dotyczy to również planów zaproszenia do fazy testowania przedsiębiorstw i przedsiębiorców. Jednakże przed podjęciem ostatecznych decyzji będą one konsultowane z WUP w Poznaniu i KIW. Osoby (Grupy docelowe), które wezmą udział w testowaniu produktu będą rekrutowane za pomocą strony internetowej projektu, strony internetowej Profutura, portalu internetowego www.inwestycjawkadry.pl, ogłoszeń w lokalnej prasie oraz za pomocą rozmów Zespołu zarządzającego projektem z lokalnymi przedsiębiorcami.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poniżej zamieszczamy zestawienie i sposób doboru **Grupy docelowej** produktu finalnego do testowania (Odbiorców i Użytkowników), opisanej zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie.

Grupa uczestników testowania	Ilość osób/Ilość Instytucji	Ilość grup	Liczba uczestników testowania
Odbiorcy - osoby 50+ z: <ul style="list-style-type: none"> ▪ mikroprzedsiębiorstw ▪ małych przedsiębiorstw ▪ średnich przedsiębiorstw ▪ dużych przedsiębiorstw 	10	6	30
	10		
	5		
	5		
Użytkownicy - Instytucje szkoleniowe (Centra Kształcenia Ustawicznego, Uniwersytety Trzeciego Wieku itp.)	7	2	7

- a. Pracownicy 50+ (pochodzący z województwa wielkopolskiego) - (50% kobiet 50% mężczyzn) – będzie to grupa 30 osobowa zróżnicowana pod względem:
 - Osiąganych dochodów
 - Dostępu do Internetu
 - Rodzaju wykształcenia
 - Stażu pracy w obecnej firmie
 - Subregionu zamieszkania
 - Przynależności do grupy zawodowej
 - Branży w której działa firma
- b. Bezrobotni (pochodzący z województwa wielkopolskiego) w tym osoby odchodzące z rolnictwa , rybołówstwa lub/i, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od przystąpienia do projektu zróżnicowani pod względem:
 - Dostępu do Internetu
 - Rodzaju wykształcenia
 - Subregionu zamieszkania
 - Przynależności do grupy zawodowej
- c. Instytucje szkoleniowe, CKU, UTW, nauczyciele, trenerzy (z województwa wielkopolskiego) zróżnicowani pod względem
 - Wielkości
 - Oferty szkoleniowej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na początku fazy testowania osoby zostaną zapoznane z ideą projektu, jego założeniami, stroną internetową oraz modelem nauczania WSN 50+, oraz założone zostaną konta dla osób testujących. Uczestnicy testowania będą proszeni o wprowadzanie danych do platformy e-learningowej rozwiązywanie testów jak i przejście przez opracowane kursy e-learningowe. Podczas fazy testowania modelu osoby testujące będą, proszone o wypełnianie szeregu ankiet ewaluacyjnych, kwestionariuszy, kart oceny oraz będą z nimi przeprowadzane wywiady oraz sporządzane raporty. Testowana będzie użyteczność i funkcjonalność modelu a także łatwość i przejrzystość platformy oraz jej obsługi. Model będzie testowany przez około 3 miesiące. Na etapie testowania będą się odbywały spotkania Zespołu do spraw testowania modelu z odbiorcami i użytkownikami modelu, którzy będą go testować w celu wyjaśniania wszelkich problemów pojawiających się podczas testowania i nanoszenia poprawek. Testowanie będzie na bieżąco monitorowane podczas jego trwania.

Użytkownicy - Nauczyciele i trenerzy (instytucje szkoleniowe) otrzymają podczas testowania:

- Podręcznik metodyczny dla trenerów (ZAŁ. 5.5.)
- hasło dostępu i login do modelu WSN50+

Odbiorcy - Osoby 50+ otrzymają:

- Podręcznik obsługi platformy dla uczestników kursów (ZAŁ. 5.6.)
- hasło dostępu i login do modelu WSN50+

Osoby biorące udział w testowaniu otrzymają wsparcie od strony informatycznej oraz będą miały kontakt z lektorami języków obcych, Koordynatorem merytorycznym ds. szkoleń oraz Ekspertem ds. szkoleń. Osoby i instytucje biorące udział w szkoleniu będą mogły wybrać jedno z 3 rodzajów szkoleń dostępnych na platformie.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W procesie ewaluacji gromadzone i wykorzystane będą wyniki testów, ankiet, kart oceny, które zostały wygenerowane podczas fazy testowania. Zebrane dane zostaną ocenione przez Zespół do spraw ewaluacji i Zespół zarządzający projektem. Zebrane zostaną opinie osób przeprowadzających testy, opinie użytkowników, odbiorców. Wykorzystane zostaną również spostrzeżenia i opinie osób wchodzących w skład Zespołu ds. testowania modelu (Ekspert ds. szkoleń, Koordynator merytoryczny ds. szkoleń, Lektorzy i Administrator platformy e-learningowej)

Ewaluacja projektu będzie prowadzona dwutorowo.

Projekt będzie monitorowany przez cały okres jego trwania w sposób systematyczny, umożliwiając sprawdzenie osiągnięcia wskaźników/rezultatów przez Zespół projektowy i specjalistę ds. monitoringu i ewaluacji. Monitoring realizacji projektu opierał się będzie na danych pochodzących ze źródeł własnych. Monitoring prowadzony będzie na potrzeby zarządzania jakością rezultatów, będzie odpowiadał na potrzeby zarządzania zmianą, wspomagał proces decyzyjny oraz co najważniejsze ułatwiał znajdowanie rozwiązań w sytuacjach zagrożenia. Monitorowanie rezultatów prowadzone będzie za pomocą sprawozdań okresowych, rocznych i końcowych z realizacji projektu, a także poprzez:

10



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- raporty,
- protokoły ze spotkań,
- ankiety,
- wywiady,
- kwestionariusze badań,
- arkusze ewaluacyjne

Ewaluacja będzie miała charakter usprawniający i prowadzona będzie przez zewnętrznego Ewaluatora (Eksperta), którego wybór będzie dokonywany w oparciu o ustalone kryteria, czyli posiadane doświadczenie w ewaluacji projektów EFS. Ewaluator zostanie wybrany w porozumieniu z WUP oraz Krajową Instytucją Wspomagającą (KIW) Ewaluator będzie osobą nie związaną z firmą, aby zachować bezstronność oceny. Szczegółowy zakres zadań Ewaluatora zewnętrznego zostanie określony i opracowany przez Zespół projektowy (zarządzający) i Zespół ds. testowania, a następnie wytyczne zostaną skonsultowane z WUP Poznań oraz z (KIW). Opierać się będzie na ocenie projektu w kontekście osiągania zakładanych celów i wypracowywania rezultatów. Zewnętrzny Ewaluator otrzyma wszystkie niezbędne dane i materiały, w tym komplet dokumentów/materiałów składających się na produkt finalny, dokumentację z jego powstawania, a także szereg informacji z procesu testowania. Podczas etapu Ewaluacji zewnętrznej Zespół zarządzający projektem zapewni i zadba o możliwość przeprowadzania przez Ewaluatora Zewnętrznego wywiadów, rozmów i spotkań ze wszystkimi członkami Zespołu zarządzającego, Zespołu ds. badań oraz Zespołu ds. testowania modelu.

Po ewaluacji modelu przewidziane jest naniesienie ewentualnych korekt i zmian. Ewaluacja ma odpowiedzieć na podstawowe pytania, czy model jest efektywny, łatwy w obsłudze, skuteczny i spełniający założenia projektu. Z przeprowadzonych ankiet powinna też wynikać bardziej subiektywna ocena modelu, dokonana przez użytkowników, odbiorców. W trakcie ewaluacji i opracowywania produktu finalnego prowadzone będą konsultacje z ekspertami i partnerami zagranicznymi. System zostanie przedstawiony partnerom podczas wizyt studyjnych, warsztatów i przedyskutowany. Zespół zarządzający projektem zamierza przeprowadzić również szereg spotkań i wywiadów z instytucjami szkoleniowymi odnośnie użyteczności systemu i możliwości wprowadzenia ewentualnych korekt. Wszelkie sugestie zostaną uwzględnione i zastosowane w toku realizacji projektu. Efektem zastosowania innowacji, który możemy uznać za wystarczające uzasadnienie dla jej stosowania na szerszą skalę jest pozytywnie zaopiniowany model nauczania WSN 50+ na etapach zarówno testowania jak i ewaluacji, których wyniki zostaną zweryfikowane na etapie oceny produktu finalnego i jego walidacji. Jeżeli produkt zostanie pozytywnie zaopiniowany i oceniony to będzie to świadczyło o sukcesie projektu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VI. Strategia upowszechniania

Strategia upowszechniania projektu została opracowana na początku realizacji projektu i jest konsekwentnie realizowana i wdrażana. Wszystkim działaniom upowszechniającym towarzyszyć będzie zachowanie zasady równości szans. Celem upowszechniania jest:

- zapewnienie, że informacje o projekcie będą docierać do wszystkich potencjalnych zainteresowanych, będą transferowane do grup docelowych,
- wspieranie procesu rozpoznawania projektu,
- wzbudzenie zainteresowania projektem i produktem wśród grup docelowych,
- zwiększenie wiedzy na jego temat, ma przekazywać informację dotyczącą założeń projektu, włączania grup odbiorców, testowania, produktu finalnego,
- szeroka promocja projektu i jego produktów czy rezultatów. W ramach upowszechniania zostaną wyprodukowane foldery, plakaty, roll-up, billboardy i ulotki informujące o projekcie,
- wzrost konkurencyjności województwa wielkopolskiego,
- stworzenie podstaw do szerszego wykorzystania innowacji,
- wymiana wiedzy, informacji z partnerami zagranicznymi,
- działania upowszechniające zmierzające do włączenia produktu do głównego nurtu praktyki/polityki.

O sukcesie działań upowszechniających i włączających w politykę będzie stanowiło dotarcie z informacją o projekcie i modelu e-learningowego WSN do następujących interesariuszy (adresaci działań upowszechniających):

- Użytkownicy (instytucje szkoleniowe, które otrzymają produkt innowacyjny, centra kształcenia ustawicznego, uniwersytety trzeciego wieku, przedsiębiorstwa) – upowszechnianie będzie miało na celu przekazanie informacji o użyteczności opracowywanego rozwiązania, rozpoznanie potrzeb użytkowników, poszerzenie świadomości
- Odbiorcy (pracodawcy, słuchacze szkół językowych, pracownicy 50+, słuchacze uniwersytetów trzeciego wieku, bezrobotni 50+ (nie dłużej niż 6 miesięcy), którzy będą mieli dostęp do produktu, przekazane im zostaną informacje o użyteczności produktu WSN 50+, o systemie i korzystaniu z niego, a także zostaną objęci kampanią informacyjną na temat aktywizacji osób 50+, na temat zalet pracy pracownika 50+ i możliwościach uczenia się młodszych pokoleń od starszych.
- WUP Poznań – prowadzenie wspólnych działań upowszechniających, wsparcie WUP w tych działaniach,
- PUP Poznań- współpraca, informowanie o postępach, wspólne działania upowszechniające,
- Instytucje partnerskie - współpraca, informowanie o postępach, wynikach, wspólne działania upowszechniające,
- Regionalna Sieć Tematyczna – wsparcie w działaniach upowszechniających,
- Społeczności lokalne,
- Prasa

12





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ramach upowszechniania zostaną podjęte następujące działania:

- stworzenie strony internetowej z stale aktualizowanymi informacjami o projekcie, jego rezultatach. Produkty i rezultaty projektu będą dostępne na stronie internetowej projektu w trakcie jego realizacji i wdrażania a także po jego zakończeniu,
- upowszechnianie podczas spotkań, konsultacji,
- działalność upowszechniająca w Internecie,
- dystrybucja materiałów promocyjnych w formie ulotek, folderów,
- dystrybucja nośników reklamowych w postaci roll-up w instytucjach szkoleniowych,
- wydanie publikacji,
- udział w targach Aktywni 50+ w Poznaniu,
- upowszechnianie podczas wizyt studyjnych u partnerów ponadnarodowych,
- realizacja warsztatów upowszechniających z udziałem partnerów ponadnarodowych,
- przeprowadzenie kampanii informacyjnej na billboardach i w Internecie,
- zamieszczenie informacji w prasie,
- zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt, z udziałem delegacji ponadnarodowych, przedsiębiorców, instytucji szkoleniowych i władz lokalnych,
- publikacje w biuletynie WUP i KIW,
- upowszechnianie za pomocą poczty tradycyjnej i emailingu

Upowszechnianie, które zostało już przeprowadzone w ramach projektu:

- wystawienie projektu WSN 50+ na targach Aktywni 50 + w Poznaniu realizowanych w dniach 12-13.03.2011 r. Podczas których osoby w wieku 50+ jak i instytucje szkoleniowe miały możliwość zapoznania się z celami projektu i wstępną wersją produktu finalnego,
- wyprodukowano folder informacyjny o projekcie WSN 50+,
- udział w Pierwszym Ponadnarodowym Forum Partnerskim organizowanym przez KIW, na którym projekt był prezentowany i omawiane były możliwości dołączenia kolejnych instytucji partnerskich,
- publikacja w biuletynie WUP Poznań.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem mainstreamingu jest stworzenie podstaw do wykorzystania innowacji - WSN na szerszą skalę, większa trwałość i zasięg produktu finalnego, utrzymanie innowacji i jej monitorowanie po zakończeniu realizacji projektu. Wszystkim działaniom włączającym produkt do głównego nurtu praktyki/polityki towarzyszyć będzie zachowanie zasady równości szans. W ostatniej fazie drugiego etapu działania upowszechniające i włączające będą nasilone i prowadzić będą do włączenia ostatecznej wersji produktu finalnego do praktyki. Celem projektu jest stworzenie modelu, który będzie w przyszłości stosowany. Włączenie projektu do głównego nurtu praktyki zapewni jego trwałość i zagwarantuje jego rozwój po zakończeniu realizacji projektu. Projekt zostanie udostępniony wszystkim zainteresowanym instytucjom i osobom (Ośrodkiem Kształcenia Ustawicznego, szkołom,

13



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UTW, CKU, przedsiębiorstwom). Celem projektu jest też zwrócenie uwagi na pracownika 50+, na jego zalety, oraz akcja promująca aktywność zawodową osób 50+, dająca być może początek rozwiązaniom systemowym przewidzianym tylko dla pracowników 50+, zwrócenie uwagi na ich problemy ze znalezieniem pracy, problemy z dyskryminacją ze względu na wiek i z drugiej strony zwrócenie uwagi na ich wiedzę, doświadczenie, dyspozycyjność.

W ramach projektu można wyróżnić dwa obszary mainstreamingu:

- mainstreaming horyzontalny – skoncentrowany na działaniach praktycznych, przekazywanie innym instytucjom rozwiązań innowacyjnych wypracowanych w projekcie (mainstreaming praktyk podobnym instytucjom szkoleniowym, szkołom językowym, przedsiębiorstwom),
- mainstreaming wertykalny - zaangażowanie decydentów w celu włączenia produktu w główny nurt polityki (zainicjowanie debaty publicznej wspartej akcją promującą projekt na temat rozwiązań systemowych dla pracownika 50+).

W pierwszej fazie realizacji projektu będą prowadzone działania informacyjno promocyjne, informacje o założeniach i realizacji projektu, w celu dotarcia z informacją o projekcie do potencjalnych decydentów, którzy będą zainteresowani tematyką projektu, będą zainteresowani procesem wytwarzania produktu finalnego i ułatwi to późniejsze włączenie produktu do głównego nurtu praktyki/polityki.

W fazie testowania włączanie do głównego nurtu praktyki polegać będzie na zaangażowaniu odbiorców i użytkowników w proces testowania, na otrzymywaniu od ich informacji na temat produktu. Wyniki fazy testowania zostaną skonsultowane z Siecią Tematyczną, trwać będą dyskusje na temat produktu, jego finalnego obrazu, dyskusje na temat wyników testowania, spotkania z decydentami, potencjalnymi użytkownikami.

W ostatniej fazie projektu upowszechnianie i włączanie jest najbardziej nasilone, prowadzone są działania mające zachęcić inne instytucje (instytucje kształcenia ustawicznego, przedsiębiorcy) do stosowania produktu finalnego.

W mainstreaming zaangażowani będą:

- Użytkownicy (instytucje szkoleniowe, które otrzymają produkt innowacyjny, centra kształcenia ustawicznego, uniwersytety trzeciego wieku, przedsiębiorstwa)
- Odbiorcy (słuchacze szkół językowych, pracownicy 50+, słuchacze uniwersytetów trzeciego wieku, bezrobotni 50+ (nie dłużej niż 6 miesięcy),
- WUP Poznań,
- PUP Poznań,
- Instytucje partnerskie,
- Regionalna Sieć Tematyczna,
- Społeczności lokalne,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Osoby odpowiedzialne za tworzenie polityki, decydenci mający możliwość wprowadzenia zmian,
- Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie polityki regionalnej, funduszy strukturalnych,
- Instytucje otoczenia biznesu,
- Środki masowego przekazu.

Narzędzia mainstreamingu:

- bezpośredni kontakt z użytkownikami, odbiorcami produktu finalnego,
- organizowanie spotkań i warsztatów z potencjalnymi podmiotami zainteresowanymi produktem,
- rozmowy telefoniczne,
- artykuły w mediach lokalnych w celu zwrócenia uwagi na produkt,
- organizowanie warsztatów z udziałem partnerów zagranicznych,
- organizowanie konferencji,
- e-maile do potencjalnych użytkowników, decydentów,
- listy informacyjne kierowane do decydentów,
- billboardy.

VIII. Kamienie milowe

Poniższa tabela przedstawia Kamienie milowe II Etapu projektu Wirtualny System Nauczania 50+, które wynikają z harmonogramu jego realizacji.

Lp.	Kamienie milowe	Terminy zakończenia
1.	Opracowanie kursów e-learningowych i przewodnika	31.08.2011(możliwe przesunięcie na wrzesień)
2.	Opracowanie podręcznika metodycznego	31.12.2011
3.	Testowanie modelu na instytucjach szkoleniowych i pracownikach 50+	30.09.2011(możliwe przesunięcie na listopad)
4.	Przeprowadzenie warsztatów, konsultacje z partnerami ponadnarodowymi	30.09.2011(możliwe przesunięcie na listopad)
5.	Ewaluacja zewnętrzna	31.03.2012
6.	Tworzenie ostatecznej wersji modelu	30.06.2012
7.	Walidacja rezultatów przez sieć tematyczną	30.06.2012
8.	Dostosowanie modelu do wyników walidacji	31.08.2012
9.	Zorganizowanie kampanii upowszechniającej na bilbordach	31.08.2012
10.	Zorganizowanie konferencji podsumowującej projekt	31.08.2012

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IX. Analiza ryzyka

Przeprowadzono analizę ryzyka opartą na wnioskach i tezach Zespołu zarządzającego projektem, odnośnie prawdopodobieństwa wystąpienia potencjalnych zagrożeń podczas realizacji projektu. Osobą odpowiedzialną za zarządzanie ryzykiem w projekcie będzie Kierownik projektu. Analiza opracowana została zgodnie z wytycznymi dotyczącymi realizacji i opracowywania projektów innowacyjnych testujących.

Poniższa tabela przedstawia Analizę ryzyka i obejmuje następujące elementy:

- zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń,
- oszacowanie prawdopodobieństwa ich wystąpienia,
- oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu,
- zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń,
- określenie sposobu ograniczenia najważniejszych zagrożeń.

Lp.	Potencjalne zagrożenia	P	W	P x W
1.	Błędy w opracowaniu modelu	1	3	3
2.	Niskie zainteresowanie osób 50+ koncepcją kształcenia ustawicznego	2	3	6
3.	Problemy z rekrutacją użytkowników projektu do testowania modelu	1	2	2
4.	Trudności z rekrutacją odbiorców projektu do testowania modelu	1	3	3
5.	Wystąpienie czynników niezależnych mających wpływ na użytkowanie modelu poza testowaniem	1	2	2
6.	Trudności z obsługą modelu przez użytkowników	1	3	3
7.	Problemy z terminowym otrzymywaniem transz z IP	2	2	4
8.	Problemy związane z poprawnym funkcjonowaniem modelu (poprawność działania)	1	3	3
9.	Funkcjonujący w polskiej rzeczywistości stereotyp pracownika 50+	2	3	6

16



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

WYJAŚNIENIA DO TABELI:

1. P – oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia potencjalnego zagrożenia, przy założeniu stosowania skali od 1 do 3 punktów, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 – prawdopodobieństwo wysokie,
2. W – oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu, przy założeniu stosowania skali od 1 do 3 punktów, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 – wpływ bardzo duży,
3. P x W – iloczyn elementów umożliwia zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi projektów innowacyjnych, za najważniejsze (istotne) uznajemy potencjalne zagrożenia dla których iloczyn elementów P x W wynosi co najmniej 4 punkty.

Opis najważniejszych zagrożeń ich eliminacja i ograniczenie będzie realizowane w następujący sposób.

ad 2. Ryzyko niepowodzenia projektu stanowić może niskie zainteresowanie osób 50+ koncepcją kształt. ust.. Związane jest to z mentalnością i stereotypami funkcjonującymi w społeczeństwie polskim odnoszącymi się do wieku emerytalnego, który w Polsce kojarzy się z wiekiem ok 55. lat przejście na emeryturę w całej Europie stale się przesuwa i osoby w wieku 50+ mogą mieć przed sobą nawet 20 lat czynnej pracy zawodowej. Odpowiedzialny za ograniczenie ww. ryzyka będzie cały Zespół projektowy a w szczególności Kierownik projektu odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem. Krokami zaradczymi będzie nawiązywanie dialogu z osobami 50+ (odbiorcami) w celu przełamania stereotypu pracowników 50+ oraz działania upowszechniające mające na celu poinformowanie ich o korzyściach płynących z edukacji ustawicznej i korzystania z kursów przystosowanych do określonej grupy docelowej.

ad 7. W związku z realizacją projektu Wirtualny System Nauczania 50+ wnioskodawca (Profutura s.c.) jest gotowy w przypadku zaistnienia sytuacji związanej z czasowym brakiem otrzymywania transz z WUP Poznań do korzystania z własnych zgromadzonych środków finansowych lub do podjęcia działań mających na celu uruchomienie linii kredytowej. Umożliwi to realizację projektu bez większych problemów do czasu otrzymania Transzy z IP i zrefundowania wydatków projektu

ad 9. Kolejnym zidentyfikowanym ryzykiem może być funkcjonujący w polskiej rzeczywistości stereotyp pracownika 50+ i negatywne nastawienie pracodawców do tej grupy wiekowej. Rozwiązaniem tego problemu będzie nawiązanie dialogu z pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi w celu przełamania stereotypu oraz działania upowszechniające adresowane do instytucji szkoleniowych i pracodawców. Odpowiedzialny za niwelowanie zagrożenia będzie cały Zespół projektowy (zarządzający) a w szczególności Kierownik projektu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wirtualny
System
Nauczania 50+

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik:

Załącznik do strategii wdrażania projektu Wirtualny System Nauczania 50+ - Wstępna wersja produktu finalnego, wraz z załącznikami 5.1. – 5.8. stanowiącymi jego integralną część.

Strategię składa wnioskodawca Profutura s.c.

.....
Monika Nowakowska-Twaróg
(współwłaściciel Profutura s.c.)

.....
Mikołaj Nowakowski
(współwłaściciel Profutura s.c.)

