

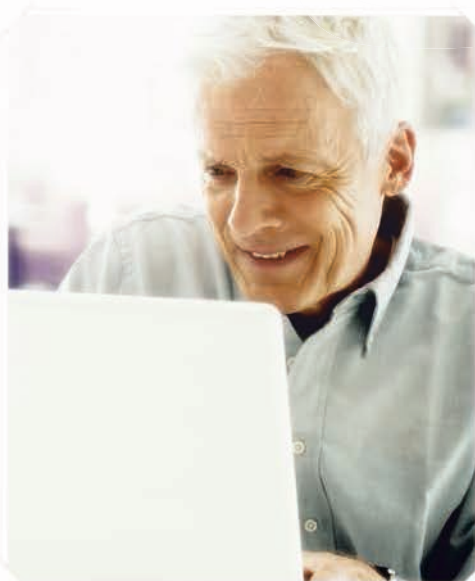
CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

50

AKADEMIA
WIEKU
ŚREDNIEGO

RAPORT BADAŃ –
EWALUACJA ZEWNĘTRZNA

50+



Beneficjent: Akademia Pomorska w Słupsku, ul. Arciszewskiego 22A, 76-200 Słupsk

SŁUPSK 2015

RAPORT Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ
produktu
w ramach projektu „AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO
– akademicki model kształcenia ustawicznego osób 50+”

przygotowany przez

INFONDO SP. Z O.O.

Legionowo, grudzień 2014

RAPORT OPRACOWANY PRZEZ ZESPÓŁ W SKŁADZIE:

Dominik Mytkowski

Ewa Niedzielska

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

1. WSTĘP	5
1.1. Opis przedmiotu badania	5
1.2. Grupy docelowe modelu	5
1.3. Cele modelu	6
1.4. Podstawowe założenia i ogólna charakterystyka modelu	6
1.5. Struktura zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach modelu	9
1.6. Plan kształcenia	9
2. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII	15
2.1. Cele badania	15
2.2. Pytania badawcze	15
2.3. Kryteria ewaluacyjne	16
2.4. Metody i techniki badawcze	16
2.5. Schemat badania	17
3. OPIS WYNIKÓW BADANIA	29
3.1. Adekwatność kluczowych cech modelu do problemów i potrzeb sformułowanych w Strategii wdrażania	29
3.2. Efektywność przyjętych w modelu rozwiązań	36
3.3. Ocena użyteczności rozwiązań przyjętych w modelu w perspektywie potencjalnych odbiorców	46
3.4. Adekwatność kluczowych cech modelu do rzeczywistych problemów i potrzeb potencjalnych odbiorców i użytkowników	56
3.5. Czynniki warunkujące wdrożenie rozwiązań przyjętych w modelu do praktyki edukacyjnej kształcenia ustawicznego	59
3.6. Czynniki wpływające na jakość i funkcjonalność przyjętych rozwiązań	62
3.7. Czynniki wpływające na właściwe funkcjonowanie przyjętych rozwiązań po zakończeniu projektu	70
3.8. Wartość dodana wypracowanego w ramach projektu modelu w stosunku do obecnie stosowanych rozwiązań	75
3.9. Ocena strategii włączania do głównego nurtu polityki	80
4. WNIOSKI I REKOMENDACJE	87
5. SPIS WYKRESÓW	93



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. WSTĘP

1.1. *Opis przedmiotu badania*

Przedmiotem badania ewaluacyjnego był Akademicki model kształcenia ustawicznego Akademii Wieku Średniego, stanowiący finalny produkt projektu innowacyjnego pod nazwą „AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO – akademicki model kształcenia osób w wieku 50+”. Projekt realizowany jest w okresie od 1 października 2012 r. do 31 sierpnia 2015 roku przez Akademię Pomorską w Słupsku, a jego wartość zaplanowano na 1 166 096,6620 zł.

1.2. *Grupy docelowe modelu*

Akademicki model kształcenia ustawicznego Akademii Wieku Średniego skierowany jest do osób z grupy wiekowej 50+, które nie są emerytami. Model adresowany jest do odbiorców charakteryzujących się zróżnicowanym poziomem aktywności edukacyjnej, rozwojowej i zawodowej (zarówno osoby bezrobotne, jak i posiadające zatrudnienie czy prowadzące własną działalność gospodarczą; odbiorcy o różnym poziomie wykształcenia). Ponadto istnieje możliwość dostosowania modelu - po uprzednim zdiagnozowaniu specyficznych potrzeb danej grupy odbiorców - do osób z grup wiekowych w przedziale 18–60+ i starszych.

Natomiast jako odbiorców pośrednich autorzy modelu określają:

- Pracodawców - którzy mogą wykorzystywać go w zarządzaniu wiekiem oraz wzmacniać potencjał rozwojowy personelu, a przez to usprawniać funkcjonowanie firmy,
- społeczność lokalną i instytucje trzeciego sektora - które mogą skorzystać z obecności osób aktywnych i przygotowanych do działania, otwartych na zmianę własnej sytuacji życiowej,
- rodziny i bezpośrednie otoczenie odbiorców. (Uzyskane przez odbiorców kompetencje osobiste i społeczne umożliwią im poprawę relacji w rodzinie i środowisku, a rozwinięcie kompetencji istotnych dla rozwoju zawodowego to szansa na zmianę sytuacji zawodowej, a zatem i poprawę sytuacji materialnej rodziny.)

Użytkownikami modelu mogą być uczelnie wyższe, placówki kształcenia ustawicznego, instytucje zajmujące się kształceniem dorosłych, instytucje rynku pracy prowadzące szkolenia dla osób korzystających z ich wsparcia, chcące wdrożyć model w swoje struktury oraz ich personel, w tym kadra dydaktyczna. Ponadto model może być wykorzystywany przez pracodawców w ramach zarządzania wiekiem.

1.3. Cele modelu

Akademicki model kształcenia ustawicznego Akademia Wieku Średniego powstał w odpowiedzi na specyficzne potrzeby edukacyjne osób w wieku 50+, wynikające zarówno z ich prawidłowości rozwojowych jak i uwarunkowań środowiskowych. Projekt stanowi reakcję na fakt, że potrzeby te nie są uwzględniane w ofercie kształcenia ustawicznego, a z drugiej strony, ze względu na wiek i stereotypy, osoby w wieku 50+ doświadczają skutków marginalizacji społecznej i dyskryminacji na rynku pracy. Zatem proponowany model przyjmuje nową perspektywę oceny możliwości i potencjału rozwojowego w zakresie edukacji osób w wieku 50+ na poziomie akademickim i ukierunkowany jest przede wszystkim na rozwój szeroko rozumianych kompetencji społecznych, od których zależy w dużym stopniu powodzenie w podejmowanych przez te osoby wszelkich form aktywności rozwojowej, w tym aktywności edukacyjnej.

Ogólnym celem modelu jest wdrożenie do praktyki edukacyjnej wzorcowych rozwiązań, pozwalających na rozwój kompetencji społeczno-zawodowych z wykorzystaniem andragogicznego modelu kształcenia. Natomiast **cele szczegółowe**, to:

1. Poprawa jakości systemu kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+ poprzez wypracowanie nowych rozwiązań edukacyjnych.
2. Wzrost efektywności kształcenia ustawicznego osób 50+ w zakresie rozwoju kompetencji społeczno-zawodowych poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzi takich jak: optymalne programy kształcenia w czterech modułach tematycznych, poradniki metodyczne dostosowane do realnych potrzeb osób 50+ w procesie kształcenia ustawicznego.
3. Wzrost kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+ poprzez udział w szkoleniu.

Powyższe cele pozostają zbieżne z głównym celem projektu, jakim jest podniesienie aktywności edukacyjnej osób w wieku 50+ poprzez wdrożenie do praktyki edukacyjnej akademickiego modelu kształcenia ustawicznego.

1.4. Podstawowe założenia i ogólna charakterystyka modelu

Podstawowe założenia modelu zostały opracowane na podstawie rekomendacji płynących z wyników badań nad sytuacją i potrzebami grupy docelowej i środowiska, w którym funkcjonuje, realizowanych w ramach projektu. Najważniejsze z założeń to:

- Pobudzanie aktywności edukacyjnej osób w wieku 50+ oraz podtrzymywanie ich aktywności umysłowej poprzez rozwijanie zainteresowań i doskonalenie oraz nabywanie kompetencji jako nadrzędnego celu wprowadzanej innowacji. Dotyczy to w osób powyżej sześćdziesiątego roku życia z niskim poziomem wykształcenia oraz niskim statusem materialnym.



- Wsparcie zaproponowane w ramach projektu powinno promować pozytywny wizerunek grupy wiekowej 50+ oraz realizowania przez osoby z tej grupy drugiej kariery zawodowej.
- Odformalizowanie edukacji, czyli dopuszczenie do szkół wyższych wszystkich chętnych, którzy - bez konieczności okazywania świadectw i zdawania egzaminów - mogliby podjąć kształcenie w formie dostosowanej do potrzeb osób w wieku 50+, z uwzględnieniem systemu multimedialnego przekazu wiedzy.
- Konieczność wykształcenia zarówno umiejętności zawodowych, jak i tzw. miękkich (m.in. komunikacji, współpracy w zespole, asertywności, przełamывania autostereotypów, kształtowania poczucia sprawstwa i własnej wartości).
- Model powinien kształtować umiejętności związane z samodzielnym uczeniem się poprzez wdrażanie do poszukiwania, selekcjonowania i przetwarzania informacji pochodzących ze zróżnicowanych źródeł.
- Jako jeden z głównych celów modelu należy przyjąć przygotowanie osób w wieku 50+ do aktywnego uczestnictwa w kształceniu na odległość.
- W ramach prowadzonych zajęć konieczne jest dowartościowanie posiadanego przez uczestników doświadczenia z różnych sfer życia i skoncentrowanie kształcenia wokół odwołań do zakresu ich wiedzy i umiejętności.
- Stosowanie strategii nauczania problemowego, opartego na ćwiczeniach praktycznych i wymianie doświadczeń między uczestnikami.
- Uwzględnienie problematyki urynkowania pracy, znaczenia i budowania relacji społecznych oraz funkcjonowania w zmiennych warunkach na rynku pracy.
- Unikanie pracy na szczegółowych treściach, opartych na niskim poziomie logiki, stosowania słownictwa specjalistycznego, encyklopedycznego oraz dostosowanie tempa pracy do poziomu uczestników. Stosowanie mnemotechnik, ćwiczeń aktywności intelektualnej, jak również fizycznej, dostosowanej do poziomu sprawności osób w średnim wieku, która ma pozytywny wpływ na ogólną sprawność psychoruchową.
- Warunki uczenia się powinny umożliwić uczestnikom kreowanie kierunku i ogólnych zasad kształcenia, a tym samym wzmacniać motywację do samodzielnego uczenia się i wyznaczania sobie dróg rozwoju.
- Partnerstwo w relacji nauczyciel–uczeń powinno uwzględniać wspólne doświadczenia i kody kulturowe wykładowców i słuchaczy oraz możliwość indywidualnych konsultacji z wykładowcami i trenerami zarówno w trakcie procesu edukacji, jak i po jej zakończeniu.

- Zapewnienie bezpiecznego i komfortowego środowiska uczenia się poprzez wyeliminowanie czynników zakłócających proces kształcenia. Uczestnictwo w edukacji powinno być dobrowolne i bezpłatne, a organizacja procesu kształcenia powinna minimalizować wszelkie ograniczenia czasowe i przestrzenne tak, aby w maksymalnym stopniu podtrzymywać zaangażowanie i motywację wewnętrzną uczestników.

Analiza powyższych rekomendacji umożliwiła autorom modelu określenie podstawowych założeń opisujących cechy, jakimi powinien się on charakteryzować, aby możliwe było osiągnięcie stawianych przed nim celów.

Pierwszym założeniem jest **uniwersalność modelu**. Jest on przeznaczony do stosowania przez szeroki wachlarz instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym. Są to uczelnie wyższe, placówki kształcenia ustawicznego, instytucje zajmujące się kształceniem dorosłych, instytucje rynku pracy prowadzące szkolenia dla osób korzystających z ich wsparcia. Ponadto model może być wykorzystywany przez pracodawców w ramach zarządzania wiekiem. Model jest przydatny do zastosowania niezależnie od lokalizacji – na terenie całego kraju, niezależnie od uwarunkowań mikro i makroekonomicznych, demograficznych, społecznych i zawodowych. Poprzez uwzględnianie potrzeb rozwojowych odbiorców i użytkowników stanowi poszerzenie istniejącej oferty edukacyjnej, a także narzędzie realizacji polityk wspierających grupę docelową i budowania społeczeństwa otwartego na wiedzę.

Drugie założenie to **elastyczność modelu**, która przejawia się w zróżnicowaniu potencjalnych grup docelowych odbiorców i użytkowników oraz w modułowej strukturze programu nauczania. Struktura modułowa umożliwia dostosowanie programu kształcenia do rzeczywistych potrzeb odbiorców i użytkowników. Zapewnia ponadto możliwość daleko posuniętej indywidualizacji procesu kształcenia poprzez umożliwienie odbiorcom udziału w procesach decyzyjnych dotyczących treści i procesu kształcenia. Założenie to obejmuje również otwartość na zmiany w takich aspektach jak np. tempo pracy, przemienność czasowa, modyfikacje treści kształcenia, dobór metod i technik dydaktycznych.

Trzecia cecha modelu to **wieloczynnikowość**, zakładająca uwzględnienie w jego konstrukcji zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych czynników wpływających na sytuację potencjalnych odbiorców. Struktura modelu umożliwia jego dostosowanie do warunków charakterystycznych dla środowiska, w którym funkcjonują odbiorcy. Wśród czynników zewnętrznych wymienić należy sytuację ekonomiczną regionu, uwarunkowania regionalnego i lokalnego rynku pracy, dostępną ofertę edukacyjną oraz dynamikę zmian demograficznych. Natomiast czynniki wewnętrzne to sytuacja społeczno-zawodowa odbiorcy, posiadany przez niego zasób kompetencji i potrzeb rozwojowych, zarówno subiektywnych jak i obiektywnych, jego nastawienie na rozwiązywanie problemów społeczno-zawodowych, edukacyjnych i osobistych.

Kolejna cecha modelu zakłada **ukierunkowanie na zintegrowanie działań środowiskowych** w zakresie rozwoju kształcenia ustawicznego, aktywizacji edukacyjnej, społecznej

i zawodowej, w tym tworzenia specyficznych form wsparcia dla osób marginalizowanych w życiu społecznym i zawodowym ze względu na wiek. Integracja działań środowiskowych polega głównie na angażowaniu instytucji zewnętrznych do podejmowania innowacyjnych działań w tej dziedzinie celem redukcji przestrzennych dysproporcji rozwoju społeczeństwa otwartego na wiedzę.

Ostatnim założeniem jest **międzysektorowość** rozumiana jako korelacja treści kształcenia – wiedzy, umiejętności i efektów - w poszczególnych modułach. Np. w module zawodowym zawarte są odniesienia do różnych zawodów związanych z różnymi dziedzinami nauki i gospodarki. Nastawienie na osiągnięcie celów kształcenia wymaga więc współdziałania prowadzących reprezentujących różne dyscypliny naukowe.

1.5. Struktura zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach modelu

Wychodząc naprzeciw powyższym założeniom opracowano model kształcenia składający się z czterech, skorelowanych ze sobą pod względem celów, treści i efektów kształcenia modułów, odnoszących się do zróżnicowanych obszarów tematycznych uznanych za kluczowe z punktu widzenia realizacji zakładanych celów modelu:

1. Moduł rozwoju kompetencji społecznych
2. Moduł rozwoju kompetencji zawodowych
3. Moduł rozwoju kompetencji związanych z posługiwaniem się ICT
4. Moduł rozwoju kompetencji psychospołecznych

Program kształcenia dla każdego modułu składa się z dwóch części:

1. Ogólna charakterystyka modułu: nazwa, rekomendacje, cele kształcenia, efekty kształcenia, struktura kształcenia, plan kształcenia, organizacja kształcenia, ustalenia metodyczne.
2. Charakterystyka jednostek modułowych: założenia programowo-organizacyjne kształcenia, wykaz i oznaczenia jednostek modułowych.

Poradnik metodyczny dla każdego z modułów składa się z dwóch części:

1. Teoretyczne podstawy rozwoju kompetencji kluczowych dla danego modułu, andragogiczny model kształcenia, charakterystyka metod kształcenia w proponowanym modelu.
2. Charakterystyka jednostek modułowych z opisem rozwiązań metodycznych.

1.6. Plan kształcenia

W modelu założono cykl kształcenia składający się z dwóch etapów. Pierwszy z nich obejmuje dwa semestry kształcenia nieformalnego, w którym edukacja dostosowana jest do potrzeb odbiorców z grupy docelowej i ukierunkowana na rozwój kompetencji osobistych, społeczno-zawodowych i psychofizycznych. Etap ten cechuje indywidualizacja kształcenia, personalizacja i elastyczność. Integralną częścią tego etapu jest systematyczna diagnoza

potrzeb, oczekiwań i osiągnięć odbiorców, która umożliwi dostosowanie procesu kształcenia do indywidualnych potrzeb uczestników. Spodziewanym rezultatem dla całego etapu jest wypracowanie przez absolwentów indywidualnego planu rozwoju. Natomiast drugi etap obejmuje edukację formalną, nastawioną na rozwój kwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem dostępnych na rynku ofert w ramach edukacji szkolnej, studiów podyplomowych czy kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W modelu zaplanowano 320 godzin zajęć dydaktycznych realizowanych w ciągu dwóch semestrów. Na każdy z czterech modułów przypada 80 godzin dydaktycznych, po 40 godzin w semestrze. Godziny zostały podzielone pomiędzy poszczególne jednostki modułowe, obowiązkowe dla wszystkich uczestników zajęć oraz jednostki do wyboru, adekwatnie do ich indywidualnych zainteresowań, potrzeb, wytyczonych planów rozwoju czy ścieżki zawodowej. Obowiązkowe jednostki modułowe realizowane są w wymiarze 40 godzin dydaktycznych w pierwszym semestrze. W sumie pięć jednostek modułowych, średnio po osiem godzin. W II semestrze do wyboru jest pięć 5 jednostek modułowych (również średnio po 8 godzin każda) spośród wszystkich przygotowanych dla danego modułu.

W module rozwoju umiejętności społecznych przygotowano następujące jednostki modułowe:

- Jednostki obowiązkowe
 - Diagnoza społecznych oczekiwań uczestników szkolenia
 - Komunikacja interpersonalna w życiu codziennym, w tym autoprezentacja/autokreacja
 - Zdarzenia krytyczne w życiu człowieka
 - Człowiek w grupach społecznych
 - Mobilność społeczno-kulturowa przesłanką do kontynuacji aktywności społecznej
 - Język angielski
- Jednostki do wyboru
 - Umiejętności negocjacji w świetle doświadczeń społecznych
 - Samokształcenie jako proces komunikacji i przetwarzania informacji
 - Aktywność człowieka w środowisku lokalnym
 - Zarządzanie czasem
 - Wybrane problemy współczesnego świata
 - Oferta szkoleniowa Akademii Pomorskiej zgodnie z oczekiwaniami szkolonych



- Trening zastępowania agresji
- Komunikacja interpersonalna w życiu codziennym
- Negocjacje społeczne – techniki negocjacyjne
- Konflikty społeczne oraz strategie ich rozwiązywania
- Zarządzanie i współpraca w ramach zespołu zadaniowego/pracowniczego
- Samokształcenie oraz znaczenie samooceny jako wyznacznika skutecznego działania
- Sytuacje trudne
- Psychologiczne podstawy funkcjonowania człowieka
- Problemy współczesnego świata
- Człowiek w środowisku lokalnym
- Podsumowanie osiągniętych efektów szkolenia

W module rozwoju umiejętności zawodowych przygotowano następujące jednostki modułowe:

- Jednostki obowiązkowe
 - Budowanie modelu pożądanych zachowań i kompetencji
 - Samoocena umiejętności i kompetencji zawodowych
 - Mobilność na rynku pracy
 - Kompetencje ogólnozawodowe
- Jednostki do wyboru
 - E-handel
 - Ekonomia na co dzień
 - Kuchnia bez tajemnic
 - Carving
 - Rękodzielnictwo
 - Barman/kelner
 - Akademia stylu
 - Opiekun
 - Złota rączka

- Florystka
- Podsumowanie osiągniętych efektów szkolenia

W module rozwoju umiejętności związanych z posługiwaniem się technologiami ICT przygotowano następujące jednostki modułowe:

- Jednostki obowiązkowe
 - Podstawy kompetencji informatycznych
 - Fotografia w życiu codziennym i zawodowym. Cyfrowa obróbka zdjęć.
 - Informatyka biznesowa
 - Społeczeństwo informatyczne e- gospodarki
 - Projekty graficzne a skład DTP. Własny folder reklamowy
 - Produkcje multimedialne
 - Interaktywność w sieci
 - Nauka w sieci- metody e-learningowe
- Jednostki do wyboru
 - Komputerowe wspomaganie projektowania
 - Aplikacje internetowe

W module rozwoju umiejętności związanych z rozwojem kompetencji psychofizycznych przygotowano następujące jednostki modułowe:

- Jednostki obowiązkowe
 - Wellness – sztuka świadomego życia
 - Redukcja stresu za pomocą uważności
 - Odżywianie dla zdrowia – podstawy nowoczesnej dietetyki
 - Aktywność fizyczna a zdrowie – w co się bawić?
- Jednostki do wyboru
 - Wizualizacja i relaksacja – sztuka możliwości
 - Trening siłowy i aerobowy
 - Nordic walking – euforia biegacza inaczej
 - Tai chi – siła łagodności
 - Qigong – równoważenie energii

- Joga – w kierunku harmonii ciała i emocji
- Taniec spontaniczny – gorączka sobotniej nocy
- Taniec towarzyski – do tanga trzeba dwojga
- Stoicyzm na co dzień – spokój w płynnej ponowoczesności
- Zarządzanie i organizacja na „świetne” lata
- Wellness – sztuka świadomego życia

W modelu założono, że zajęcia będą odbywały się podczas zjazdów organizowanych co dwa tygodnie. Łącznie zaplanowano 20 zjazdów. Zgodnie z ramowym planem zajęć podczas każdego zjazdu realizowano 16 godzin dydaktycznych. W pierwszym semestrze zaplanowano zjazd integracyjno-organizacyjny, na którym uczestnicy zostali poinformowani o zasadach organizacji zajęć oraz wzięli udział w warsztatach, których celem była integracja grupy oraz diagnoza potrzeb i oczekiwań uczestników. Ponadto sesje warsztatowe obejmowały kształtowanie umiejętności pracy w zespole, samooceny oraz ćwiczenia wzmacniające pewność siebie, wyznaczanie celów, poznawanie technik uczenia się. Kolejnych 9 zjazdów roboczych poświęcono na realizację obowiązkowych jednostek modułowych zgodnie z przyjętym planem. W drugim semestrze wszystkie 9 zjazdów poświęcono na realizację jednostek modułowych wybieranych przez uczestników i ewaluację bieżącą. Ponadto, na zakończenie, odbył się zjazd, na którym uczestnicy dokonali podsumowania swojego uczestnictwa w zajęciach i określenia dalszych ścieżek rozwoju indywidualnego oraz wzięli udział w ewaluacji końcowej.

Podczas realizacji zajęć w ramach jednostek modułowych uczestnicy pracowali w grupach liczących do 15 osób, co umożliwiało zastosowanie aktywizujących metod pracy, takich jak praca w parach lub w małych grupach. Na każdym zjeździe realizowano po cztery godziny zajęć z danego modułu. Jeżeli uczestnicy wybrali mniejszą liczbę jednostek modułowych, wydłużano czas trwania zajęć w ramach jednostek wybranych adekwatnie do osiągniętych efektów kształcenia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII

2.1. Cele badania

Podstawowym celem ewaluacji zewnętrznej było dokonanie obiektywnej oceny produktu wypracowanego w ramach projektu „Akademia Wieku Średniego - akademicki model kształcenia ustawicznego osób 50+” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Cele szczegółowe badania to:

- Subiektywna ocena produktu ze względu na przyjęte w badaniu kryteria ewaluacyjne, przez użytkowników, odbiorców oraz pozostałe osoby zaangażowane w realizację projektu
- Obiektywna ocena produktu w perspektywie przyjętych kryteriów ewaluacyjnych w oparciu o analizę dokumentacji projektu związanej z procesem testowania produktu

2.2. Pytania badawcze

Strukturę prowadzonych analiz porównawczych oparto na przedstawionych poniżej dziewięciu pytaniach badawczych:

1. Czy i w jakim stopniu model wraz z programami i przewodnikami metodycznymi odpowiada na problemy i potrzeby sformułowane we wniosku i strategii wdrażania?
2. Jaka jest efektywność przyjętych rozwiązań?
3. Jak przyjęte rozwiązania oceniają potencjalni odbiorcy i czy są one dla nich użyteczne?
4. Czy opracowany model wraz z programami i przewodnikami stanowi odpowiedź na potrzeby i problemy odbiorców i użytkowników?
5. Czy potencjalni użytkownicy zaakceptują przyjęte rozwiązania i rozważą możliwość wdrożenia modelu do praktyki edukacyjnej?
6. Co można jeszcze zrobić, aby podnieść jakość i funkcjonalność przyjętych rozwiązań?
7. Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby innowacja działała właściwie po zakończeniu projektu?
8. Jaka jest wartość dodana wypracowanego w ramach projektu modelu w stosunku do obecnie stosowanych rozwiązań?
9. Czy przyjęta strategia włączania do głównego nurtu polityki wymaga korekty adekwatnie do wyników procesu ewaluacji?

2.3. Kryteria ewaluacyjne

W niniejszym badaniu zastosowano następujące kryteria ewaluacyjne:

- **Użyteczność** – rozumiana jako zgodność rzeczywistych efektów wywołanych przez działania realizowane w ramach projektu z rzeczywistymi potrzebami grupy docelowej
- **Trafność** – rozumiana jako stopień, w jakim przyjęte cele projektu odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze objętym projektem i realnym potrzebom odbiorców z grupy docelowej
- **Efektywność** - Kryterium to pozwala ocenić stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych wyników i rezultatów. Nakłady rozumiane są tu jako zasoby finansowe, ludzkie i poświęcony czas.
- **Skuteczność** – rozumiana jako stopień, w jakim zostały osiągnięte zakładane cele projektu
- **Trwałość** - Kryterium to pozwala ocenić, czy pozytywne efekty projektu na poziomie celu mogą trwać po zakończeniu finansowania zewnętrznego, a także czy możliwe jest utrzymanie się wpływu tego projektu w dłuższym okresie na sytuację grupy docelowej.

2.4. Metody i techniki badawcze

W ramach niniejszego badania zastosowano następujące metody badawcze:

Analiza danych zastanych (Desk research)

Analiza dokumentów to analiza źródeł wtórnych, czyli informacji już istniejących, a nie wygenerowanych specjalnie dla celów danego badania. W niniejszym badaniu analiza dokumentów pełniła dwojaką rolę:

- pierwszy, wstępny etap badania, pozwalający Wykonawcy na szczegółowe zapoznanie się z dotyczącą badania tematyką, a następnie uszczegółowienie koncepcji badania oraz przygotowanie narzędzi badawczych,
- źródło informacji służące udzieleniu odpowiedzi na część pytań badawczych.

Analizie poddane zostały następujące dokumenty:

- *Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów*
- *Akademia wieku średniego. Akademicki model kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+. Raport z badań*
- *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego*

- *Raport badawczy z ewaluacji wewnętrznej w ramach projektu: AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO – Akademicki model kształcenia osób w wieku 50+*

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)

Wywiad indywidualny to metoda jakościowa o charakterze eksploracyjnym, a więc pozwalająca lepiej zrozumieć badane zagadnienie poprzez jego dogłębną analizę. Pozwala on na uzyskanie szczegółowych danych nt. badanego zjawiska, a także zebranie indywidualnych opinii i refleksji poszczególnych respondentów. Jego atutem jest również forma swobodnej wypowiedzi, dająca możliwość dotarcia do wielu szczegółowych kwestii, pomijanych w badaniach ilościowych.

Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone zostały z:

- uczestnikami procesu testowania modelu (2 wywiady);
- wykładowcą prowadzącym zajęcia w ramach jednego z modułów (1 wywiad).

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

Zogniskowany wywiad grupowy to technika, ze względu na swoją specyfikę, często wykorzystywana w badaniach ewaluacyjnych. Towarzyszące prowadzonej przez moderatora dyskusji interakcje grupowe korzystnie wpływają na tempo i ilość zdobywanych w ramach tej metody informacji. Poprzez dyskusję i wymianę poglądów uczestnicy mogą się wzajemnie stymulować – przez co często mamy do czynienia z wypracowywaniem na bieżąco kreatywnych rozwiązań – a moderator może na bieżąco dostosowywać pytania i obszary tematyczne do celów badania.

Wywiady grupowe przeprowadzone zostały po zebraniu i przeanalizowaniu przez Wykonawcę informacji pochodzących z indywidualnych wywiadów pogłębionych, co pozwoliło na ich swoiste podsumowanie. Zadaniem wywiadów fokusowych było uzupełnienie uzyskanych dotychczas danych o informacje, które powstały na drodze interakcji grupowej stymulującej do powstawania nowych pomysłów.

Zogniskowane wywiady grupowe przeprowadzone zostały z:

- przedstawicielami zespołu realizującego projekt (1 wywiad);
- uczestnikami procesu testowania modelu (1 wywiad);
- wykładowcami prowadzącymi zajęcia w ramach poszczególnych modułów (1 wywiad).

2.5. Schemat badania

Podstawowym założeniem metodologicznym przeprowadzonej ewaluacji zewnętrznej było dokonanie porównania pomiędzy rekomendowanymi cechami modelu stanowiącego przedmiot ewaluacji, a cechami obserwowanymi w procesie jego testowania oraz podczas

obserwacji *ex post* realizowanych w ramach ewaluacji zewnętrznej. Wykorzystane w analizach porównawczych cechy modelu kształcenia ustawicznego osób z grupy docelowej projektu zostały zidentyfikowane w trakcie badań *ex ante* prowadzonych w ramach Projektu. Opisano je w formie rekomendacji dla akademickiego modelu kształcenia ustawicznego w opracowaniu zatytułowanym: „Akademia Wieku Średniego - akademicki model kształcenia ustawicznego osób 50+. Raport z badań”. Analizę zebranego materiału badawczego przeprowadzono w odniesieniu do poszczególnych pytań badawczych. Wnioskowanie oparto na porównaniach zakładanych i obserwowanych cech przedmiotu badania z uwzględnieniem przyjętych kryteriów ewaluacyjnych. Każdemu z pytań badawczych przyporządkowano zestaw adekwatnych kryteriów i wskaźników oraz określono właściwy obszar problemowy. W kolejnym etapie analizy zidentyfikowano właściwe dla danego obszaru źródła informacji i metody i ich pozyskania. Zgodnie z wymogami strategii triangulacji, proces analityczny objął wzajemną weryfikację zebranych danych pod względem metod badawczych i źródeł informacji.



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWANIA INFORMACJI
Czy i w jakim stopniu model wraz z programami i przewodnikami metodyczny mi odpowiada na problemy i potrzeby sformułowane we wniosku i strategii wdrażania?	- Użyteczność - Trafność	Zgodność kluczowych cech modelu z podstawowymi wnioskami zawartymi w <i>Raporcie z badań</i> oraz w <i>Strategii wdrażania</i> .	- Zgodność treści kształcenia w poszczególnych modułach z potrzebami odbiorców oraz specyfiką lokalnego rynku pracy. - Adekwatność zastosowanych środków dydaktycznych do specyfiki grupy docelowej. - Adekwatność organizacji procesu kształcenia do specyfiki grupy docelowej. - Zgodność treści kształcenia w poszczególnych modułach z potrzebami odbiorców oraz specyfiką lokalnego rynku pracy. - Adekwatność zastosowanych środków dydaktycznych do specyfiki grupy docelowej. - Adekwatność organizacji procesu kształcenia do specyfiki grupy docelowej.	- Użytkownicy i odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu (Raport z badania..., Strategia wdrażania..., Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+).	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI.
Jaka jest efektywność przyjętych rozwiązań?	- Efektywność - Użyteczność - Skuteczność	- Stopień zgodności obserwowanych z planowanymi efektami kształcenia. - Stopień zgodności uzyskanych efektów kształcenia z	- Wpływ doboru treści kształcenia na uzyskane rezultaty. - Wpływ stosowanych metod dydaktycznych na stopień realizacji zakładanych efektów kształcenia. - Wpływ sposobu organizacji zajęć w poszczególnych modułach na stopień realizacji	Użytkownicy (nauczyciele, eksperci ds. organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji wewnętrznej) i	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
Jak przyjęte rozwiązania oceniałą potencjalni odbiorcy i czy są one dla nich użyteczne?	- Użyteczność - Trafność - Skuteczność - Trwałość	- zakończonymi model. - Relacja uzyskanych efektów do poniesionych nakładów.	- zakładanych efektów kształcenia. - Wpływ poszczególnych czynników, związanych z doborem treści kształcenia, metod dydaktycznych i organizacji procesu kształcenia, wpłynęły na zaobserwowany stopień osiągnięcia zakładanych efektów.	- odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu (Raport z badania..., Strategia wdrażania..., Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+, Raport z ewaluacji wewnętrznej ...). - Odbiorcy biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu (Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja	- Analiza danych zastanych (Desk research). - Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI.



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWANIA INFORMACJI
		- perspektywy odbiorców. - Ocena organizacji procesu kształcenia z perspektywy odbiorców. - Ocena uzyskanych efektów kształcenia z perspektywy odbiorców.	- procesu kształcenia w poszczególnych modułach tworzących model z punktu widzenia użyteczności dla odbiorców. - Analiza zakładanych i osiągniętych efektów kształcenia w poszczególnych modułach tworzących model z punktu widzenia użyteczności dla odbiorców.	akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z ewaluacji wewnętrznej ...).	Analiza danych zastanych (Desk research).
Czy opracowany model wraz z programami i przewodnikiem stanowi odpowiedź na potrzeby i problemy odbiorców i użytkowników?	- Użyteczność - Trafność - Efektywność - Skuteczność - Trwałość	- Ocena zgodności treści kształcenia z potrzebami odbiorców i potencjalnych użytkowników modelu. - Ocena zgodności środków dydaktycznych z potrzebami odbiorców i potencjalnych użytkowników modelu. - Ocena zgodności	- Identyfikacja potrzeb potencjalnych użytkowników modelu. - Identyfikacja potrzeb potencjalnych odbiorców modelu. - Analiza porównawcza zakładanych i obserwowanych efektów dla poszczególnych wskaźników.	- Użytkownicy (nauczyciele, eksperci ds. organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji wewnętrznej) i odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu (Akademia Wieku Średniego.	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI. - Analiza danych zastanych (Desk research).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
Czy potencjalni użytkownicy zaakceptują przyjęte rozwiązania i rozważą możliwość wdrożenia modelu do praktyki edukacyjnej?	- Użyteczność - Trafność - Efektywność - Skuteczność - Trwałość	- organizacji procesu kształcenia z potrzebami odbiorców i potencjalnych użytkowników modelu. - Ocena zgodności uzyskanych efektów kształcenia z potrzebami odbiorców i potencjalnych użytkowników modelu.	- Identyfikacja potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego dorosłych w grupie potencjalnych użytkowników modelu. - Identyfikacja kluczowych cech modelu, istotnych z punktu widzenia potencjalnych użytkowników.	- Użytkownicy (eksperti ds. organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji wewnętrznej) modelu biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI. - Analiza danych zastanych (Desk)



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
Co można jeszcze zrobić, aby podnieść jakość i funkcjonalność przyjętych rozwiązań?	- Użyteczność - Trafność - Efektywność - Skuteczność - Trwałość	- Opinie odbiorców. - Opinie nauczycieli i ekspertów w kluczowych obszarach: - O Rekrutacji odbiorców, o treści kształcenia, o stosowanych środkach	Rekrutacja odbiorców, treści kształcenia, stosowane środki dydaktyczne, organizacja procesu kształcenia, strategia wdrażania.	Użytkownicy (nauczyciele, eksperci ds. organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji wewnętrznej) i odbiorcy modelu biorący udział w procesie	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady grupowe FGI. - Analiza danych zastanych
				(Akademia Wieków Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z badania..., Strategia wdrażania..., Raport z ewaluacji wewnętrznej ...).	



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO
AMBIENTA PUNIBERBA
W ŚLUPSKU

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby innowacja działająca właściwie po	- Użyteczność - Trafność - Efektywność - Skuteczność	Opinie odbiorców dotyczące czynników wpływających na funkcjonowanie modelu po ustaniu wsparcia ze strony projektu..	- Rekrutacja odbiorców, - treści kształcenia, - stosowane środki dydaktyczne, - organizacja procesu kształcenia,	- testowania. - Dokumentacja projektu (Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z badania..., Strategia wdrażania.., Raport z ewaluacji wewnętrznej ...).	- Indywidualne wywiady pogłębione IDI. - Zogniskowane wywiady



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO
AMBIENTA PONIEMIA
W ŚLĄSKU

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
zakończeniu projektu?	Trwałość	- Opinie nauczycieli i ekspertów w kluczowych obszarach: - O Rekrutacji odbiorców, - O treści kształcenia, - O stosowanych środkach dydaktycznych, - O organizacji procesu kształcenia, - O strategii wdrażania.	strategia wdrażania.	- wewnętrznej) i odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. - Dokumentacja projektu (Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z badania..., Strategia wdrażania..., Raport z ewaluacji wewnętrznej ...).	- grupowe FGI. - Analiza danych zastanych (Desk research).
Jaka jest wartość dodana	- Użyteczność - Trafność	Opinie odbiorców w zakresie innowacyjnych cech	Rekrutacja odbiorców, treści kształcenia,	Użytkownicy (nauczyciele, eksperci ds.	Indywidualne wywiady pogłębiające



KAPITAŁ LUDZKI
NADODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO
AKADEMIA PONIEMIA
W ŚLĄSKU

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWANIA INFORMACJI
wypracowane go w ramach projektu modelu w stosunku do obecnie stosowanych rozwiązań?	▪ Efektywność ▪ Skuteczność ▪ Trwałość	▪ testowanego modelu. ▪ Opinie nauczycieli i ekspertów w zakresie innowacyjnych cech testowanego modelu ▪ Wnioski z analizy dokumentacji projektowej w zakresie innowacyjnych cech testowanego modelu.	▪ stosowane środki dydaktyczne, ▪ organizacja procesu kształcenia, ▪ strategia wdrażania.	- organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji (wewnętrznej) i odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. ▪ Dokumentacja projektu (Akademia Wieku Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z badania..., Strategia wdrażania..., Raport z ewaluacji	▪ IDI. ▪ Zogniskowane wywiady grupowe FGI. ▪ Analiza danych zastanych (Desk research).



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWIANIA INFORMACJI
Czy przyjęta strategia włączania do głównego nurtu polityki wymaga korekty adekwatnie do wyników procesu ewaluacji?	▪ Użyteczność ▪ Trafność ▪ Skuteczność	▪ Wnioski z analizy danych zastanych. ▪ Opinie odbiorców, nauczycieli i ekspertów w obszarze strategii włączania do głównego nurtu polityki.		▪ Użytkownicy (nauczyciele, eksperci ds. organizacji kształcenia, zespołu ds. ewaluacji wewnętrznej) i odbiorcy modelu biorący udział w procesie testowania. ▪ Dokumentacja projektu (Akademia Wieków Średniego. Wstępna wersja akademickiego modelu kształcenia osób w wieku 50+ wraz z programami i poradnikami dla poszczególnych modułów, Raport z badania...	▪ Indywidualne wywiady pogłębione IDI. ▪ Zogniskowane wywiady grupowe FGI. ▪ Analiza danych zastanych (Desk research).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



AKADEMIA WIEDZY
ANALIZA PRZOBUDZENIA
W SŁUPACH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA BADAWCZE	KRYTERIA EWALUACYJNE	WSKAŹNIKI	OBSZARY PROBLEMOWE	ŹRÓDŁA INFORMACJI	METODY POZYSKIWANIA INFORMACJI
				Strategia wdrażania.. Raport z ewaluacji wewnętrznej ...).	

3. OPIS WYNIKÓW BADANIA

3.1. *Adekwatność kluczowych cech modelu do problemów i potrzeb sformułowanych w Strategii wdrażania*

Kluczowy problem, na który odpowiada projekt, to zjawisko nikłej aktywności edukacyjnej osób z grupy wiekowej powyżej pięćdziesiątego roku życia. Ma ono doniosłe znaczenie społeczne, wpływając na sytuację społeczno-zawodową osób 50+ oraz zwiększając ryzyko ich społecznej marginalizacji. Na wstępnym etapie realizacji projektu przeprowadzono dogłębne badania (analiza danych zastanych, badania sondażowe, wywiady pogłębione, badanie kompetencji testem DIAL ECHO) w celu szczegółowego przeanalizowania tej kwestii. W ich wyniku zidentyfikowano szereg przyczyn, składających się na obecny stan rzeczy. Można tu wymienić przede wszystkim następujące czynniki:

- niski poziom kompetencji społecznych, zawodowych i związanych z wykorzystywaniem technologii ICT oraz działań prozdrowotnych u osób 50+
- przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokształcać
- bierność wynikająca z faktu przebywania na emeryturze, korzystania z innych świadczeń czy też opiekania się osobami zależnymi
- dyskryminacja osób 50+ na rynku pracy, wynikająca z nastawienia pracodawców, obawiających się częstych zachorowań, obniżonej sprawności, niechęci do zmian, mniejszej gotowości do podnoszenia oraz zdobywania nowych kwalifikacji, a także obciążeń związanych z długim okresem ochronnym przed emeryturą i kosztami związanymi z odprawami emerytalnymi
- funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy wskazujące tę grupę wiekową jako nie w pełni wartościowych uczestników rynku pracy
- dominacja technokratycznego modelu kształcenia, opartego na nauczaniu i metodach podających, niesprawdzających się wśród osób 50+
- tendencje nauczycieli do stosowania szkolnych form edukacji
- brak spójnej polityki w zakresie rozwoju edukacji ustawicznej, tendencja do podążania za modą edukacyjną, a nie faktycznymi potrzebami rynku pracy
- niedostosowanie placówek kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy i osób 50+
- brak zainteresowania ze strony nauczycieli wdrażaniem andragogicznego modelu kształcenia
- niskie nakłady na rozwój infrastruktury dydaktycznej

- traktowanie oferty edukacyjnej jako swoistego produktu, skupienie się na formalnej stronie edukacji, a nie na człowieku jako jej podmiocie
- ukierunkowanie na formalną edukację dorosłych, tj. taką gdzie wyznacznikiem sukcesu staje się dokument w postaci świadectwa, czy certyfikatu, co nie sprawdza się w edukacji osób 50+
- marginalizacja kształcenia osób 50+ z uwagi na brak modelowych rozwiązań w placówkach szkolnictwa wyższego
- brak zintegrowanych i systemowych działań w zakresie wsparcia rozwoju osób 50+
- kampanijność i przypadkowość działań podejmowanych przez urzędy pracy
- niedostosowanie funkcjonujących rozwiązań do specyficznych potrzeb grupy 50+ związanych z posiadanym doświadczeniem i poziomem kompetencji w kluczowych obszarach, predyspozycjami wynikającymi z wieku, kondycji psychofizycznej, określonych zdolności percepcyjnych
- marginalizacja oferty szkoleniowej skierowanej do tej grupy wiekowej
- niski poziom kompetencji w zakresie orientacji zawodowej w grupie 50+, który ogranicza osobom w tym przedziale wiekowym możliwości samodzielnego określenia optymalnej ścieżki rozwoju zawodowego, w tym wyboru form kształcenia ustawicznego z dostępnej oferty

W efekcie badań, z których wnioski pokrótce przedstawiono powyżej, w *Strategii wdrażania projektu* w ramach problemu kluczowego – tj. niskiej aktywności edukacyjnej osób w wieku 50+ - wyodrębniono trzy składowe **problemy szczegółowe**, a mianowicie:

1. niska jakość systemu kształcenia ustawicznego pod kątem udziału w nim osób 50+
2. niska efektywność kształcenia ustawicznego osób 50+
3. niski poziom kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego osób 50+

Zgodnie ze *Strategią wdrażania*, celem wprowadzenia innowacji była odpowiedź na przedstawione powyżej problemy, tj. problem kluczowy i trzy problemy szczegółowe.

Analiza dokumentacji projektu oraz dane zebrane podczas ewaluacji zewnętrznej wskazują, że model AWS opracowywano od samego początku opierając się o wyniki przedstawionych powyżej badań diagnostycznych umożliwiających określenie rzeczywistych potrzeb grupy docelowej i środowiska, w którym funkcjonuje. Wnioski z tych badań pozwalają bowiem na identyfikację potrzeb – a w związku z tym i opracowanie rekomendacji – w zakresie kształcenia ustawicznego osób 50+.

Rekomendacje były dla nas punktem wyjścia do zastanowienia się nad układem, kształtem modelu, który zamierzaliśmy testować. [FGI, zespół realizujący projekt]

Opracowany w ramach projektu model kształcenia ustawicznego odpowiada zatem na potrzeby zidentyfikowane w badaniach diagnostycznych i przedstawione w *Strategii wdrażania*.

W związku z tym, że jednym z podstawowych wniosków z badania było wskazanie czterech obszarów, w których poziom kompetencji osób 50+ jest niewystarczający (a więc występuje potrzeba ich uzupełnienia), obszarom tym przyporządkowano cztery moduły, z których zbudowano strukturę modelu:

- potrzeba zwiększenia umiejętności społecznych – moduł kompetencji społecznych
- potrzeba zwiększenia umiejętności związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy – moduł kompetencji zawodowych
- potrzeba zwiększenia umiejętności związanych z wykorzystywaniem technologii ICT – moduł kompetencji ICT
- potrzeba zwiększenia umiejętności świadomego podejmowania aktywności prozdrowotnych – moduł kompetencji psychofizycznych

Moduł kompetencji społecznych

Moduł kompetencji społecznych odpowiada na potrzebę wyposażenia odbiorców w kompetencje umożliwiające samodzielne przeciwdziałanie procesom marginalizacji i wykluczenia w życiu społecznym i zawodowym.

Podstawowym problemem osób, które są lub mogą być zagrożone bezrobociem, jest problem wykluczenia społecznego, dlatego kwestia rozwijania kompetencji społecznych powinna pomóc zapobiegać wykluczeniu społecznemu. Dotyczy to również osób pracujących zawodowo, bo znając sytuację tych osób na rynku pracy, wiemy, że mogą one być w każdej chwili zwolnione. Zwolnienie z pracy, szczególnie w wieku 50+, powoduje często, że te osoby same się wycofują na margines i podlegają procesom wykluczenia społecznego. Stąd naszą intencją było zwrócenie uwagi na rozwój tych kompetencji społecznych, które umożliwią takim osobom odnalezienie się w sytuacji trudnej, np. związanej z utratą pracy. [FGI, zespół realizujący projekt]

Zajęcia prowadzone w ramach modułu kompetencji społecznych nakierowane są na wykształcenie u odbiorców takich cech i umiejętności jak:

- planowanie własnego rozwoju społeczno-zawodowego adekwatnie do możliwości psychofizycznych
- zakładanie i prowadzenie samodzielnej działalności społecznej w lokalnym środowisku
- kompetencje w zakresie wykorzystania swojego potencjału do rozwoju aktywności społecznej, adekwatnej do posiadanego statusu społeczno-zawodowego
- stosowanie technik negocjacji i skutecznej komunikacji interpersonalnej

- twórcze rozwiązywanie konfliktów
- autoprezentacja w różnych sytuacjach społeczno-zawodowych
- wysoka motywacja do efektywnego, przemyślanego i zaplanowanego działania z wykorzystaniem nowej wiedzy, zorientowanej na odnalezienie własnego miejsca w życiu zawodowym i osobistym
- pozytywne nastawienie i wykorzystanie własnych umiejętności, wiedzy i doświadczenia do kształcenia ustawicznego
- umiejętność współpracy w zespole opierająca się na zaangażowaniu w zadania i dążeniu do osiągnięcia wspólnego celu
- poczucie własnej wartości i przydatności dla lokalnej społeczności
- poczucie pewności, że nie jest się dyskryminowanym i wyobcowanym społecznie i zawodowo

Moduł kompetencji zawodowych

Umiejętności nabywane przez odbiorców w ramach modułu kompetencji zawodowych mają umożliwić im efektywne funkcjonowanie na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Wyniki badań prowadzonych zarówno w ramach projektu jak i w czasie ewaluacji zewnętrznej wskazują, że w grupie osób 50+ poziom tych kompetencji nie jest wystarczający i może prowadzić do sytuacji, w której pracownicy posiadający kompetencje specjalistyczne nie są w stanie skutecznie ich wykorzystać z powodu braku umiejętności poruszania się na rynku pracy. Wskazany problem jest strukturalnie związany z systemem kształcenia i strukturą rynku pracy, w jakich dorastały osoby z grupy wiekowej 50+:

Pokolenie 50+, z którym mamy tu do czynienia, było kształcone i wychowane w zupełnie innych warunkach. (...) System gospodarki nakazowej powodował, że przywiązywano ludzi do określonej pracy, określonego zawodu. Tak że jak ktoś trafił do jakiegoś zakładu pracy, to mógł tam pracować do emerytury i z reguły była zatrudniana cała rodzina, wręcz pokoleniowo. Natomiast zupełnie inne jest zderzenie z rzeczywistością gospodarki rynkowej, gdzie jest potrzeba częstej zmiany pracy, do czego to pokolenie nie jest przygotowane od samego początku. I to jest taka bariera, którą staraliśmy się przełamać. Czyli rozwijać predyspozycje zwiększające mobilność na rynku pracy, pobudzać aktywność umożliwiającą samodzielne zwiększanie swojej mobilności na rynku pracy.(...) Aby [absolwent] był na tyle mobilny, żeby potrafił ocenić sytuację na rynku pracy, swoje kompetencje, swoje możliwości psychofizyczne, z oferty kształcenia dobrać dla siebie taką propozycję, że będzie mógł na tym rynku pracy funkcjonować. Taka idea nam przyświecała. To wynikało też z badań diagnostycznych i stąd ten moduł się tutaj pojawił. [FGI, zespół realizujący projekt]

Z tego względu zajęcia prowadzone w ramach modułu kompetencji zawodowych, mają wykształcić u odbiorców:

- kompetencje związane z planowaniem własnej kariery z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego i barier społeczno-kulturowych oraz rozwojowych wynikających z osiągniętego wieku
- wiedzę i umiejętności podnoszące efektywność kształcenia, doskonalenia i rekwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem oferty lokalnego rynku edukacyjnego i nowoczesnej oferty edukacji zawodowej skierowanej do osób dorosłych z wykorzystaniem technologii ICT i strategii kształcenia na dystans
- umiejętność oceny własnych możliwości rozwojowych
- umiejętności samokształcenia i samooceny jako wypadkowej wzmacniającej procesy decyzyjne w dalszej działalności zawodowej
- otwartość na wzmocnienie doświadczeń zawodowych oraz
- udoskonalić, rozwinąć uzdolnienia, motywacje, zainteresowania i sprawności do wykonywania czynności zawodowych, życiowych
- wskazywać na szerokie spektrum możliwych dróg i wyborów, poszerzanie opcji wyborów, wskazywanie dróg alternatywnych

Moduł kompetencji ICT

Jak wynika z przeprowadzonych w ramach projektu badań, osoby w wieku 50+, choć często mają bogate doświadczenie zawodowe i specjalistyczną wiedzę, należą do grup najbardziej zagrożonych utratą pracy. Ze względu na to, że umiejętności związane z posługiwaniem się technologiami ICT należą obecnie do jednych z podstawowych kompetencji pracownika, analfabetyzm cyfrowy znacznie zwiększa zagrożenie wykluczenia z rynku pracy. Ponadto takie instrumenty jak media społecznościowe, e-administracja czy e-bankowość stają się w dzisiejszym społeczeństwie na tyle powszechne, że brak podstawowych umiejętności w zakresie ICT wiąże się już nie tylko z wykluczeniem zawodowym, ale również z wykluczeniem społecznym.

Dynamiczny rozwój nowoczesnych mediów to nie tylko Internet, komputer, informatyka, ale to są wszelkie technologie ICT, z którymi mamy do czynienia na co dzień i które stają się nieodłącznym atrybutem w większości dziś wykonywanych zawodów. To nowy rodzaj rzeczywistości wirtualnej, w której przychodzi nam żyć. I znowu dla osób w wieku 50+ okazuje się to pewną barierą, bo wyszło nam w badaniach diagnostycznych, że mamy do czynienia ze swoistym analfabetyzmem funkcjonalnym w dziedzinie korzystania z technologii ICT. To zadecydowało, że podjęliśmy próbę pobudzenia zainteresowania... bo to nie jest kwestia nauczania się korzystania np. z jednego komputera, bo wiemy, że trzeba być na bieżąco, żeby korzystać z tych wszystkich udogodnień, jakie nam dają technologie ICT. Tak że to jest danie podstawy i wiedzy, które umożliwią posługiwanie się tymi technologiami przynajmniej w zakresie podstawowym, ale i dalsze rozbudzanie zainteresowania, aby można było tę wiedzę pogłębiać i w ten sposób przygotowywać się do życia w społeczeństwie informacyjnym. Bo to

jest zadanie, stające obecnie przed każdym człowiekiem. I to znowu jest bariera pokoleniowa. Nie wszystkie osoby z grupy 50+, szczególnie wykonujące proste zawody, miały możliwość zetknąć się z tą technologią. I to nam wyszło podczas rekrutacji osób, biorących udział w testowaniu modelu. Poznawanie technologii ICT okazało się atrakcyjne dla osób testujących model i był to jeden głównych motywów, który skłonił ich do uczestnictwa w zajęciach. [FGI, zespół realizujący projekt]

Zajęcia prowadzone w ramach modułu kompetencji ICT stanowią odpowiedź na potrzebę wykształcenia u odbiorców następujących kompetencji i cech:

- znajomość pojęć związanych z budową komputerów
- znajomość pojęć w zakresie funkcjonowania systemów operacyjnych
- wiedza, w jaki sposób można zainstalować systemy operacyjne na indywidualnych stanowiskach i jak przeprowadzić drobną konserwację przy użyciu narzędzi systemowych
- wiedza dotycząca posługiwania się pakietami oprogramowania użytkowego
- umiejętność posługiwania się gotowymi pakietami oprogramowania użytkowego
- umiejętność zainstalowania oprogramowania użytkowego
- umiejętność przeprowadzenia okresowych konserwacji sprzętu komputerowego
- umiejętność posługiwania się literaturą specjalistyczną oraz Internetem w celu samokształcenia
- umiejętność posługiwania się językiem angielskim w stopniu umożliwiającym korzystanie z dokumentacji oprogramowania i sprzętu
- umiejętność posługiwania się multimedialnymi źródłami informacji
- umiejętność aktywnego poszukiwania pracy i zaprezentowania swoich umiejętności
- otwartość na zmiany
- umiejętność wykorzystywania w życiu codziennym samokształcenia z pozyskiwaniem, przetwarzaniem i wykorzystaniem wieloźródłowych informacji
- umiejętność komunikowania się w życiu codziennym w sposób wzmacniający własny wizerunek w zakresie porozumiewania się i przekonywania innych
- dostrzegania znaczenia i roli rozwoju technologii ICT

Moduł kompetencji psychofizycznych

Włączenie do modelu modułu kompetencji psychofizycznych wychodzi naprzeciw problemom związanym z uwarunkowaniami wynikającymi z wieku osób z grupy docelowej. Kompetencje z zakresu podejmowania świadomych działań prozdrowotnych mają umożliwić odbiorcom zachowanie dobrej kondycji psychicznej i fizycznej. Jest to również próba przezwyciężenia

stereotypów, głoszących że pracownik 50+ częściej korzysta ze zwolnień lekarskich lub że jest mniej wydajny w pracy. Włączenie do modelu modułu kompetencji psychofizycznych jest również wyrazem holistycznego i komplementarnego podejścia autorów modelu do kwestii całościowego rozwoju jednostki.

Musimy zwrócić uwagę na prawidłowości rozwojowe. Wiek 50+ to okres, w którym czynniki biologiczne zaczynają dochodzić do głosu w coraz większym zakresie, co przenosi się na ogólną kondycję fizyczną i psychiczną i stan zdrowia. Jeżeli zakładamy, że ktoś chce być aktywny społecznie i zawodowo do okresu 65+ i późniejszego, bo ten okres pracy się wydłuża, to jego funkcjonowanie w strukturach społecznych i zawodowych musi być poparte dobrą kondycją psychofizyczną. I to jest kolejny element, na który trzeba zwrócić uwagę u tych osób: zdrowie, aktywność fizyczna i przede wszystkim dobry stan zdrowia psychicznego. To są trzy elementy, które decydują o powodzeniu człowieka. Stąd zaplanowaliśmy również taki moduł. [FGI, zespół realizujący projekt]

Zajęcia prowadzone w ramach modułu kompetencji psychofizycznych odpowiadają na potrzebę wykształcenia u uczestników następujących kompetencji i cech:

- znajomość podstawowych zasad utrzymania dobrostanu psychofizycznego i dbania o kondycję psychofizyczną
- umiejętność stawiania sobie celów, planowania i wdrażania zmian adekwatnie do swoich możliwości psychofizycznych
- gotowość do uczenia się przez całe życie i kreowanie rzeczywistości poprzez interpretowanie nowych doświadczeń, działań, dokonań
- postawa refleksyjna, elastyczna, twórcza w podejściu do problemów, poszukująca znaczenia i sensu
- otwartość w dzieleniu się swoim doświadczeniem i chęć uczenia się od innych, tzw. uczenie się biograficzne.

Podejście andragogiczne

Jak wskazano powyżej, odpowiedzią na - zdiagnozowane w ramach przeprowadzonych na wstępie realizacji projektu badań, a następnie zreferowane w *Strategii wdrażania* – potrzeby, jest struktura modelu, obejmująca cztery moduły, w ramach których odbiorcy mogą efektywnie zwiększyć poziom swoich kompetencji w obszarach zidentyfikowanych jako kluczowe z punktu widzenia aktywizacji edukacyjnej osób z grupy wiekowej 50+. Omawiając kwestię adekwatności cech modelu do potrzeb odbiorców, należy podnieść również temat podejścia andragogicznego, które autorzy modelu przyjęli w planowaniu, organizacji i prowadzeniu zajęć.

Pobudzenie aktywności edukacyjnej musi być dostosowane do możliwości rozwojowych tych osób. Każdy wiek charakteryzuje się określoną specyfiką rozwojową, gdzie są pewne typowe

zadania, ograniczenia i możliwości, w tym fizyczne, organizmu, bo to też jest przypisane do naszego wieku. Wiek 50+ to taki okres, gdzie te czynniki biologiczne, obok społecznych, zaczynają też odgrywać swoją rolę. [FGI, zespół realizujący projekt]

Proponowane podejście dydaktyczne oparto na andragogicznym modelu kształcenia, kładąc nacisk na aktywność uczestników zajęć, interaktywny charakter form pracy oraz partnerstwo w relacji nauczyciel - uczeń. Jednokierunkową transmisję wiedzy i umiejętności zastąpiono procesem doświadczania, w którym nauczyciel pełni rolę mentora umożliwiającego uczestnikom dokonanie integracji posiadanych zasobów w celu pozyskania nowych kompetencji. Współpraca ta ukierunkowana jest przede wszystkim na rozwój kompetencji umożliwiających dalsze, samodzielne już, pogłębianie wiedzy i rozwijanie umiejętności w dziedzinach wybranych przez słuchaczy. W związku z tym jako preferowane metody dydaktyczne przyjęto m.in. warsztaty, technikę dramy, analizę nagrań odgrywanych scenek, samodzielne planowanie i wdrażanie działań przez uczestników zajęć, dyskusje, konwersacje moderowane, a także systematyczną samoocenę. W modelu zaplanowano realizację zajęć w małych – piętnastoosobowych grupach, które umożliwiają zarówno pracę indywidualną, w parach, małych grupach i zajęcia plenarne – w całej grupie. Umożliwia to odpowiednią gęstość relacji pomiędzy uczestnikami oraz dynamikę procesów interpersonalnych. W efekcie grupy stają się zintegrowanymi zespołami stanowiąc swoiste grupy wsparcia dla swoich członków.

3.2. Efektywność przyjętych w modelu rozwiązań

Koszty kształcenia w modelu AWŚ

Na podstawie analiz zawartych w *Strategii wdrażania* można stwierdzić, że koszt realizacji zajęć zaplanowanych w omawianym modelu jest porównywalny i tylko nieznacznie wyższy w stosunku do zajęć realizowanych tradycyjnymi metodami w np. ramach studiów podyplomowych:

Studia zaoczne APS to koszt 4 000 zł za rok (ok. 20 zjazdów,) porównywalny z kosztem modelu - 4 200 zł. Studia standardowe mają charakter formalny i w niskim stopniu rozwijają kompetencje społeczne, od których w dużym stopniu zależy efektywność działań rozwojowych i sprostanie wymogom współczesności. [Strategia wdrażania]

Szacunki te uzasadnia opinia członków zespołu realizującego projekt, którzy wskazują, że potencjalni użytkownicy dysponują większością zasobów niezbędnych do realizacji opracowanych w modelu programów:

Finansowo ten model to nie jest drogi model. Każda uczelnia, każda placówka ma salę komputerową. Te koszty są porównywalne z organizacją studiów podyplomowych. Tak że to nie są wielkie koszty. [FGI, zespół realizujący projekt]

Z drugiej strony, w kształceniu ustawicznym dominuje spojrzenie przez pryzmat kosztów danej formy kształcenia, co może stanowić barierę w upowszechnianiu omawianego

rozwiązania. Jednakże w opinii eksperta ds. ewaluacji w zespole realizującym projekt, spojrzenie z perspektywy efektów kształcenia stawia model AWŚ w korzystniejszym świetle:

W kraju dominuje model ekonomiczny – placówki robią to, co się opłaca, a model andragogiczny jest droższy. Ale jeśli naszym celem wszechstronny rozwój człowieka, który będzie radził sobie w mocno zróżnicowanym środowisku życia społecznego i zawodowego, to ten model [AWŚ] daje dużo więcej narzędzi do radzenia sobie w sytuacjach społecznych i zawodowych. [IDI, ekspert zespołu ds. ewaluacji]

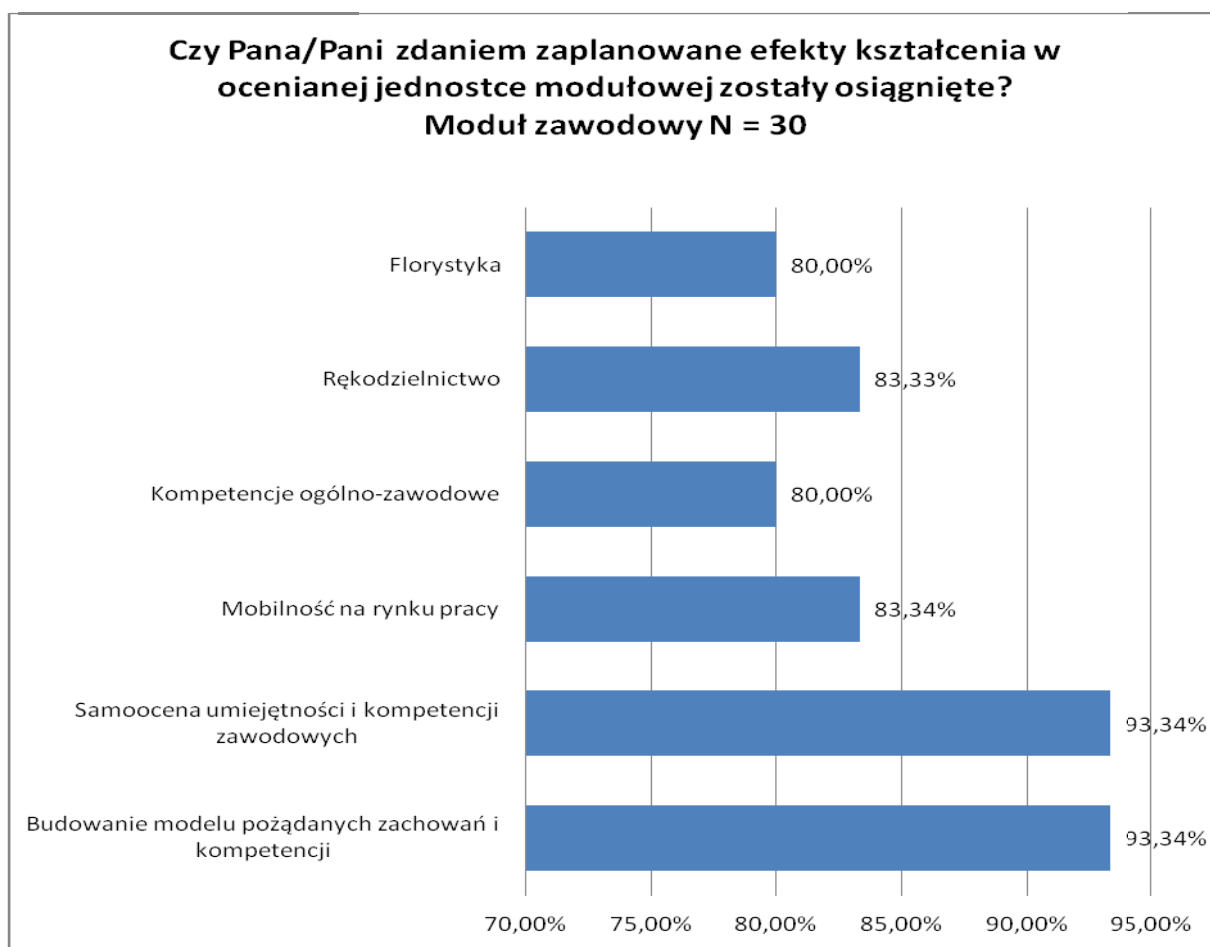
Zatem skoro koszty kształcenia w modelu AWŚ są porównywalne z innymi formami edukacji, a pozytywnie odróżnia się on od nich większą wszechstronnością i dostosowaniem do potrzeb grupy docelowej, to możemy wyciągnąć wniosek, że opracowany model zdecydowanie warto wdrażać.

Efektywność kształcenia w modelu AWŚ

W Strategii wdrażania założono, że co najmniej 70% odbiorców pozytywnie oceni efektywność kształcenia realizowanego według zasad określonych w modelu. Oceny te zebrano za pomocą ankiety elektronicznej wypełnianej przez uczestników zajęć AWŚ 50+ (30 osób). Respondenci dokonywali oceny poszczególnych jednostek modułowych posługując się pięciostopniową skalą: *Zdecydowanie tak, Tak, Trudno mi powiedzieć, Nie, Zdecydowanie nie*. Szczegółowe wyniki badania przedstawiono w Raporcie badawczym z ewaluacji wewnętrznej. Na ich podstawie, dla celów ewaluacji zewnętrznej przygotowano zestawienia porównawcze dla jednostek modułowych wchodzących w skład każdego z czterech modułów składających z kolei się na model kształcenia. W analizie wykorzystano dane dotyczące odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Pana/Pani zdaniem zaplanowane efekty kształcenia w ocenianej jednostce modułowej zostały osiągnięte?* Na wykresach zaprezentowano wskaźniki *Top two box* czyli zsumowane odsetki dla kategorii: *Zdecydowanie tak* oraz *Tak*.

Moduł zawodowy

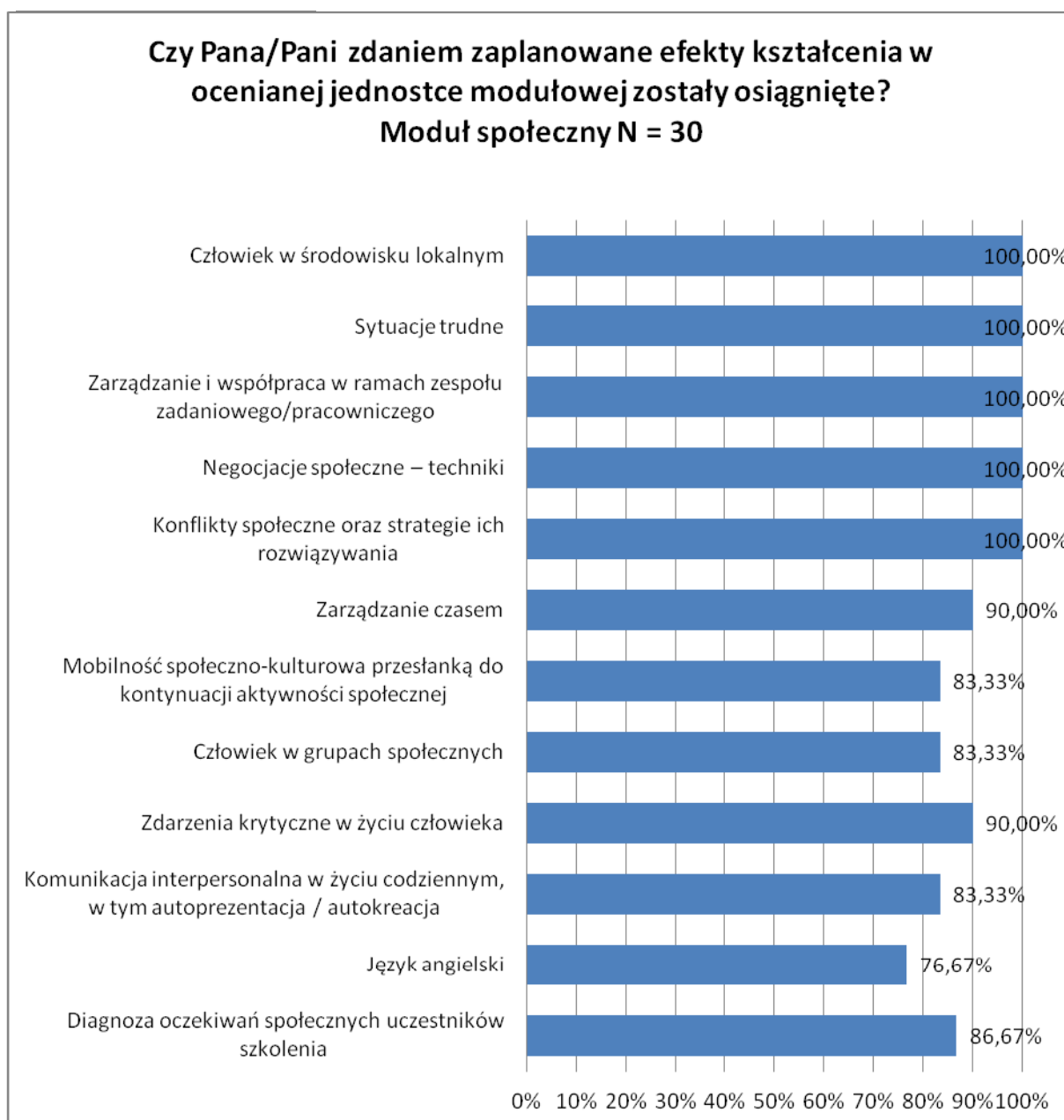
Jak widać na poniższym wykresie, co najmniej 80% uczestników zadeklarowało, że zakładane efekty kształcenia w poszczególnych jednostkach modułowych zostały osiągnięte. W przypadku dwóch jednostek odsetek ten przekroczył nawet 90%.



Wykres 1. Ocena efektywności kształcenia – moduł zawodowy

Moduł społeczny

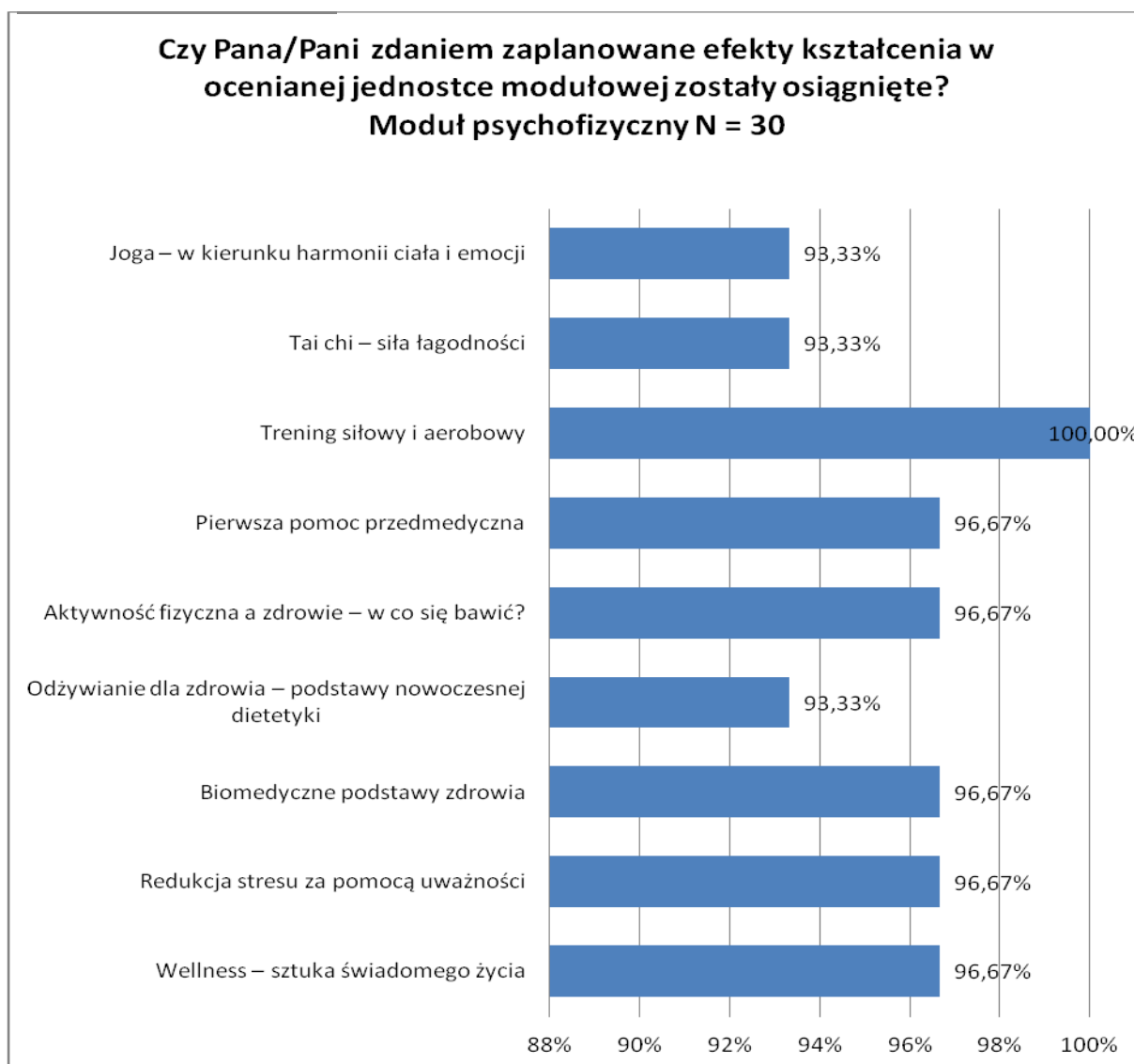
Jedynie w przypadku zajęć z języka angielskiego uzyskano wskazania poniżej poziomu 80% - 76,67% - co i tak stanowi wynik wyższy niż zakładany do osiągnięcia. W odniesieniu do wszystkich pozostałych jednostek modułowych ponad 80% respondentów na pytanie o osiągnięcie planowanych efektów kształcenia odpowiedziało twierdząco. Ponadto warto zwrócić uwagę, że aż dla pięciu jednostek odsetek ten sięgnął 100%.



Wykres 2. Ocena efektywności kształcenia – moduł społeczny

Moduł psychofizyczny

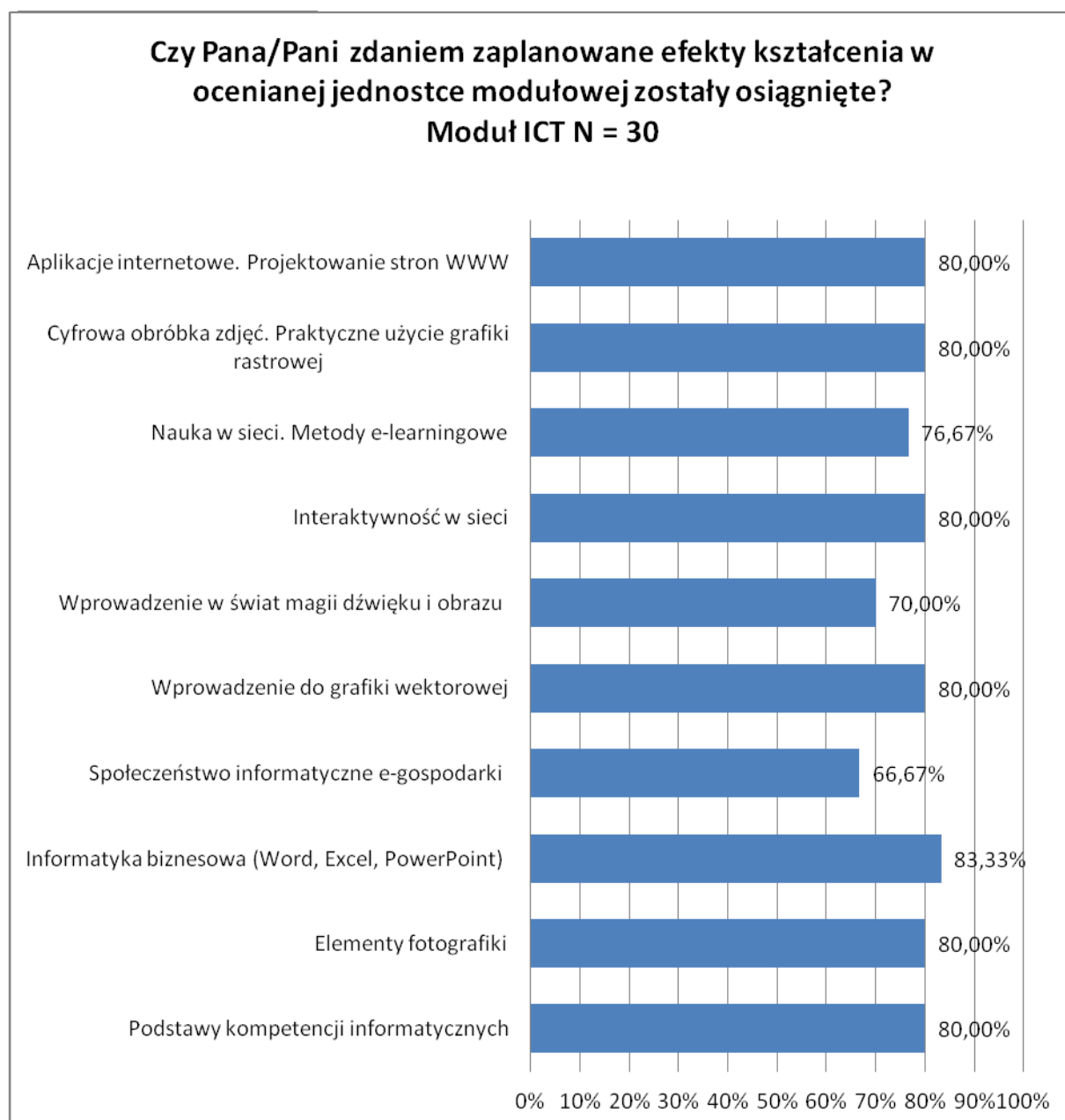
Również jednostki wchodzące w skład modułu psychofizycznego oceniono bardzo wysoko. W odniesieniu do każdej z nich ponad 90% respondentów potwierdziło realizację zakładanych efektów kształcenia.



Wykres 3. Ocena efektywności kształcenia – moduł psychofizyczny

Moduł ICT

W odniesieniu do jednostek tworzących moduł ICT uzyskano nieco niższe oceny niż w przypadku pozostałych modułów. Dla jednostki *Społeczeństwo informatyczne e-gospodarki* odnotowano najniższy w badaniu odsetek odpowiedzi potwierdzających osiągnięcie planowanych efektów kształcenia – 66,67%. Niemniej dla pozostałych jednostek osiągnięto lub przekroczono zakładany w Strategii Wdrażania poziom 70% ocen pozytywnych.



Wykres 4. Ocena efektywności kształcenia – moduł ICT

Drugim – po ocenie efektywności kształcenia - wskaźnikiem osiągnięcia celu wymienionym w Strategii Wdrażania, jest odsetek użytkowników stwierdzających wzrost kompetencji w zakresie kształcenia ustawicznego. Docelową wartość wskaźnika ustalono na poziomie 80%. Pomiaru wartości wskaźnika dokonano za pomocą badania ankietowego realizowanego po zakończeniu cyklu kształcenia. Zebrano 30 kwestionariuszy wypełnionych przez osoby biorące udział w procesie testowania wstępnej wersji akademickiego modelu kształcenia ustawicznego osób 50+.

Zdecydowana większość badanych (86,7%) zadeklarowała wzrost (w tym blisko połowa – 46,7% zdecydowany) kompetencji w zakresie kształcenia ustawicznego po zakończeniu cyklu kształcenia modelu AWŚ. Jedynie 4 uczestników (13,3%) nie miało na ten temat zdania. Natomiast żaden z respondentów nie wskazał na brak wzrostu kompetencji w zakresie

kształcenia ustawicznego. Wskazuje to jednoznacznie na osiągnięcia zakładanej wartości wskaźnika.

Wyjaśnieniem tak wysokich ocen osiągniętych efektów kształcenia może być praktyczny wymiar pozyskiwanych umiejętności. Jako przykład przytoczmy wypowiedź jednego z nauczycieli, wskazującego opanowane przez uczestników zajęć umiejętności:

Po pierwsze, przestali bać się komputerów, nauczyli się pracować ze zdjęciami, potrafili założyć sobie konta pocztowe, zalogować się przesyłać sobie maile. Nie mieli problemu, żeby zgrać zdjęcia z telefonu, założyć sobie stronę internetową. Zobaczyli w ogóle, jak działa Internet. Nauczyli się o bezpieczeństwie, że trzeba być niewylewnym w Internecie, bo to wszystko zostaje. No i byli zadowoleni. [IDI, nauczyciel ICT]

Respondent zwrócił również uwagę, że po zakończeniu zajęć słuchacze są przygotowani do podjęcia pracy wymagającej podstawowej znajomości ICT, a przed wszystkim są gotowi do samodzielnego podwyższania poziomu swoich kompetencji informatycznych, w zależności od aktualnych potrzeb:

Tak że po zajęciach są gotowi do podjęcia pracy przy stanowisku komputerowym. Wiedzą, że można ściągnąć programy z Internetu. Wiedzą, że można zainstalować, wiedzą, jak zainstalować program na komputerze. A obsługa programów teraz nie jest skomplikowana. Nie trzeba uczyć się książek na pamięć, zawsze można znaleźć pomoc w Internecie, można się zapytać. [IDI, nauczyciel ICT]

Ponadto uczestnicy zostali wyposażeni w umiejętność samodzielnego wyszukiwania oprogramowania potrzebnego w konkretnej sytuacji, w tym bezpłatnych zamienników płatnego oprogramowania:

Wiedzą, że jest dużo różnych programów, że nie za wszystkie trzeba płacić, a to wielu z nich przerażało, że np. muszą zapłacić za MS Office, żeby napisać jakieś tam podanie o pracę. To się ludziom pokazywało darmowy pakiet. To nie stanowi dla nich teraz problemu. Nauczyli się, że w Internecie jest mnóstwo informacji, z których można korzystać. [IDI, nauczyciel ICT]

Ciekawym efektem było również ukazywanie praktycznych zastosowań nabywanej wiedzy już w trakcie realizacji zajęć np. w korelacji z innymi modułami:

Pokazywaliśmy też to skorelowanie z nauką języka angielskiego. Że [jeśli] uczą się języka, to można znaleźć np. słowniki z wymową, że są fora, gdzie można się zapytać, że to jest za darmo, że ta społeczność internetowa nie jest zamknięta, że to jest społeczeństwo otwarte. Że nie ma granic, że po zainstalowaniu Skype'a, FB połączyli się z siecią globalną i to ich motywowało do dalszego rozwoju. [IDI, nauczyciel ICT]

Badania prowadzone w ramach wewnętrznej ewaluacji projektu wskazały, że szczególnie w przypadku modułu ICT odnotowano wysoką efektywność kształcenia:

Progres był duży, bo ponad 80% uczestników nie korzystało nigdy z programów e-learningowych, a teraz wszyscy korzystają. [FGI, zespół realizujący projekt]

Wzrost aktywności edukacyjnej

Wysoka efektywność kształcenia przekłada się na wzrost aktywności edukacyjnej uczestników. W cytowanej powyżej wypowiedzi zwrócono uwagę na znaczny wzrost w wykorzystywaniu e-learningu. Podstawową funkcją modelu AWŚ jest stymulowanie wzrostu aktywności edukacyjnej w grupie docelowej. Jest to też główny cel projektu. W założeniach model ma aktywizować osoby w wieku powyżej 50 roku życia do samodzielnego podejmowania działań w sferze edukacji zarówno formalnej, jak nieformalnej i pozaformalnej.

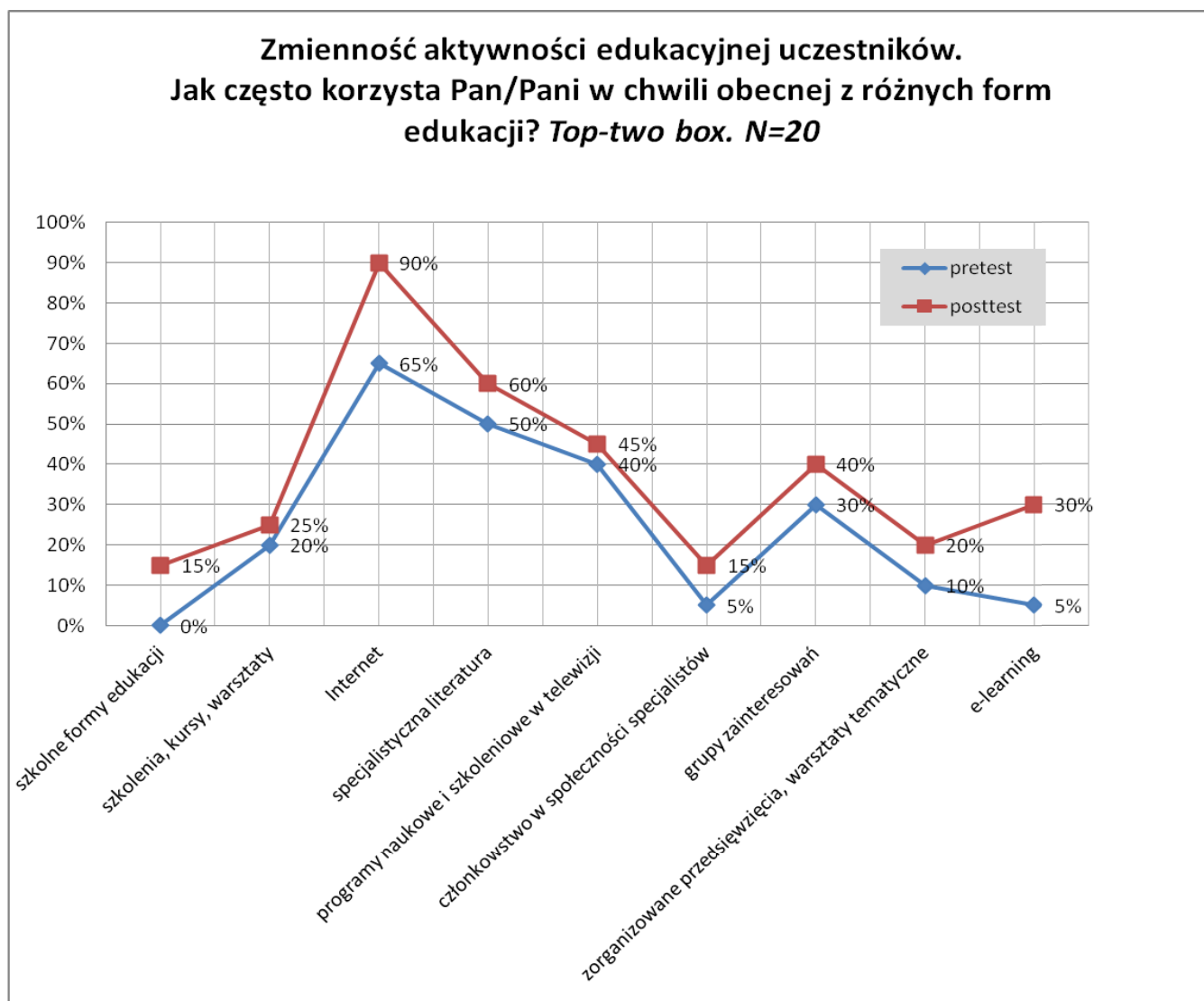
W ramach ewaluacji wewnętrznej zrealizowano pomiar wskaźnika aktywności edukacyjnej w schemacie pretest – posttest z wykorzystaniem kwestionariusza aktywności edukacyjnej. Pomiaru dokonano dwukrotnie: na początku i na zakończenie procesu kształcenia. Zestawienie wyników obu pomiarów umożliwiło przeprowadzenie analizy porównawczej i zaprezentowanie zmienności aktywności edukacyjnej uczestników w badanym okresie. Badaniem objęto jedynie tych beneficjentów, którzy brali udział w całym cyklu testowania wstępnego modelu AWŚ. W sumie uzyskano 20 kwestionariuszy z czego 12 wypełnionych przez kobiety i 8 przez mężczyzn. Pytania zawarte w kwestionariuszu odnosiły się wyłącznie do przejawów aktywności edukacyjnej uczestników podejmowanych poza zajęciami realizowanymi w ramach AWŚ. Respondentów wypełniających kwestionariusz pytano o to, jak często korzystali z dziewięciu różnych form edukacji w okresie poprzedzającym moment realizacji badania:

- szkolne formy edukacji
- szkolenia, kursy, warsztaty
- Internet
- literatura specjalistyczna
- programy naukowe i szkoleniowe w telewizji
- członkostwo w społeczności specjalistów
- grupy zainteresowań
- zorganizowane przedsięwzięcia, warsztaty tematyczne
- e-learning

Odpowiedzi udzielano wykorzystując pięciostopniową skalę:

- Bardzo często
- Często
- Trudno powiedzieć
- Rzadko
- Bardzo rzadko

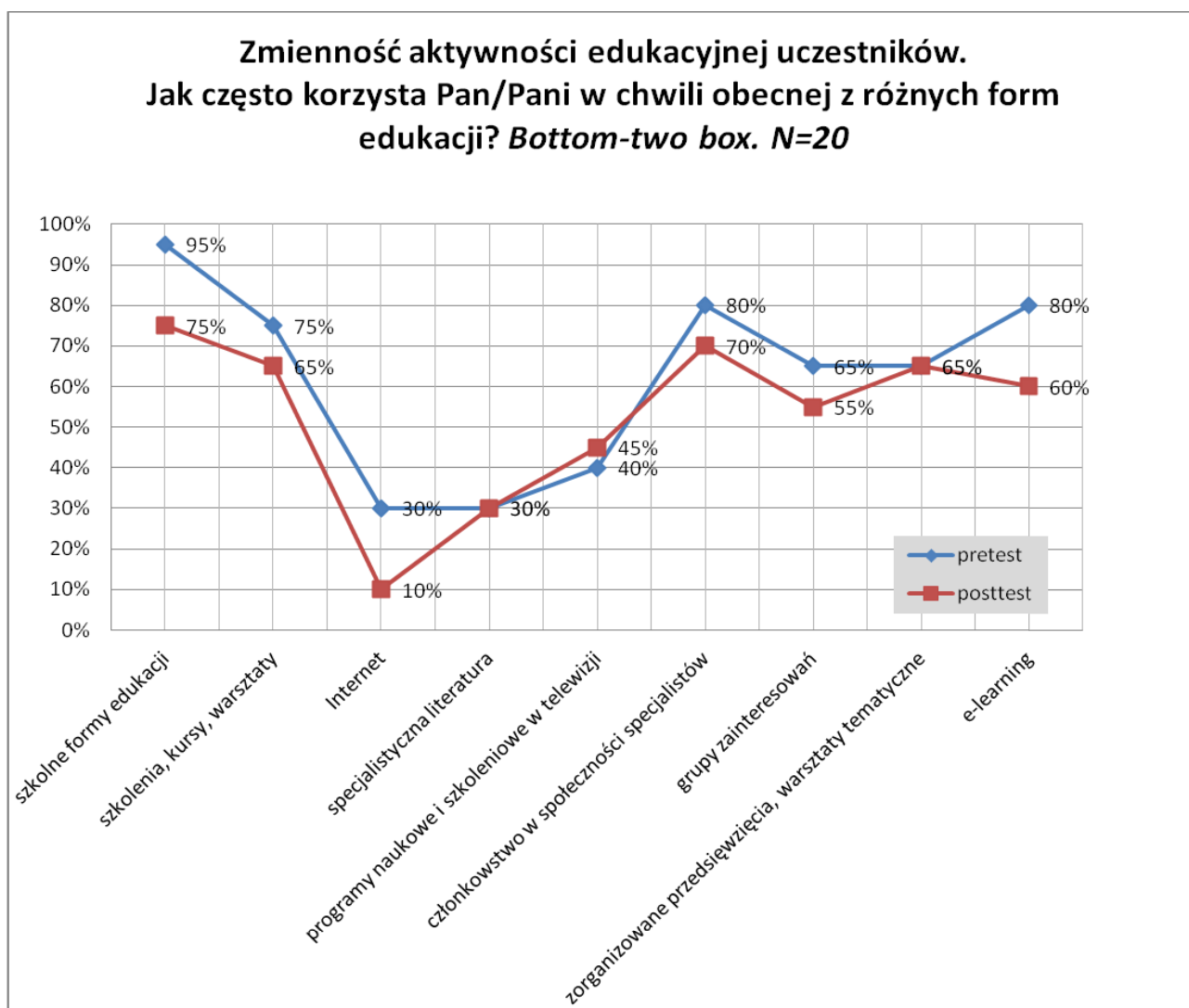
Na potrzeby ewaluacji zewnętrznej przeprowadzono analizę *Top -two box*, czyli porównanie zsumowanych odsetek odpowiedzi *Bardzo często* i *Często* dla pomiaru pre- i posttestowego oraz analogiczne porównanie *Bottom -two box* dla zsumowanych odsetek odpowiedzi *Rzadko* i *Bardzo rzadko*. Graficzną prezentację tych porównań przedstawiono na poniższych wykresach.



Wykres 5. Zmienność aktywności edukacyjnej uczestników projektu; top-two box

Wzrost aktywności edukacyjnej, przejawiający się częstszym korzystaniem z edukacji formalnej (szkolne formy edukacji) w stosunku do momentu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie, zadeklarowało trzech uczestników, co stanowi 15% badanej grupy. Warto zauważyć, że na początku funkcjonowania AWS żaden z beneficjentów nie wskazał tej formy kształcenia. Nieco częściej korzystano z edukacji nieformalnej (szkolenia, kursy, warsztaty), jednakże w tej kategorii odnotowano symboliczny wzrost aktywności uczestników – tylko 5%. Najczęściej wskazywaną formą częstej aktywności edukacyjnej beneficjentów, zarówno na początku (65%), jak i pod koniec (90%) cyklu kształcenia okazał się Internet. Ponadto, odsetek respondentów deklarujących częste i bardzo częste wykorzystywanie tej formy kształcenia wzrósł o 25%. W kategorii *literatura specjalistyczna* odnotowano niewielki wzrost wskazań o

10%. Warto jednak zwrócić uwagę na popularność tego sposobu zdobywania wiedzy – częste korzystanie z literatury zadeklarowała połowa respondentów na początku zajęć i 60% po ich zakończeniu. Taką samą dynamikę wzrostu aktywności uczestników (wzrost o 10% w pomiarze posttestowym) odnotowano w odniesieniu do takich kategorii jak: programy naukowe i szkoleniowe w telewizji, członkostwo w społeczności specjalistów, grupy zainteresowań, zorganizowane przedsięwzięcia i warsztaty tematyczne. Zdecydowany wzrost zainteresowania słuchaczy zaobserwowano w kategorii e-learning (25%), przy czym w pomiarze początkowym tylko jedna osoba (5%) wskazała na częste korzystanie z tej formy kształcenia. Dla większości kategorii można zaobserwować symetryczne rozkłady zsumowanych odpowiedzi *Rzadko* i *Bardzo rzadko* (*Bottom -two box*):



Wykres 6. Zmienność aktywności edukacyjnej uczestników projektu; bottom-two box

Znaczące zmiany w częstotliwości korzystania (spadek wskazań *Rzadko* i *Bardzo rzadko* o 20% w pomiarze posttestowym) odnotowano w odniesieniu do takich kategorii jak szkolne formy edukacji, Internet oraz e-learning. W kolejnych trzech kategoriach (kursy, szkolenia, warsztaty, członkostwo w społeczności specjalistów, grupy zainteresowań) w badaniu na zakończenie cyklu szkoleniowego o 10% zmniejszył się odsetek respondentów deklarujących

rzadkie korzystanie z tych form. Odsetek osób deklarujących pogłębianie wiedzy za pośrednictwem literatury i udziału w zorganizowanych przedsięwzięciach jak warsztaty tematyczne pozostał na tym samym poziomie, a korzystających rzadko i bardzo rzadko z telewizyjnych programów o tematyce naukowej i szkoleniowej wzrósł symbolicznie o 5%.

Dla większości kategorii wykorzystanych w badaniu odnotowano stosunkowo niewielki wzrost aktywności edukacyjnej uczestników AWS, dotyczący najczęściej od 1 do 3 spośród 20 osób biorących udział w badaniu. Znaczący wzrost (25%) pojawił się natomiast w odniesieniu do aktywności w obszarze korzystania z Internetu i platform e-learningowych. Niewątpliwie istotną rolę w tym procesie odegrały wysoko oceniane przez uczestników zajęcia modułu ICT. Ich ukierunkowanie na wykorzystywanie wiedzy w praktyce, dostosowanie sposobu prowadzenia i organizacji zajęć do potrzeb i potencjału słuchaczy umożliwiło skuteczną realizację korelacji interdyscyplinarnej z modułem języków obcych. Dzięki temu uczestnicy zajęć mieli okazję do praktycznego wykorzystania nabytych umiejętności jako narzędzia w zdobywaniu kolejnych kompetencji w odrębnej dziedzinie.

Połączyliśmy ICT z nauką języków obcych. Stworzyliśmy platformę e-learningową, opracowaliśmy materiały. I oni korzystają z tego sami. To jest to pobudzanie do aktywności edukacyjnej, bo oni teraz korzystają z e-learningu w samodzielnym kształceniu, również zawodowym. [FGI, zespół realizujący projekt]

W ten sposób uczestnicy, doświadczając w bezpiecznych warunkach (wsparcie nauczycieli) procesu pozyskiwania kolejnych kompetencji na podstawie wiedzy i umiejętności zdobytych wcześniej, zyskują motywację do samodzielnego wykorzystywania własnego potencjału w dalszym rozwoju.

3.3. Ocena użyteczności rozwiązań przyjętych w modelu w perspektywie potencjalnych odbiorców

Oceny użyteczności rozwiązań przyjętych w modelu zebrano za pomocą ankiety elektronicznej wypełnianej przez uczestników zajęć AWS 50+ (30 osób). Respondenci dokonywali oceny poszczególnych jednostek modułowych posługując się pięciostopniową skalą: *Zdecydowanie tak, Tak, Trudno mi powiedzieć, Nie, Zdecydowanie nie*. Szczegółowe wyniki badania przedstawiono w Raporcie badawczym z ewaluacji wewnętrznej. Na ich podstawie, dla celów ewaluacji zewnętrznej przygotowano zestawienia porównawcze dla jednostek modułowych wchodzących w skład każdego z czterech modułów składających z kolei się na model kształcenia. W analizie wykorzystano dane dotyczące odpowiedzi respondentów na pytania:

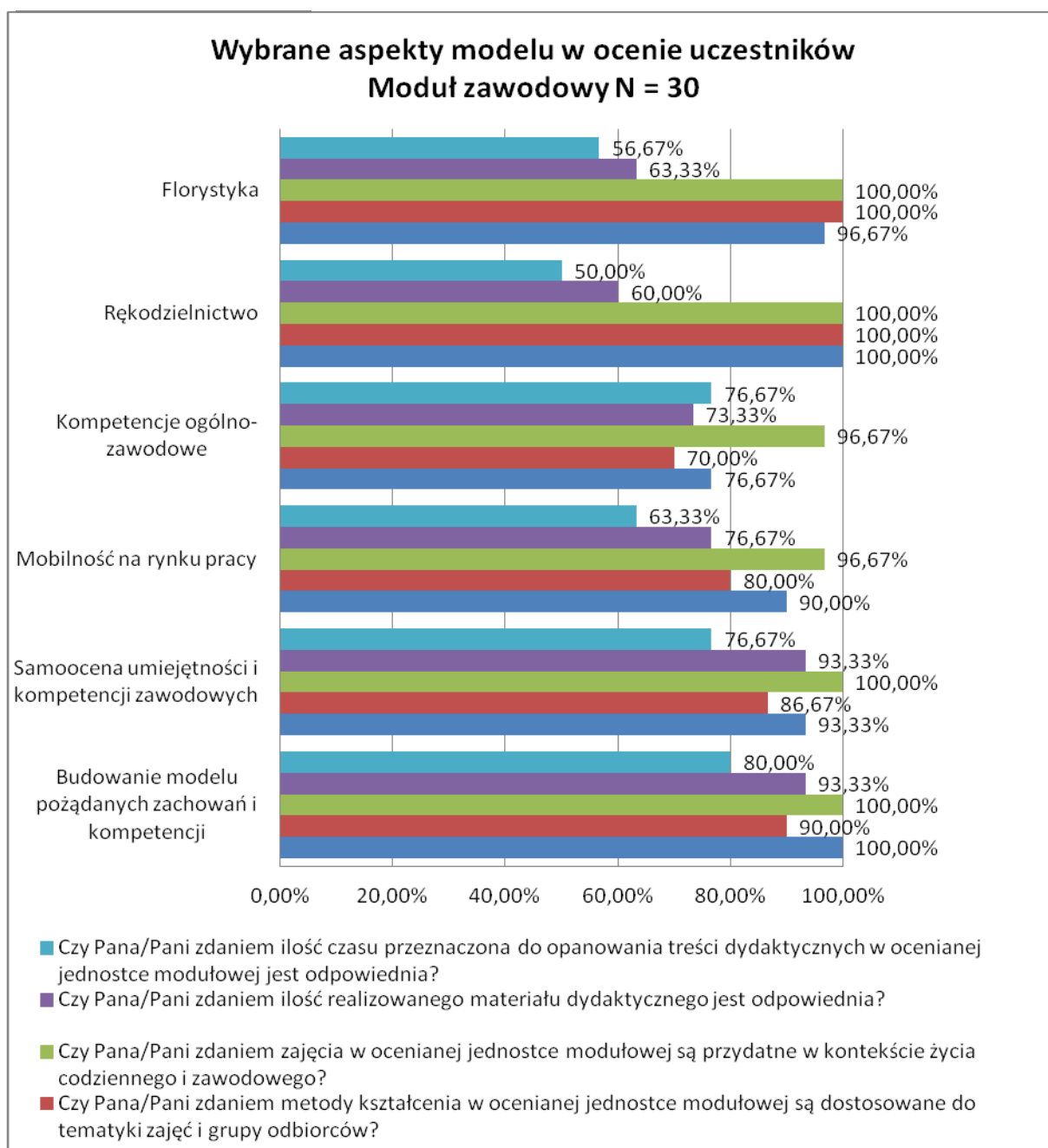
- *Czy Pana/Pani zdaniem zajęcia w ocenianej jednostce modułowej są atrakcyjne pod względem tematyki?*
- *Czy Pana/Pani zdaniem metody kształcenia w ocenianej jednostce modułowej są dostosowane do tematyki zajęć i grupy odbiorców?*
- *Czy Pana/Pani zdaniem zajęcia w ocenianej jednostce modułowej są przydatne w kontekście życia codziennego i zawodowego?*

- Czy Pana/Pani zdaniem ilość realizowanego materiału dydaktycznego jest odpowiednia?
- Czy Pana/Pani zdaniem ilość czasu przeznaczona do opanowania treści dydaktycznych w ocenianej jednostce modułowej jest odpowiednia?

Na wykresach zaprezentowano wskaźniki *Top two box* czyli zsumowane odsetki dla kategorii: *Zdecydowanie tak* oraz *Tak*.

Moduł zawodowy

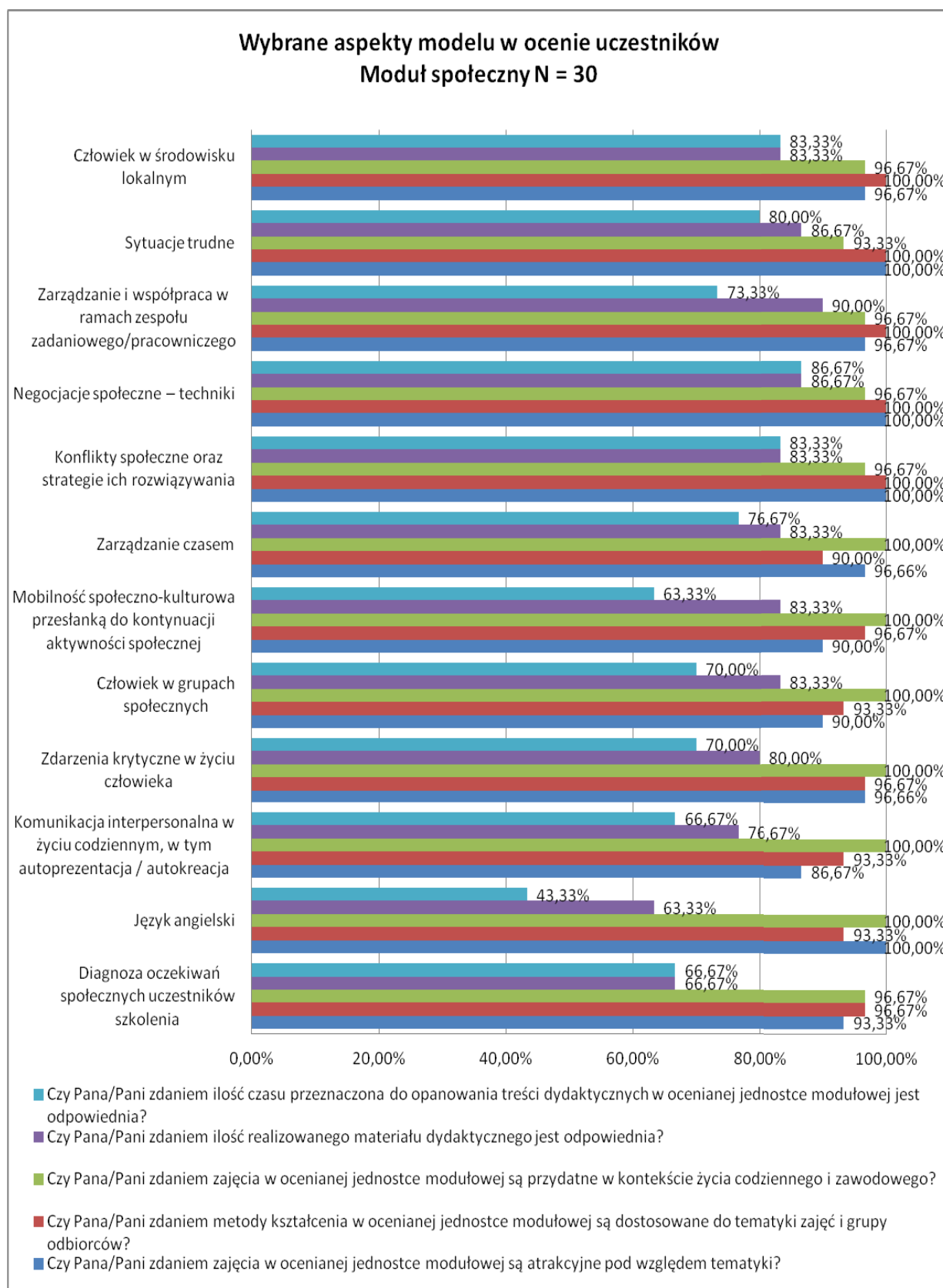
Jak widać na poniższym wykresie, w ramach modułu zawodowego słuchacze AWŚ 50+ najwyżej ocenili kategorię treści kształcenia, a najniżej kategorię dotyczącą organizacji kształcenia. W całym module zawodowym słuchacze AWŚ 50+ najwięcej zastrzeżeń mieli do obszaru dotyczącego organizacji kształcenia a szczególnie nieodpowiedniej ilości czasu przeznaczonej na realizację poszczególnych jednostek modułowych.



Wykres 7. Ocena poszczególnych aspektów modułu zawodowego

Moduł społeczny

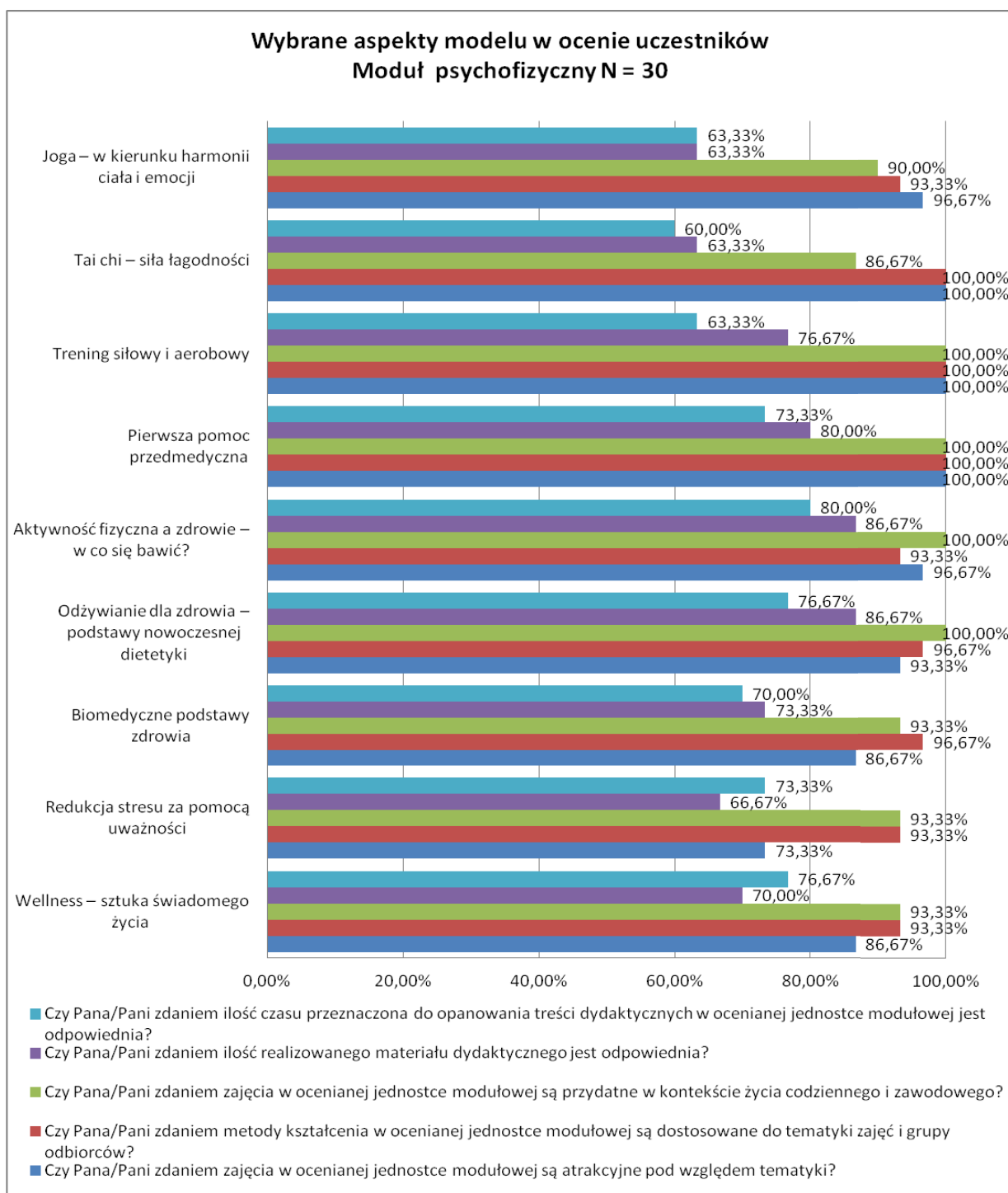
W odniesieniu do jednostek realizowanych w module społecznym zdecydowana większość odbiorców potwierdziła atrakcyjność tematyki zajęć, dostosowanie metod dydaktycznych do potrzeb grupy oraz przydatność nabywanych kompetencji życiu codziennym i zawodowym. Warto zwrócić uwagę, że niejednokrotnie odpowiedzi twierdzących udzielili wszyscy respondenci. O ile najwyżej oceniono kategorię dotyczącą treści kształcenia gdzie średnio na 10 zapytanych osób 9 z nich ocenia je pozytywnie, o tyle najniżej odbiorcy oceniają kategorie dotyczące organizacji kształcenia. Blisko co czwarty z nich uważa, że ilość treści dydaktycznych jest zbyt duża, a czas poświęcony na zapoznanie z materiałem za krótki.



Wykres 8. Ocena poszczególnych aspektów modułu społecznego

Moduł psychofizyczny

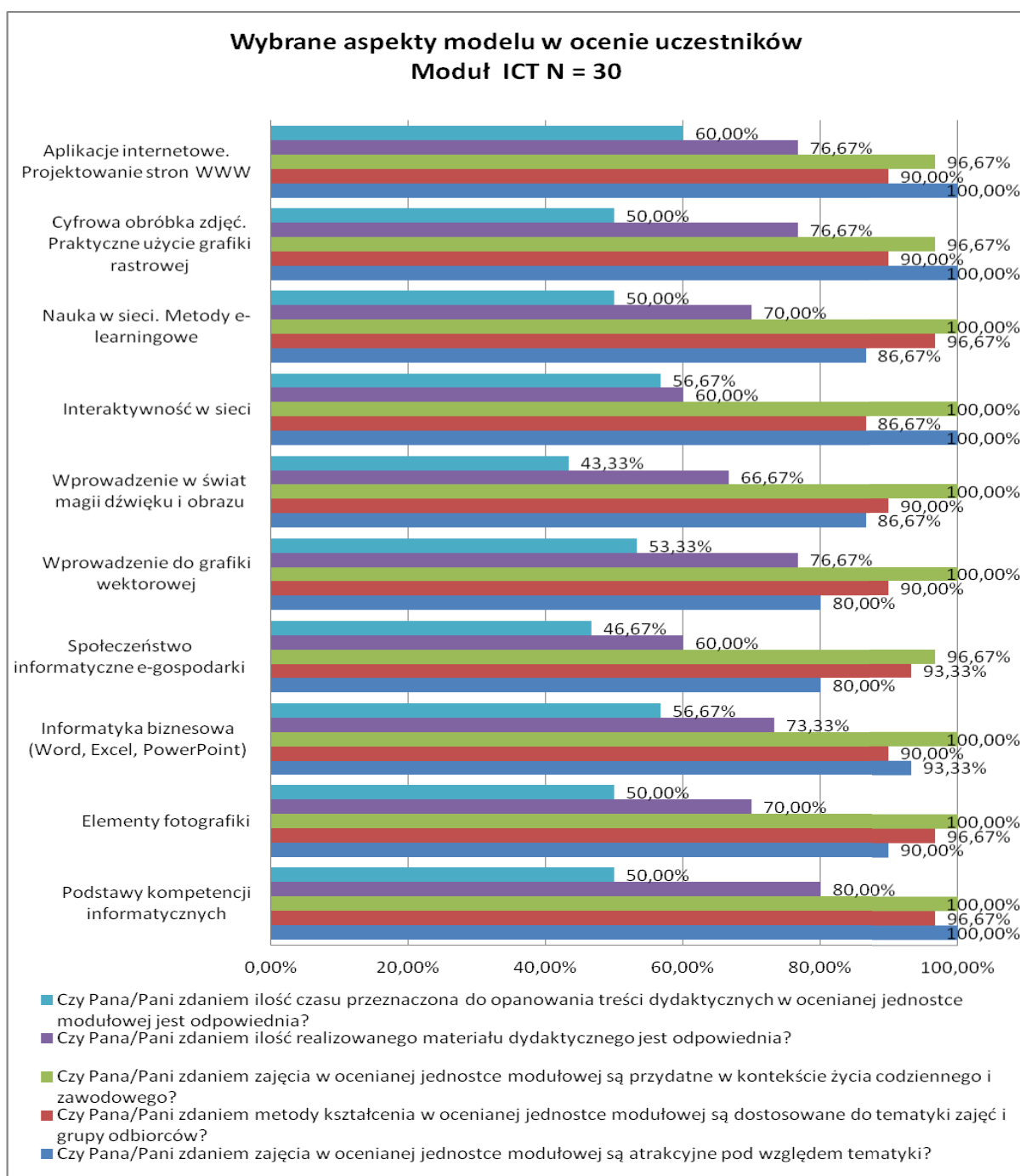
Słuchacze AWŚ 50+ w zdecydowanej większości (w większości ocenianych jednostek wszyscy lub prawie wszyscy) pozytywnie ocenili treści kształcenia, dobór metod dydaktycznych i przydatność pozyskanej wiedzy i umiejętności w życiu codziennym i zawodowym. Znacznie mniejsza liczba respondentów wyraziła natomiast opinie pozytywne w kategoriach dotyczących organizacji kształcenia, wskazując, że ilość treści dydaktycznych jest nieodpowiednia, a czas poświęcony na zapoznanie z materiałem niewłaściwy.



Wykres 9. Ocena poszczególnych aspektów modułu psychofizycznego

Moduł ICT

Ogólna ocena jednostek tworzących moduł ICT we wszystkich ocenianych aspektach wypadła pozytywnie. Najwięcej respondentów oceniło w sposób zdecydowanie pozytywny dobór treści kształcenia oraz przydatność realizowanych treści kształcenia zarówno w życiu zawodowym jak i codziennym. W tym drugim przypadku dla większości jednostek modułowych ocenę taką przyznali wszyscy słuchacze biorący udział w badaniu. Najmniej osób wyraziło pozytywne opinie na temat kształcenia, a szczególnie nisko oceniona została ilość czasu przeznaczona na przyswojenie treści dydaktycznych - około połowa badanych osób stwierdziła, że nie była ona odpowiednia.



Wykres 10. Ocena poszczególnych aspektów modułu ICT

Praktyczny wymiar treści kształcenia

Uczestnicy zajęć podkreślali praktyczny wymiar nabywanej wiedzy i umiejętności. Zwracali uwagę na jej przydatność w życiu zawodowym i prywatnym:

Te kompetencje przydają się w pracy zawodowej. I to odróżnia AWŚ od UTW. No i w takim codziennym życiu. W kontaktach z bliskimi, sąsiadami. Kwestie negocjacji, unikania, rozwiązywania konfliktów – to są kwestie, których powinno się uczyć już w szkole średniej. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

Postulowano dalsze zwiększanie w programach poszczególnych zajęć treści o charakterze praktycznym. Dotyczyło to głównie wstępnych faz w poszczególnych modułach, które często zawierały wprowadzenia teoretyczne. W opinii części słuchaczy specyficzne uwarunkowania w grupie 50+ mogły sprawić, że część uczestników była zniechęcona początkowymi zajęciami, na których, ich zdaniem, przeważała teoria, i zakończyła swój udział w projekcie. Na podkreślenie zasługuje określenie zajęć przez słuchacza części praktycznej mianem „nagrody”:

Może mniej teorii i więcej praktyki. Może w I semestrze ta nagroda [nabycie praktycznych umiejętności] była zbyt późno. Można było te wprowadzenia teoretyczne zrobić od razu z praktycznymi elementami. Te ćwiczenia mogły być wcześniej. Parę osób się po pierwszych zajęciach wykruszyło. One nie dotrwały do tej nagrody. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Powyższą opinię potwierdza wypowiedź innego respondenta z tej samej grupy:

Tak ogólnie, to dużo ciekawszy był drugi semestr, gdzie było więcej praktyki. Ona powinna być od początku – wymieszana z teorią. Naprzemiennie. Żeby od początku była też praktyka. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

Praktyczny wymiar kompetencji nabywanych przez uczestników zajęć trafnie ilustruje wypowiedź jednego z nauczycieli, podkreślającego możliwość natychmiastowego zastosowania uzyskanych umiejętności w życiu codziennym i to, co ważne, w sferach bezpośrednio związanych z zainteresowaniami słuchaczy:

Po pierwsze – przestali bać się komputerów, nauczyli się pracować ze zdjęciami, potrafili założyć sobie konta pocztowe, zalogować się, przysyłać sobie maile. Nie mieli problemu, żeby zgrać zdjęcia z telefonu, założyć sobie stronę internetową. Zobaczyli w ogóle, jak Internet działa. Nauczyli się o bezpieczeństwie, że trzeba być niewylewnym na tym Internecie, bo to wszystko zostaje. No i byli zadowoleni. [IDI, nauczyciel ICT]

W modelu zawarto również zajęcia prowadzone metodą projektu, na których uczestnicy mieli możliwość wykorzystywania nabytej wiedzy i umiejętności w realizacji zadań praktycznych. Były to zajęcia o charakterze interdyscyplinarnym, nastawione na integrację kompetencji uzyskanych w czasie zajęć realizowanych w poszczególnych modułach:

I były zajęcia kompleksowe metodą projektów, nastawione na łączenie. Tak żeby uczestnicy mogli pokazać na koniec wykorzystanie nabytych umiejętności w realizacji konkretnego

zadania. I tak np. e-handel: zakładamy sklep ze zdrową żywnością i wchodzą nam elementy z tych czterech obszarów kompetencji. Bo musi posługiwać się Internetem i tymi narzędziami ICT, musi znać sposób założenia swojej firmy, więc wchodzimy w element kompetencji zawodowych, elementy reklamy, promocji, kontaktu – tu wchodzimy w kompetencje społeczne, a jeśli ta żywność ma być zdrowa, to musieli się zorientować, jak handlować zdrową żywnością. I tak była idea tych zajęć [projektowych], żeby uczestnicy mogli wykorzystywać kompetencje z tych czterech obszarów. [FGI, zespół realizujący projekt]

Odbiorcy zdecydowanie pozytywnie ocenili nastawienie na praktyczny wymiar kształconych kompetencji, charakteryzujące model AWŚ.

Podjęcie andragogiczne w organizacji i realizacji zajęć

Zastosowane w Modelu podejście andragogiczne postuluje organizację kształcenia dorosłych z zachowaniem następujących sześciu podstawowych zasad opracowanych przez Stowarzyszenie Oświaty Dorosłych w USA:

1. Uczenie się trzeba skupić wokół problemów.
2. Uczenie się musi się opierać na dotychczasowych doświadczeniach uczącego się.
3. Zdobywanie wiedzy i doświadczenia musi mieć znaczenie życiowe dla uczącego się.
4. W nauczaniu jest potrzebna swoboda, entuzjastyczna postawa uczącego się, wzmocniona uznaniem społecznym podtrzymującym wysiłek i uczuciowy stosunek uczącego się.
5. Cele kształcenia muszą być wysuwane (lub akceptowane) przez uczącego się, a podejmowana przez niego praca właściwie zorganizowana.
6. Uczący się musi się orientować w postępach w osiąganiu celu oraz mieć możliwość regulowania wysiłku¹.

Na podstawie badań prowadzonych w ramach ewaluacji wewnętrznej ustalono, że udział nauczycieli w projekcie AWŚ 50+ wpłynął na wzmocnienie ich postaw andragogicznych. Największy przyrost odnotowano w zakresie stosowania andragogicznych metod nauczania. Wyniki badania, jak również informacje zebrane w wywiadach wskazują na to, że kadra dydaktyczna realizująca cykl kształcenia w ramach testowania wstępnej wersji Modelu zinternalizowała zasady podejścia andragogicznego z sukcesem wykorzystując je w pracy dydaktycznej. Zajęcia w poszczególnych modułach planowano tak, aby polegać na doświadczeniu słuchaczy, odnosząc się np. do ich zainteresowań. Podczas zajęć w ramach modułu ICT uczestnicy realizowali zadania związane ze swoimi zainteresowaniami:

Grupa fotografików, którą mieliśmy w swoim gronie, była zaskoczona, jak fajnie można przedstawić swoje zdjęcia. Jakies formaty w postaci nie nudnych slajdów – po prostu przepięknie. Pokazali nam narzędzia, darmowe narzędzia. Przepięknie wzbogacili naszą wiedzę. Sprawili, że chciało nam się dalej rozwijać, dalej szukać. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

¹ B. Wolfiگیel, *Specyfika nauczania osób dorosłych*, <http://www.entuzja.pl/pdf/2.pdf> (dostęp: maj 2013 r.)

Takie podejście, w opinii uczestników zajęć, pomagało w budowaniu motywacji do dalszego rozwijania kompetencji w danym zakresie. Małe sukcesy osiągnięte już na pierwszych zajęciach wzmacniane możliwością wykorzystania nabytych umiejętności w sytuacjach praktycznych w znacznym stopniu podnosiły samoocenę uczestników i zwiększały ich zaangażowanie w proces kształcenia.

Kolejny element to kompleksowy charakter podejścia do słuchacza. Programy zajęć zakładają integrację i systematyzację wiedzy i umiejętności posiadanych przez uczestników:

Systematyzacja wiedzy, którą już posiadałem. Bo przez tyle lat każdy nasiąka jakąś wiedzą, tylko że to jest w różnych szufladkach i nie wiadomo co. I to zarówno w tym pionie technicznym i zdrowotnym i społecznym – bo każdy w życiu jakieś negocjacje prowadził, nie zawsze dobrze. To zostało usystematyzowane. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

Podniesienie motywacji, systematyzacja posiadanych umiejętności umożliwiły uczestnikom dostrzeżenie perspektyw własnego rozwoju i możliwości dalszego kształcenia w różnych formach. Wynikało to nie tylko z doboru treści kształcenia w poszczególnych modułach, ale również ze sposobu prowadzenia zajęć i nastawienia kadry dydaktycznej:

Mamy, mimo wieku, bardzo szerokie perspektywy rozwoju, które, gdyby nie ci ludzie, którzy nam pokazali [nauczyciele i eksperci] te narzędzia pracy, to byśmy sami do tego nie doszli. Bo jak przez tyle lat tego nie poznaliśmy, to byśmy nie poznali. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

Możliwość odkrywania perspektyw własnego rozwoju doprowadziła z kolei do wzrostu aktywności edukacyjnej słuchaczy. Respondenci wywiadów deklarowali gotowość i chęć do samodzielnego rozwijania swoich kompetencji w oparciu o zasoby uzyskane w ramach zajęć:

Zostały pokazane ścieżki dalszego rozwoju tej wiedzy, która została usystematyzowana w tych dziedzinach. I kiedy w tych dziedzinach my już wiemy, co wiemy i wiemy, co zrobić, żeby wiedzieć więcej, to już to dla nas nie jest żaden problem, żeby w tych dziedzinach, które tu nie były objęte [programem zajęć] tym samym torem pójść. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

Tak właśnie nam to pokazali – bo nie da się wszystkiego przekazać. Natomiast te ścieżki przekazywania informacji i sposoby, jak się do nich dobierać i wykorzystywać na swój sposób, pokazali i to były po prostu wędkę, a my z tych wędek zrobiliśmy sobie narzędzie takie, jakie komu było potrzebne. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Ocenę uczestników zajęć potwierdza opinia eksperta prowadzącego ewaluację wewnętrzną modelu. Jego obserwacja dotyczy zachowań słuchaczy, którzy świadomie i samodzielnie dokonywali wyborów treści kształcenia w ramach możliwości, jakie dawał elastyczny charakter modelu:

Słuchacze patrzą bardzo pragmatycznie na wybór treści kształcenia. Podążają za własnymi odczuciami i nie zawsze korzystają z porad ekspertów w tym względzie. I to okazało się zgodne z modelem andragogicznym. Nasi słuchacze wykazywali tę autonomię w wyborze zajęć tym,

że mówili otwarcie, że chodzę na te zajęcia, które mnie interesują albo są mi przydatne w pracy czy w życiu. [IDI, ekspert ds. ewaluacji]

Powyższe przykłady wskazują, że uczestnicy zajęć pozytywnie oceniają przede wszystkim te cechy modelu, które są bezpośrednio związane z andragogicznym podejściem do organizacji kształcenia ustawicznego. Uwagę zwraca kompleksowe dostosowanie poszczególnych elementów procesu kształcenia do specyficznych potrzeb grupy docelowej zarówno w przygotowaniu zajęć i ich zawartości tematycznej, jak i w sposobie prowadzenia zajęć, charakteryzującym się indywidualizacją i podmiotowym podejściem do słuchaczy.

Rekrutacja

Zastosowany w procesie testowania sposób rekrutacji oparty na pozyskiwaniu kandydatów poprzez ankieterów rekrutujących w swoich środowiskach spotkał się z pozytywnym odbiorem wśród uczestników:

Gdyby to był jakiś tekst pisany, to pewnie bym się nie zainteresował, ale poczta szeptana, to jest znakomita metoda. Dlatego, że łatwiej się zebrać w trzy osoby i przyjść, bo to różnie, to jest takie wspieranie się wzajemne. Ta poczta pantoflowa jest znakomitym sposobem, żeby zmobilizować – chyba lepszym niż ogłoszenia w prasie czy w telewizji. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Odbiorcy uczestniczący w procesie testowania zwracali uwagę na to, że jedną z kluczowych cech modelu jest, z ich punktu widzenia, nacisk na praktyczny wymiar przekazywanej wiedzy i nabywanych kompetencji. Dlatego też wskazywali zwrócenie uwagi na ten aspekt jako możliwość zwiększenia skuteczności działań promocyjnych w procesie rekrutacji kandydatów do udziału w zajęciach w ramach AWŚ:

Być może przydałoby się lepsze opakowanie – zwrócenie uwagi na praktykę, np. gotowanie to można uwypuklić, to byłoby być może bardziej atrakcyjne. Jeśli miałbym to zareklamować, to poszedłbym w kierunku [hasła]: „Nauczysz się u nas”. I tu wskazać te praktyczne umiejętności, dzięki którym wychodzę z tej uczelni bogatszy – nauczysz się tego, tego i tego, a może nawet nauczymy Cię gotować. Praktyczne rzeczy. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Niemniej, w opinii respondentów wywiadów, zaproponowana w powyższym cytacie droga nie gwarantuje dotarcia do tych osób z grupy docelowej, które faktycznie zagrożone są wykluczeniem społecznym lub zawodowym:

Ja nie widzę takiego sposobu. Tą aktywność to trzeba w sobie mieć, ciągle czegoś szukać, w coś się angażować. Jak się komuś nie chce, to ciężko go będzie z domu wyciągnąć. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

3.4. *Adekwatność kluczowych cech modelu do rzeczywistych problemów i potrzeb potencjalnych odbiorców i użytkowników*

W Strategii wdrażania projektu wskazano główne problemy, w których rozwiązaniu wykorzystywać można testowany model kształcenia ustawicznego. Na podstawie wyników badań prowadzonych w ramach projektu zidentyfikowano podstawowy problem, tzn. niską aktywność osób z grupy wiekowej 50+ i związaną z nią bierność w podejmowaniu aktywności rozwojowej i zawodowej. Przyczyny takiego stanu rzeczy to:

- Niski poziom kompetencji społecznych, zawodowych oraz kompetencji związanych z wykorzystywaniem technologii ICT oraz działań prozdrowotnych u osób 50+.
- Negatywne stereotypy społeczne skutkujące dyskryminacją osób z tej grupy wiekowej na rynku pracy i wynikającym z niej niskim poziomem motywacji do działań edukacyjnych i rozwojowych.
- Odhumanizowanie edukacji dorosłych z dominującym technokratycznym modelem kształcenia ukierunkowanym na edukację formalną i metodach podających.

Zidentyfikowane problemy szczegółowe to:

- Niska jakość systemu kształcenia ustawicznego pod kątem udziału w nim osób 50+ wynikająca z braku modelowych rozwiązań, braku przygotowanych placówek, a także braku systematycznych i kompleksowych działań wspierających edukację ustawiczną skierowaną do tej grupy wiekowej.
- Niska efektywność kształcenia ustawicznego os. 50+ wynikająca z dominacji tradycyjnego modelu kształcenia ustawicznego przy braku przygotowania osób z grupy 50+ do samokształcenia i niedostosowaniu oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb tej grupy.
- Niski poziom kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego os. 50+ wynikający z dominacji tradycyjnego modelu kształcenia i brak systemowych rozwiązań w dziedzinie rozwoju edukacji ustawicznej.

W opisie modelu wskazano jego kluczowe cechy, które umożliwiają rozwiązanie zidentyfikowanych problemów:

- **Uniwersalność** – model został tak zaprojektowany, aby mógł być zastosowany przez:
 - uczelnie wyższe
 - placówki kształcenia ustawicznego
 - instytucje szkolące dorosłych
 - instytucje rynku pracy organizujące szkolenia dla osób wymagających wsparcia
 - pracodawców - jako narzędzie do zarządzania wiekiem

Model może być wykorzystany do organizacji kształcenia, w przestrzeni interregionalnej; z uwzględnieniem uwarunkowań makro i mikroekonomicznych, społeczno-zawodowych, demograficznych, potrzeb rozwojowych odbiorców i użytkowników (np. poszerzanie oferty edukacyjnej i skierowanie jej do nowych grup odbiorców). Dlatego z powodzeniem stanowić może narzędzie do budowania społeczeństwa otwartego na wiedzę oraz realizacji polityk dających wsparcie grupie 50+.

- **Elastyczność** – Struktura modelu oparta na modułach umożliwia dostosowanie modelu do potrzeb zróżnicowanych grup odbiorców, w tym grupy 50+. Na poziomie poszczególnych grup szkoleniowych indywidualizacja kształcenia pozwala na dostosowanie procesu dydaktycznego do rzeczywistych potrzeb odbiorcy. Wynika to z takich cech programu kształcenia jak:
 - Możliwość wyboru konkretnych treści kształcenia przez poszczególnych odbiorców.
 - Dostosowanie metod dydaktycznych do ich zindywidualizowanych potrzeb.
 - Dostosowanie tempa pracy do możliwości poszczególnych słuchaczy.

Wyniki badań diagnostycznych realizowanych w ramach projektu, wskazują na to, że istnieje potrzeba kompleksowego, holistycznego podejścia w kształceniu osób z grupy 50+. Wynika to ze specyficznych potrzeb i określonego potencjału poznawczego ludzi na tym etapie życia. Odpowiednią efektywność kształcenia zapewnić może podejście andragogiczne, które opiera się na indywidualizacji i dostosowaniu treści, metod i warunków kształcenia do specyficznych potrzeb odbiorców. Proponowany model charakteryzuje się elastycznością - ze względu na modułową strukturę umożliwia dostosowanie nie tylko do potrzeb grupy, ale też do specyfiki i możliwości, np. organizacyjnych, instytucji wdrażającej. W zależności od diagnozowanych na bieżąco potrzeb można wykorzystywać poszczególne moduły lub jednostki modułowe ze struktury każdego z modułów. Podejście to pozytywnie przeszło weryfikację w procesie testowania modelu. W przypadkach niektórych modułów (np. moduł ICT) zarówno nauczyciele jak i słuchacze sugerowali w wywiadach, aby rozwijać tę cechę struktury i pójść jeszcze dalej w kierunku programu zajęć układanego „na miarę” poszczególnych odbiorców:

Moduł ICT powinien być bardziej modułowy. Żeby uczestnicy sobie sami bardziej tą ścieżkę nauki wybierali. Interesuje mnie Excell to wybieram 10 godzin z Excell'a, jak jestem początkujący, to na poziomie podstawowym. Tak że większa elastyczność. Nie przez wszystkie przedmioty ludzie musieliby przechodzić, ale by sobie wybierali. To byłoby obciążenie, bo byłyby bardzo małe grupy i trzeba by to jakoś dostosować. Ale elastyczne podejście byłoby lepsze, bo ludzie nie mieliby świadomości straconego czasu. Bo jak sam to wybrałem, to mam inne podejście. Ponadto jeśli ludzie muszą się przekwalifikować, to wiedzą czego od nich oczekuje pracodawca. [IDI, nauczyciel ICT]

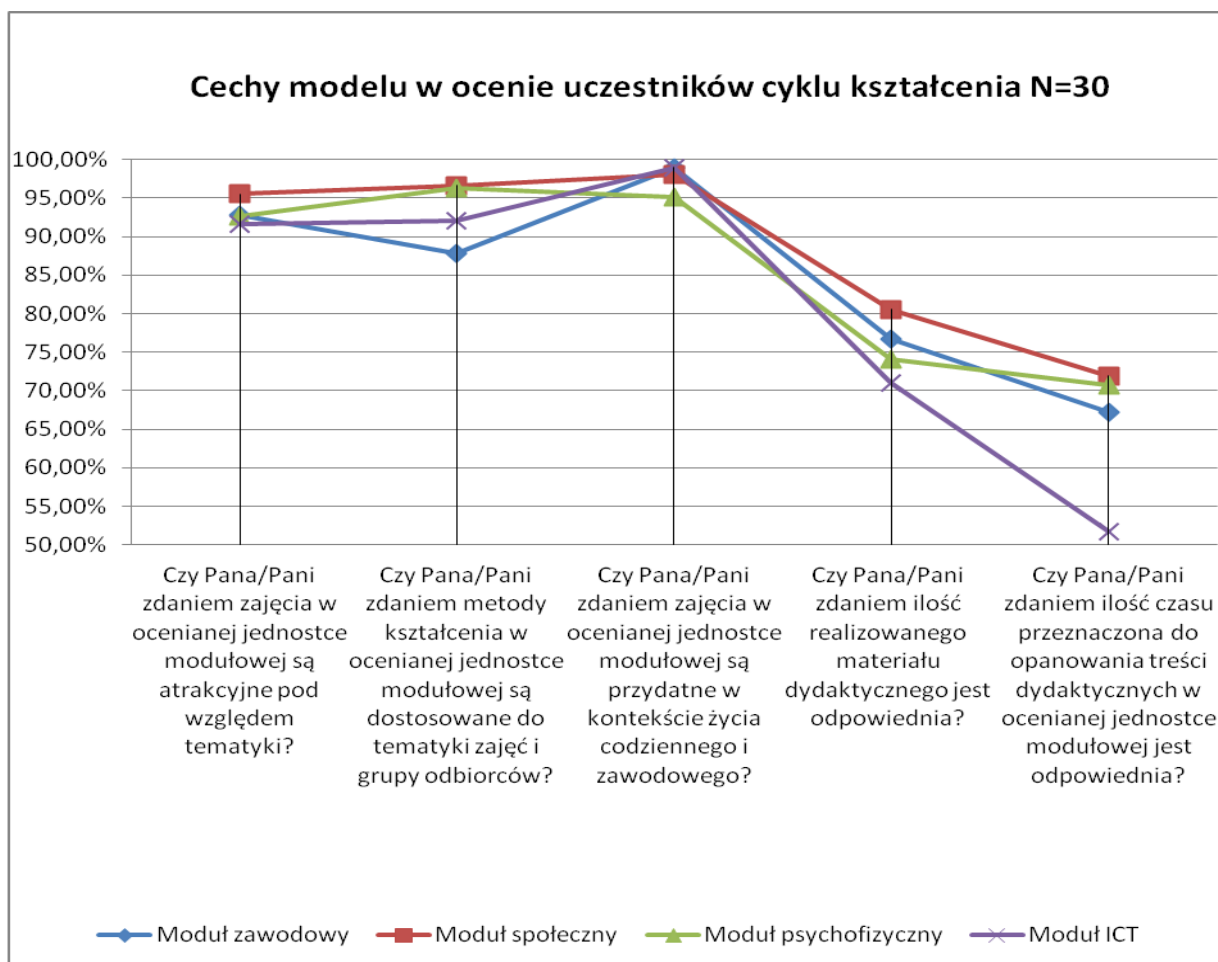
- **Wieloczynnikowość** – struktura modułów i tworzących je jednostek modułowych umożliwia uwzględnienie w planowaniu i realizacji cyklu kształcenia czynników zewnętrznych i wewnętrznych: sytuacji ekonomicznej regionu, społeczno-zawodowej sytuacji uczestnika, potrzeb rynku pracy, ofert edukacyjnych, zmian demograficznych, doświadczenia związanego z podmiotem uczestniczącym, posiadanego zasobu kompetencji i potrzeb rozwojowych - subiektywnych i obiektywnych, nastawienia na rozwiązywanie problemów społeczno-zawodowych, edukacyjnych i osobistych:

Moduły są tak skrojone, aby odpowiadać na potrzeby 50+. Osoby te potrzebują pozostawać jak najdłużej w dobrym zdrowiu, aby pozostawać aktywne na rynku pracy. Umiejętności społeczne, choć czasem bagatelizowane, to jak spytamy szefa, to on chce, żeby oprócz dobrze wykonanej pracy, żeby ci ludzie mieli kompetencje umożliwiające dobrą współpracę w zespole. Często te kompetencje są wyżej stawiane niż te specjalistyczne, zawodowe. Dalej ICT, umiejętność korzystania jest związana nie tylko z życiem osobistym, ale i z zawodowym. Trudno jest dziś znaleźć stanowisko pracy nawet nie bezpośrednio niezwiązane z komputerem, ale jakimś urządzeniem cyfrowym. Niech to będzie np. tokarka sterowana numerycznie. I moduł kompetencji zawodowych jest spoiwem, które łączy te wszystkie moduły i wypracować model rozwoju zawodowego człowieka po 50 roku życia i wypracować to poczucie bycia aktywnym uczestnikiem rynku pracy. [IDI, członek zespołu ds. ewaluacji]

- **Ukierunkowanie na zintegrowanie działań środowiskowych** – stymulowanie instytucji zewnętrznych do innowacyjnych działań w zakresie rozwoju kształcenia ustawicznego, rozwoju aktywizacji edukacyjnej, społecznej i zawodowej, tworzenia specyficznych form wsparcia dla osób ze względu na wiek marginalizowanych w życiu społeczno-zawodowym. Stymulowanie do redukcji przestrzennych dysproporcji rozwoju społeczeństwa otwartego na wiedzę.
- **Międzysektorowość** – korelacja treści kształcenia w modułach (wiedza, umiejętności, efekty), w module zawodowym odniesienie do zawodów, reprezentujących różne dziedziny nauki i gospodarki, partnerskie współdziałanie prowadzących zajęcia w celu osiągnięcia efektów kształcenia, ale także różnych podmiotów gospodarczych, w tym zwiększenie aktywności społeczno-zawodowej.
- **Adekwatność treści kształcenia** - na podstawie badań diagnostycznych ustalono, że treści kształcenia zawarte w poszczególnych modułach są adekwatne z potrzebami grupy docelowej takimi jak ICT, kompetencje społeczne, psychofizyczne, zawodowe i językowe. Poszczególne moduły przygotowują słuchaczy do kontynuowania edukacji na poziomie zdobywania specjalistycznych kompetencji zawodowych w sposób świadomy zgodnie z wybraną przez siebie ścieżką rozwoju.

W ramach ewaluacji wewnętrznej zebrano za pomocą ankiety elektronicznej wypełnianej przez uczestników zajęć AWŚ 50+ (30 osób) oceny użyteczności rozwiązań przyjętych w modelu. Respondenci dokonywali oceny poszczególnych jednostek modułowych, posługując

się skalą pięciostopniową. Na podstawie zestawień ocen dla poszczególnych modułów na potrzeby ewaluacji zewnętrznej przygotowano uśrednione zestawienia porównawcze dla każdego z czterech modułów, tworzących model kształcenia. Na poniższym wykresie zaprezentowano wskaźniki *Top two box* czyli zsumowane odsetki dla kategorii: *Zdecydowanie tak* oraz *Tak*:



Wykres 11. Ocena modelu przez uczestników projektu

Wyniki badania potwierdzają adekwatność modelu pod względem tematyki zajęć, dostosowania metod kształcenia, przydatności dla uczestników w życiu codziennym, a w mniejszym stopniu dostosowanie obszerności materiału dydaktycznego i czasu przeznaczonego na jego realizację. Wyjątkiem jest moduł ICT, w którym tylko połowa respondentów pozytywnie oceniła dostosowanie czasu przeznaczonego na realizację zajęć do ilości materiału dydaktycznego.

3.5. Czynniki warunkujące wdrożenie rozwiązań przyjętych w modelu do praktyki edukacyjnej kształcenia ustawicznego

W wyniku przeprowadzonych badań ewaluacyjnych zidentyfikowano następujące czynniki, których spełnienie stanowi warunek wdrożenia przyjętych w modelu rozwiązań do praktyki edukacyjnej kształcenia ustawicznego:

- **Zainteresowanie uczelni wyższych opracowanym modelem**

Przeprowadzona w ramach badania zrealizowanego w 2013 roku analiza oferty pomorskich uczelni wyższych pod kątem odbiorcy w wieku 50+ wskazuje, że większość uczelni nie ma żadnych propozycji skierowanych specjalnie do tej grupy wiekowej. Tymczasem wdrożenie opracowanego modelu może dla uczelni stanowić szansę na poprawę sytuacji ekonomicznej poprzez pozyskanie nowej kategorii potencjalnych słuchaczy/studentów.

Ponadto zgodna z założeniami realizacja modelu przez uczelnię wyższą będzie wiązało się z podniesieniem u zatrudnionych przez nią wykładowców umiejętności w zakresie nauczania w grupie wiekowej 50+, dzięki czemu znacznie wzrośnie potencjał edukacyjny uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego. W ten sposób dochodzimy do kolejnego warunku prawidłowego wdrożenia modelu, a mianowicie

- **Rozwijanie potencjału kadry dydaktycznej uczelni**

Wzrost kompetencji andragogicznych nauczycieli prowadzących zajęcia, którzy przeszli dziesięciomiesięczną szkołę pracy z osobami 50+ według andragogicznego modelu kształcenia. I to zbudowało ich warsztat zawodowy, edukacyjny i dydaktyczny i też taki ludzki. I to jest największa wartość dodana projektu. [IDI, członek zespołu ds. ewaluacji]

- **Pozyskanie źródeł finansowania wdrożenia modelu przez potencjalnych użytkowników**

Zasadniczym problemem, z jakim mogą spotkać się uczelnie zamierzające wprowadzić nieformalne kształcenie na poziomie akademickim jest brak dla niego podstawy prawnej, co z kolei stanowi utrudnienie w procesie poszukiwania źródeł finansowania. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.) dotychczas nie wskazuje jednoznacznie zakresu działania uczelni, a tym samym uprawnienia do prowadzenia kształcenia nieformalnego. Wprowadzenie stosownych zmian w ustawie byłoby znacznym ułatwieniem dla uczelni zainteresowanych rozszerzeniem swojej oferty edukacyjnej o kształcenie ustawiczne skierowane do grupy wiekowej 50+.

W przypadku modelowego rozwiązania, jakim jest AWS 50+, przyjęto funkcjonowanie akademii w formie jednostki organizacyjnej macierzystej uczelni. Jednostka byłaby powoływana decyzją władz uczelni na podstawie stosownych zapisów w jej statucie. W dokumencie opisującym Model przedstawiono projekt stosownej uchwały senatu uczelni oraz projekt Regulaminu Akademii Wieku Średniego - dokumentów umożliwiających powstanie Akademii Wieku Średniego w strukturach organizacyjnych uczelni.

Według autorów Modelu, określając formalnoprawne zasady funkcjonowania AWS, korzystano z doświadczeń uniwersytetów trzeciego wieku, wśród których można wyróżnić trzy główne typy²:

² <http://www.federacjautw.pl> (data dostępu: 10.05.2013)

- działające jako organizacje pozarządowe (w szczególności stowarzyszenia i fundacje UTW);
- działające w strukturach uczelni wyższych – publicznych i niepublicznych;
- działające w strukturach jednostek organizacyjnych samorządu lokalnego (np. centrach kultury, centrach kształcenia ustawicznego, bibliotekach, ośrodkach pomocy społecznej itp.).

W opinii eksperta realizującego ewaluację wewnętrzną, nie można liczyć na to, że uda się sfinansować zajęcia poprzez czesne płacone przez uczestników. Związane jest to z tendencjami i stereotypami panującymi na rynku edukacyjnym, na którym dominuje zasada najniższej ceny:

Finansowanie przez uczestników nie wytrzyma konkurencji bo uczestnicy pójdą tam, gdzie jest taniej. Chyba, że różnica jest niewielka, ale cena jest podstawowym kryterium. [IDI, ekspert zespołu ds. ewaluacji]

W związku z tym dla zachęcenia potencjalnych użytkowników niezbędne jest określenie źródeł finansowania zewnętrznego. Jedną z propozycji jest refundacja przez Ministerstwo Edukacji Narodowej zajęć prowadzonych w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Takie rozwiązanie mogłoby być szczególnie atrakcyjne dla takich jednostek jak centra kształcenia ustawicznego (CKU):

Żeby dało się replikować model, musiałby on być refundowany. Gdyby MEN zdecydował się na wspomaganie tego w formie KKZ, z zaleceniem wykorzystywania andragogicznego modelu kształcenia. [IDI, ekspert zespołu ds. ewaluacji]

Kolejne proponowane rozwiązanie zakłada uzyskanie przez słuchaczy AWS statusu studenta, co umożliwiłoby otrzymywanie przez uczelnie wyższe dofinansowania na takiej samej zasadzie, jak w przypadku np. studentów studiów stacjonarnych:

Gdyby udało nam się uzyskać [w świetle zmian w ustawie o szkolnictwie wyższym] status studenta dla naszych słuchaczy w kształceniu otwartym i to umożliwia staranie się o dofinansowanie z Ministerstwa [nauki]. I w tym kierunku będziemy szli. Żeby to było tak, jak w British Open University, że to są po prostu studenci. I na każdego studenta dostajemy dofinansowanie. Jeśli uczelnia dostanie dofinansowanie, to z miłą chęcią będzie organizowała takie zajęcia. Będziemy taki wniosek do Ministerstwa składać, żeby na takiego studenta dostawać dofinansowanie jako uczelnia publiczna. I to jest taka dobra praktyka edukacyjna. [FGI, zespół realizujący projekt]

Model został przygotowany tak, aby do realizacji zajęć wystarczały zasoby będące na ogół w posiadaniu uczelni i innych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne. Ponadto, szacowany koszt realizacji zajęć w ramach modelu jest porównywalny z kosztem realizacji studiów podyplomowych:

Finansowo ten model to nie jest drogi model. Każda uczelnia, każda placówka ma salę komputerową. Te koszty są porównywalne z organizacją studiów podyplomowych. Tak że to nie są wielkie koszty. [FGI, zespół realizujący projekt]

Możliwą do zastosowania formą wdrożenia modelu na uczelni jest zorganizowanie w ramach uczelni centrum kształcenia ustawicznego (CKU):

Od strony menedżerskiej to jest do zrobienia. Uczelnia może otworzyć CKU, bo teraz uczelnie muszą się przystosować do kształcenia otwartego bez barier. Tu nie jest barierą wykształcenie [formalne kandydata] – uczelnie muszą w to wejść również z powodów ekonomicznych. To jest szansa pozyskania nowych słuchaczy. [FGI, zespół realizujący projekt]

Dodatkowym czynnikiem, który może zachęcić potencjalnych użytkowników, w szczególności uczelnie wyższe, jest możliwość wykorzystania poszczególnych modułów tworzących model podstawowej działalności uczelni w postaci ścieżek przedmiotowych dla pozostałych studentów. Z kolei, dla instytucji zaangażowanych w organizację kształcenia ustawicznego istotną zaletą modelu może być to, że wpisuje się on w kompetencje społeczne Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK):

My te kompetencje miękkie możemy przedstawić jako ścieżkę kształcenia wplecioną w tok studiów, więc w ten sposób model może być wykorzystany przy organizacji kształcenia dla pozostałych studentów. I to też jest szansa, żeby nie przepadł ten model. Model wpisuje się kompetencje społeczne KRK. [FGI, zespół realizujący projekt]

Możliwość pozyskania dofinansowania z funduszy UE w kolejnej perspektywie finansowej stanowi istotny czynnik, który może skłonić potencjalnych użytkowników do zainteresowania się wdrożeniem modelu:

Nasz model może być wykorzystywany jako element podtrzymujący aktywność osób 50+ i na to mają być środki z UE w nowej perspektywie. Czyli nie tylko reagowanie na bezrobotnych, ale podtrzymywanie kompetencji osób z grupy 50+. [FGI, zespół realizujący projekt]

Uniwersalny charakter modelu sprawia, że może on być z powodzeniem stosowany również w innych grupach odbiorców. Mogą to być inne grupy wiekowe, np. studenci studiów dziennych lub zaocznych. Może też być wykorzystywany w pracy z osobami zagrożonymi marginalizacją bądź wykluczonymi społecznie, np. osobami ze środowisk defaworyzowanych:

Po okresie testowania widać, że model może być wykorzystywany również w innych grupach wiekowych wśród osób narażonych na marginalizację lub wykluczonych. Bo może on być elementem terapeutycznym dla osób wykluczonych. [FGI, zespół realizujący projekt]

3.6. Czynniki wpływające na jakość i funkcjonalność przyjętych rozwiązań

W wyniku przeprowadzonych badań ewaluacyjnych zidentyfikowano następujące czynniki, wpływające na jakość i funkcjonalność przyjętych w modelu rozwiązań:

- **Diagnoza i pozycjonowanie uczestników**

Jednym z warunków działania innowacji wskazanym w Strategii wdrażania jest właściwy dobór uczestników w procesie rekrutacji. Ważne jest nie tylko odpowiednie zaangażowanie tych osób, ale również właściwa diagnoza pod kątem ich stanu wiedzy, potrzeb i potencjału rozwojowego. Rozwinięcie takiego podejścia umożliwi optymalizację wykorzystania środków dydaktycznych zaangażowanych w proces kształcenia. Za przykład może posłużyć moduł ICT, w którym problem zróżnicowanego poziomu kompetencji rekrutowanych słuchaczy uwidocznił się bardzo wyraźnie

Z punktu widzenia wykładowców problemem był brak zróżnicowania pod względem poziomu [zaawansowania uczestników] w poszczególnych grupach. I to można by dodać w ostatecznej wersji modelu. [FGI, zespół realizujący projekt]

Rozwiązaniem tego problemu może być stosowanie diagnozy wstępnej i dostosowanie odpowiednich aspektów organizacyjnych do rzeczywistych potrzeb beneficjentów, np. w postaci podziału na grupy zajęciowe zróżnicowane pod względem poziomu zaawansowania:

W procesie rekrutacji należałoby bardziej pozycjonować tych ludzi ze względu na umiejętności, z jakimi przychodzą. Zdarzały się osoby, których po prostu nie było stać na komputer i widziały go po raz pierwszy, a były takie, które z tym komputerem miały już do czynienia. Więc te braki były zupełnie gdzie indziej. W rezultacie bywały takie zajęcia, gdzie te osoby, które miały już do czynienia z komputerem się nudziły. Tak że pozycjonowanie powinno być lepsze. Może jakiś test, diagnoza. Żeby posadzić osobę przy komputerze, zadać kilka pytań, zadań – czy potrafi go włączyć, wyłączyć, skorzystać z Internetu, czy ma pocztę elektroniczną. [IDI, nauczyciel ICT]

Celowe projektowanie kursów według potrzeb, np. zajęcia z Excellem. Część osób chciała nauczyć się wykorzystywać dla potrzeb domowych, a inne dla potrzeb zawodowych. Tak że to byłoby duże osiągnięcie, gdyby ludzie mieli bardziej sprecyzowane - czyli to pozycjonowanie i odpowiednie dzielenie na grupy. [IDI, nauczyciel ICT]

- **Dalsze zwiększanie elastyczności modelu**

Dostosowywanie modelu do bieżących potrzeb uczestników jest jedną z jego kluczowych cech. Z przeprowadzonego badania wynika, że założenie elastyczności modelu zdało egzamin, jednakże należałoby tę elastyczność jeszcze pogłębić.

W procesie testowania modelu niezbędne okazały się modyfikacje w związku ze zróżnicowaniem poziomu kompetencji uczestników. Elastyczne podejście do przygotowanych programów i poszczególnych jednostek modułowych umożliwiło wprowadzanie zmian na bieżąco i dostosowanie założeń programowych do potrzeb beneficjentów:

Ogólnie na początku program był przygotowany źle. Nie odpowiadał na potrzeby osób 50+. Raczej był przygotowany pod kursy ECDL, czyli standardowe kursy dla młodych osób. Szybko, żeby opanować komputer. A starsi ludzie mają w ogóle problemy ze zrozumieniem tego sprzętu. Nie wszystkim się interesują. Dla nich wielkim skokiem jest podłączenie telefonu do

komputera i zgranie zdjęć np. wnuków. (...) Poza tym przyswajanie wiedzy przez ludzi starszych odbywa się w trochę innym tempie i na innym poziomie. Program by przeładowany, było mnóstwo zagadnień, które trzeba było poruszyć. Program był modyfikowany, uwagi były zgłaszane do mojego lidera i program był modyfikowany na bieżąco. Więc te rzeczy zostały zrobione.

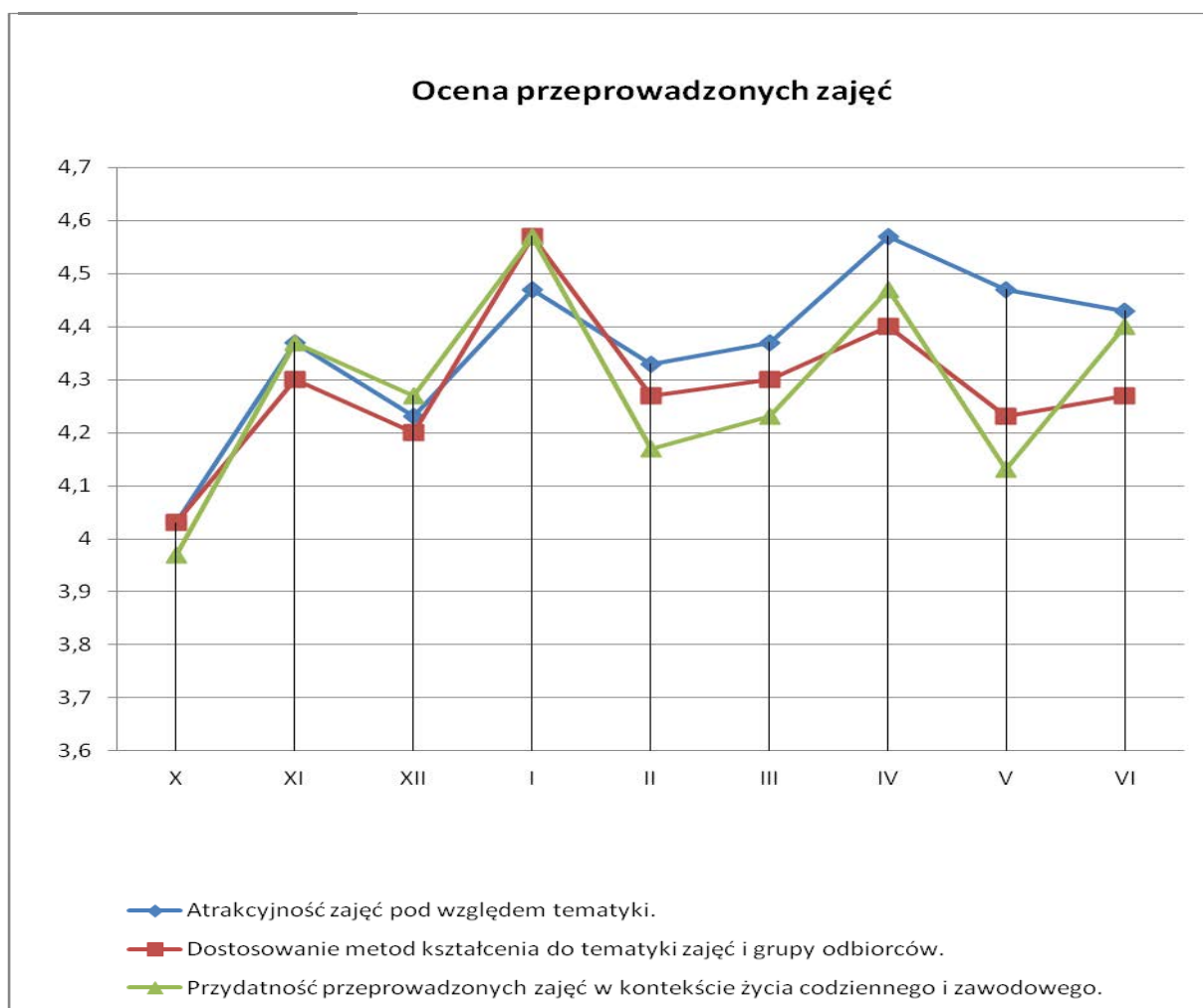
Postulat zwiększenia elastyczności w podejściu do projektowania poszczególnych jednostek modułowych dotyczy również zmiany ich struktury na taką, która umożliwia optymalne dostosowanie tematyki zajęć do potrzeb słuchaczy.

Moduł ICT powinien być bardziej modułowy. Żeby uczestnicy sobie sami bardziej tą ścieżkę nauki wybierali. Interesuje mnie Excell, to wybieram 10 godzin z Excella, jak jestem początkujący, to na poziomie podstawowym. Tak że większa elastyczność. Nie przez wszystkie przedmioty ludzie musieliby przechodzić, ale by sobie wybierali. To byłoby obciążenie, bo byłyby bardzo małe grupy i trzeba by to jakoś dostosować. Ale elastyczne podejście byłoby lepsze, bo ludzie nie mieliby świadomości straconego czasu. Bo jak sam to wybrałem, to mam inne podejście. Ponadto, jeśli ludzie muszą się przekwalifikować, to wiedzą, czego od nich oczekuje pracodawca. [IDI, nauczyciel ICT]

Pomimo tego, że proces testowania określił obszary, w których możliwy jest dalszy rozwój modelu kształcenia ustawicznego, wyniki badań prowadzonych w ramach ewaluacji wewnętrznej wskazują, że testowane rozwiązania spotkały się z pozytywną percepcją wśród uczestników cyklu kształcenia. W okresowych, comiesięcznych ocenach z wykorzystaniem pięciostopniowej skali ocen słuchacze wyrazili swoją akceptację w stosunku do zajęć realizowanych w cyklu kształcenia:

- W ocenie atrakcyjności zajęć pod względem tematyki średnia wskazań z obu semestrów wyniosła 4,36.
- W ocenie dostosowania metod kształcenia do tematyki zajęć i grupy odbiorców – 4,29.
- W ocenie przydatności przeprowadzonych zajęć w kontekście życia codziennego i zawodowego - 4,29.

Na poniższym wykresie przedstawiono wyniki uśrednionych ocen w poszczególnych miesiącach cyklu kształcenia. Na uwagę zasługuje fakt, że nie odnotowano ocen negatywnych, a poza jednym przypadkiem, oceny przewyższają poziom 4 punktów. Jak widać na wykresie, uczestnicy pozytywnie ocenili przede wszystkim interesującą tematykę zajęć oraz dobór metod kształcenia, natomiast oceny za przydatność zajęć w życiu prywatnym i zawodowym w poszczególnych miesiącach znacznie się różniły.



Wykres 12. Ocena przeprowadzonych zajęć

W kontekście prezentowanych wyników istotnym wydaje się konieczność dalszego pogłębiania praktycznego aspektu w doborze treści i metod kształcenia. Jest to warunek niezbędny do osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia, ale również do skutecznego przeprowadzenia cyklu kształcenia z zachowaniem odpowiedniego poziomu motywacji i zaangażowania uczestników [co ma wpływ na frekwencję i aktywność na zajęciach, a co za tym idzie, na nabywanie wiedzy i umiejętności – kompetencji zgodnie z założeniami – efektami kształcenia dla poszczególnych jednostek modułowych].

Może mniej teorii i więcej praktyki. Może w I semestrze ta nagroda [nabycie praktycznych umiejętności] była zbyt późno. Można było te wprowadzenia teoretyczne zrobić od razu z praktycznymi elementami. Te ćwiczenia mogły być wcześniej. Parę osób się po pierwszych zajęciach wykusiło. One nie dotrwały do tej nagrody. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Osoby w tym wieku, to tak 2 godziny teorii niespecjalnie przyswajają, a w połączeniu z praktyką – daleko lepiej. [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

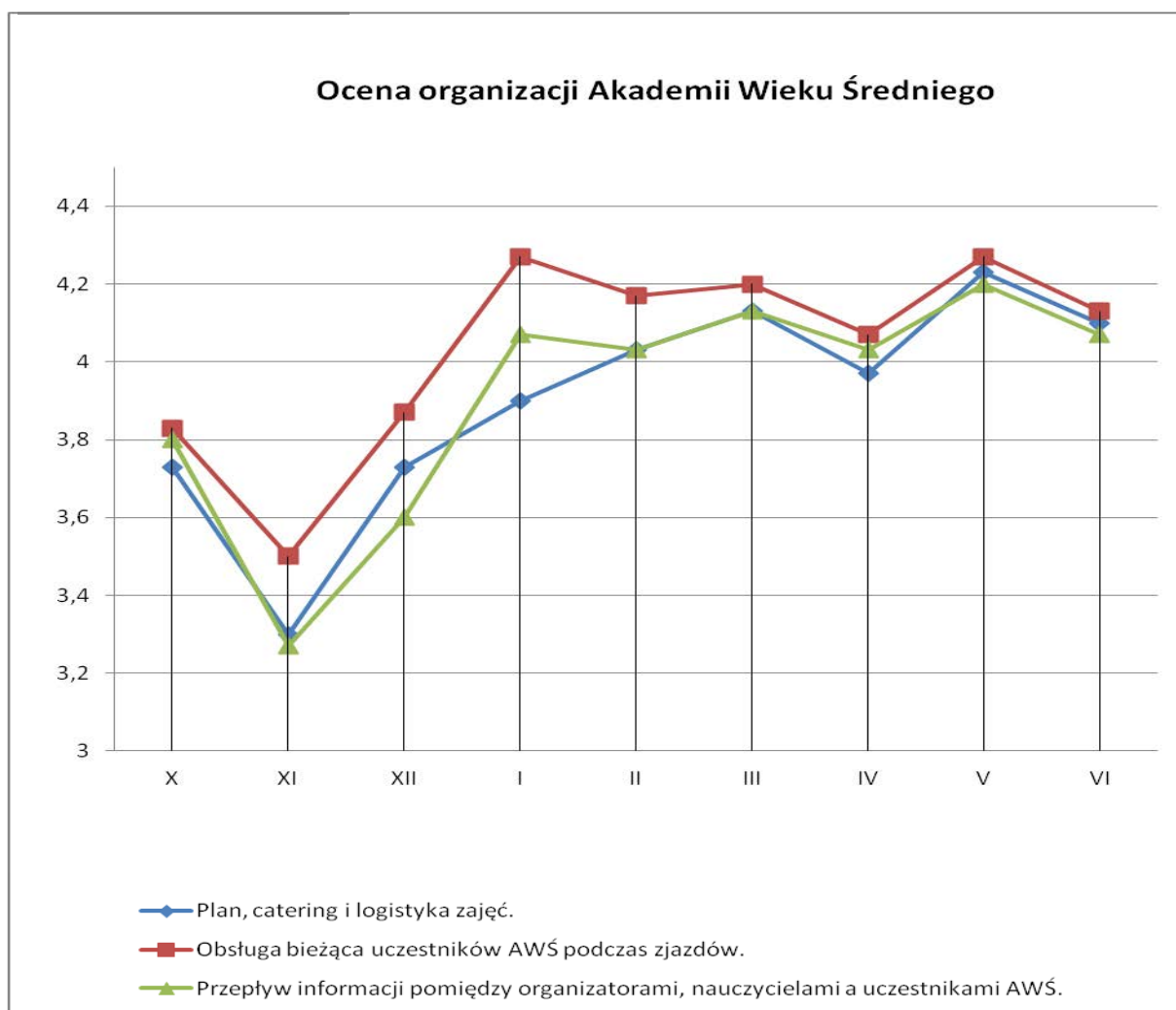
- **Organizacja procesu kształcenia**

Istotne miejsce wśród czynników wpływających na jakość i funkcjonalność przyjętych w modelu rozwiązań pełni organizacja procesu kształcenia. Zgodnie z przyjętym w modelu podejściem, słuchacz jest podmiotem procesów nauczania, dlatego ważne jest zadbanie o jego jak najlepsze samopoczucie, dzięki czemu możliwe staje się osiągnięcie optymalnych warunków kształcenia.

W ocenach okresowych słuchacze wyrazili umiarkowane krytyczną opinię w stosunku do organizacji zajęć realizowanych w cyklu kształcenia:

- W ocenie planu zajęć, cateringu i logistyki średnia wskazań z obu semestrów wyniosła 3,90.
- W ocenie bieżącej obsługi uczestników podczas zjazdów – 4,03.
- W ocenie przepływu informacji pomiędzy organizatorami, nauczycielami a uczestnikami AWS – 3,91.

Na poniższym wykresie przedstawiono wyniki uśrednionych ocen w poszczególnych miesiącach cyklu kształcenia. Na uwagę zasługuje fakt, że oceny uczestników osiągają wyższy poziom wraz upływem czasu i od czwartego miesiąca realizacji zajęć stabilizują się na poziomie 4 punktów, co może wskazywać, że po „dotarciu się” pod względem organizacyjnym, ostatecznie udało się zapewnić zakładany standard.



Wykres 13. Ocena sposobu organizacji AWS

Również w czasie wywiadów indywidualnych padły opinie, że aspekt organizacyjny odgrywa istotną rolę w kształceniu dorosłych i może mieć bezpośredni wpływ na motywację uczestników do udziału w zajęciach, a przez to wpływać na efekty kształcenia.

Strona organizacyjna wymaga modyfikacji. Szczególnie w I etapie wszelkie błędy mogą zrazić uczestników. Np. jeśli plan się często zmienia, jeśli numery sal są inne niż na planie i oni nie wiedzą, w której są grupie i chodzą i szukają. Jak coś jest niedograne, to potrafi dużo zepsuć, i nastawienie i atmosferę i motywację. Trzeba opracować plany awaryjne, żeby być przygotowanym na wszelkie trudności. [IDI, członek zespołu ds. ewaluacji]

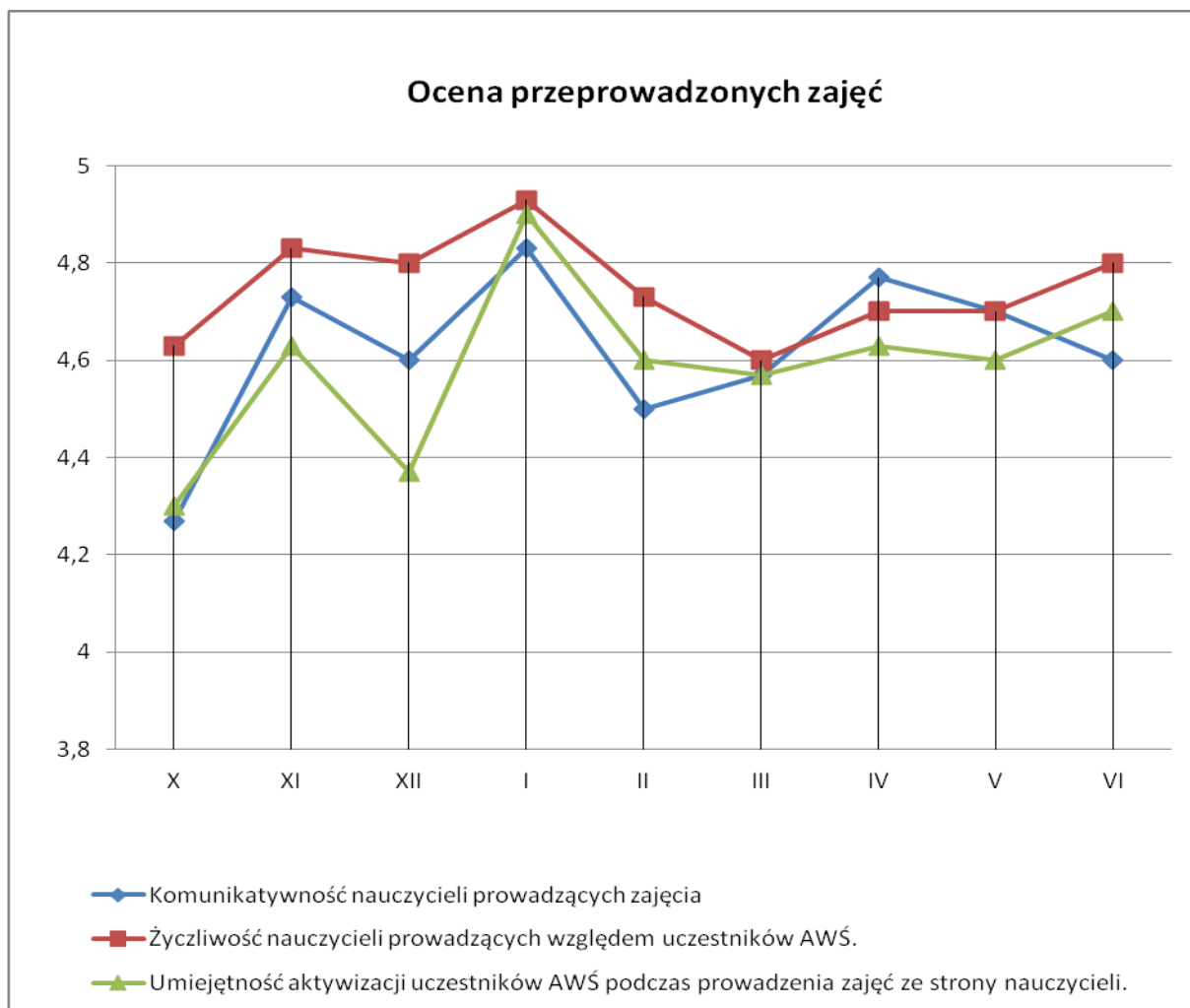
- Funkcjonowanie zespołu nauczycieli i ekspertów**

Kolejnym czynnikiem istotnym z punktu widzenia jakości i funkcjonalności przyjętych w modelu rozwiązań, jest prawidłowe funkcjonowanie zespołu nauczycieli i ekspertów. Jak już wcześniej powiedziano, istnieje potrzeba ścisłej współpracy wewnątrz zespołu.

W ocenach okresowych, słuchacze wyrazili zdecydowanie pozytywną opinię w stosunku do nauczycieli prowadzących zajęcia:

- W ocenie komunikatywności nauczycieli prowadzących zajęcia średnia wskazań z obu semestrów wyniosła 4,62.
- W ocenie życzliwości nauczycieli prowadzących względem uczestników – 4,75.
- W ocenie umiejętności aktywizacji uczestników AWS podczas prowadzenia zajęć przez nauczycieli – 4,59.

Na poniższym wykresie przedstawiono wyniki uśrednionych ocen w poszczególnych miesiącach cyklu kształcenia.



Wykres 14. Ocena prowadzących zajęcia nauczycieli

Jak widać z przedstawionych na powyższym wykresie wyników, uczestnicy wysoko ocenili prowadzących zajęcia nauczycieli. Okazano zadowolenie zarówno z życzliwości nauczycieli, jak i ich komunikatywności oraz umiejętności aktywizacji słuchaczy. Wydaje się, że tak wysokie oceny mogą być efektem przygotowania zespołu i odpowiedniego doboru nauczycieli, tj. osób mających doświadczenie i skłonnych do stosowania założeń podejścia andragogicznego.

Z powyższego można wysnuć wniosek, że istotnym czynnikiem wpływającym na jakość i skuteczność modelu jest organizacja szkoleń dla kadry, utrzymywanie wsparcia metodycznego

dla nauczycieli oraz wizytowanie zajęć prowadzonych przez nauczycieli doświadczonych w pracy z dorosłymi zgodnie z podejściem andragogicznym:

Ważne też byłoby zorganizowanie szkolenia dla kadry. Nie pod kątem, jakie tam mają metody, ale na co należy zwrócić uwagę, pracując z osobami dorosłymi. A jednocześnie umożliwić kontakt i czerpanie doświadczeń od tych trenerów, którzy brali udział na etapie wdrażania.
[FGI, nauczyciele]

Wszyscy nauczyciele, trenerzy, eksperci powinni bezwzględnie brać udział w sesjach metodycznych, od samego początku. [FGI, nauczyciele]

Przydałyby się wizyty nowych nauczycieli na zajęciach albo materiały wideo: stosunek, sposób odnoszenia się do osób dorosłych, warunki – one powinny być spójne na wszystkich zajęciach.
[FGI, nauczyciele]

Bardzo ważne jest natomiast przygotowanie pozaformalne w trakcie [realizacji zajęć]. Ważne, żeby w zespole ekspertów był chociaż jeden, który „czuje” filozofię modelu i będzie potrafił ukierunkować pozostałych ekspertów. Eksperti też muszą przełamać pewne bariery i zrozumieć tą filozofię. [FGI, zespół realizujący projekt]

• Wprowadzenie certyfikatów

W trakcie realizacji badań pojawiła się kwestia certyfikatu poświadczającego ukończenie AWS. Zdaniem respondentów, jego wprowadzenie jest nieuniknione ze względu na fakt, że żyjemy w społeczeństwie ceniącym jedynie wiedzę potwierdzoną stosowanym dokumentem. Z tego powodu uczestnikom chcącym poprawić swoją sytuację na rynku pracy z pewnością będzie zależało na otrzymaniu certyfikatu. Jednakże, ze względu na założenia modelu andragogicznego, należy uważnie przemyśleć zasady wydawania certyfikatu i związanego z tym oceniania uczestników.

Potrzebne jest całkowicie odmienne podejście do osób 50+. Trzeba poznać ich oczekiwania i wykorzystywać całkowicie odmienne techniki przekazywania wiedzy. To nie jest wiedza przekazywana uczniowi czy studentowi. To jest raczej kwestia rozmawiania z tymi ludźmi na zasadzie partnerstwa. To są ludzie starsi od wykładowcy i to jest raczej szukanie partnerstwa, a nie udowadnianie im, że mają jakieś braki. I to też kwestie oceniania. Czy oceniać czy tylko pokazywać drogę. I dopiero po I semestrze wprowadzić jakąś ocenę, bo ci ludzie potrzebują jakiegoś dokumentu. I do zastosowania typowo zawodowego trzeba by to podeprzeć oficjalnym, „pieczętkowym” papierem uczelnianym, gdzie jak na świadectwie się wypisuje wszelkiego rodzaju godziny, zajęcia i wtedy te twarde dowody taka osoba ma. Ale na samym początku to jest za szybko. Bo taka osoba się zastanawia: a co będzie, jak sobie nie poradzę i dostanę dwóję albo inną, gorszą ocenę? I etap powinien być bez oceny lub z oceną opisową.
[IDI, nauczyciel ICT]

Ale jeśli miałyby to być jako taki produkt funkcjonujący przy np. uczelniach albo dotowany z jakichś funduszy, to trzeba znaleźć taką grupę prowadzących i jakoś to wypromować w ten

sposób, że (szczególnie jeśli uczestnik ma za to zapłacić) jego wartość na rynku pracy i na rynku towarzyskim – relacjach międzyludzkich, wzrośnie. Ale jak pokazać, że to wzrośnie? Jesteśmy społeczeństwem opartym na bumagach. Musi być jakiś formalny certyfikat, który człowiek ostatecznie do ręki, żeby mógł go umieścić w swoim CV czy na swoim profilu na FB czy na jakimś Linked In czy jak to się teraz nazywa. To musi być ten efekt końcowy. Bo to, że ja powiem, że ukończyłem AWS, to ja muszę powiedzieć, co to jest? Co Ci to dało? Masz jakieś świadectwo? [IDI, uczestnik procesu testowania 1]

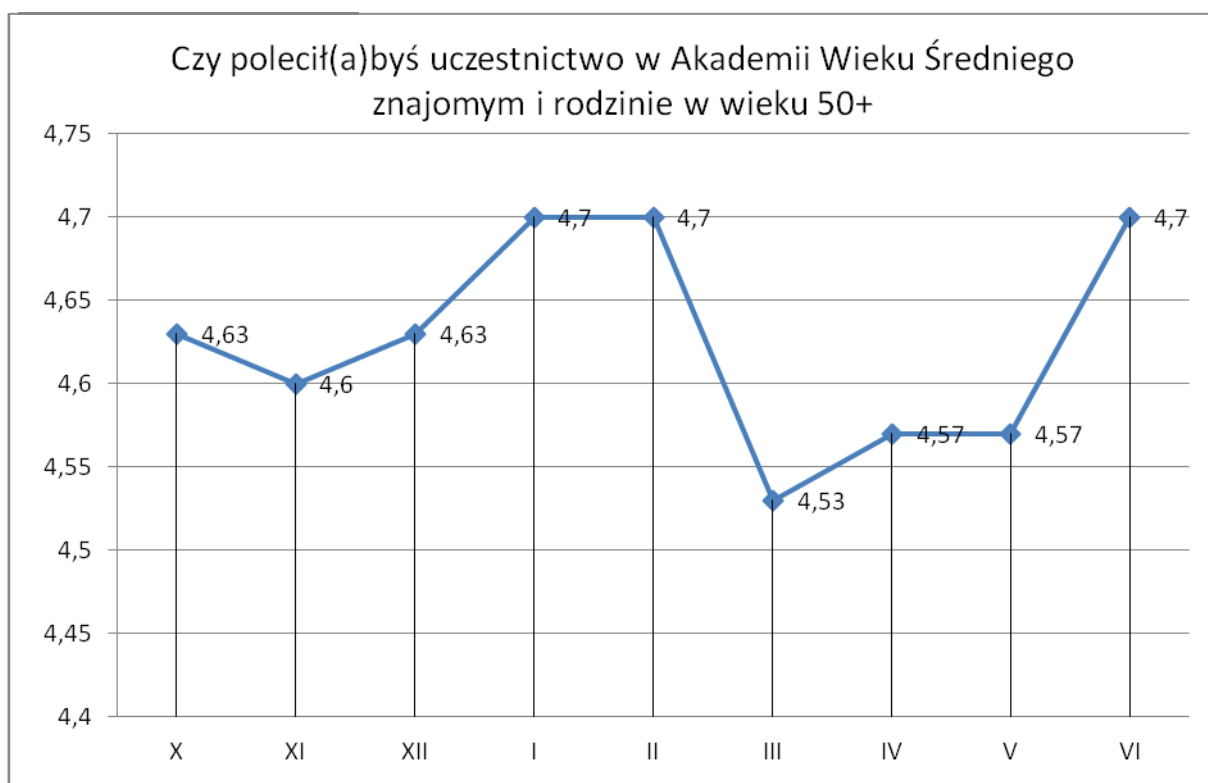
3.7. Czynniki wpływające na właściwe funkcjonowanie przyjętych rozwiązań po zakończeniu projektu

Zainteresowanie potencjalnych odbiorców

Wzbudzenie zainteresowania udziałem w kształceniu ustawicznym w grupie wiekowej 50+ jest jednym z podstawowych czynników umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie modelu po zakończeniu projektu. Zapewnienie odpowiedniego poziomu motywacji możliwe jest jedynie w sytuacji, w której słuchacze z własnej inicjatywy wezmą udział w zajęciach. W związku z tym szczególnego znaczenia nabierają zastosowane formy rekrutacji uczestników. Formułą, która zdała egzamin jest metoda „marketingu szeptanego”. Została ona wysoko oceniona przez uczestników biorących udział w testowaniu modelu:

Gdyby to był jakiś tekst pisany, to pewnie bym się nie zainteresował, ale poczta szeptana to jest znakomita metoda. Dlatego, że łatwiej się zebrać w trzy osoby i przyjść, bo to różnie, to jest takie wspieranie się wzajemne. (...) Ta poczta pantoflowa jest znakomitym sposobem, żeby zmobilizować – chyba lepszym niż ogłoszenia w prasie czy w telewizji. (...) [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Marketing szeptany może okazać się skuteczną metodą rekrutacji tym bardziej, że uczestnicy szkoleń w zdecydowanej większości są skłonni polecać udział w zajęciach AWS swoim znajomym. Wskazują na to wysokie wyniki ocen okresowych (średnio 4,63 w pięciostopniowej skali) przedstawione na poniższym wykresie. Jak widać na wykresie, uczestnicy zajęć testujący model deklarują chęć polecenia uczestnictwa w AWS znajomym i członkom rodziny w wieku 50+.



Wykres 15. Czy uczestnicy poleciliby AWŚ rodzinie i znajomym?

Również z wywiadów indywidualnych wynika, że siła marketingu szeptanego mogłaby zostać znacznie wzmocniona poprzez udział aktualnych słuchaczy oraz absolwentów AWŚ, pełniących rolę kreatorów opinii w swoich środowiskach i w ten sposób przyczyniających się do powstania swoistej mody na aktywność edukacyjną w grupie wiekowej 50+:

Myślę, że my jako grupa możemy być liderami opinii i, korzystając z Facebook'a czy na spotkaniach towarzyskich, możemy lansować ten program, mówić o tym wszystkim. Pokazywać, że nam to coś dało, że nam chce się chcieć. A w czym ty jesteś gorszy? Tobie też się może zachcieć chcieć. To ty też wyjdź z domu. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Problem w zakresie rekrutacji może stanowić prawdopodobnie niewielkie zainteresowanie kształceniem wśród osób faktycznie zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym. Osoby takie są z reguły mało aktywne i niechętnie wprowadzają zmiany w swoim życiu:

Generalnie osoby w takim wieku, jeżeli ktoś z tej grupy wiekowej nie przejawia żadnej aktywności, to niezależnie jakie będą reklamy, radio, telewizja, w zakładach pracy, to jeśli przez te 50+ lat się niczym nie zainteresowali, to i to też ich nie interesuje (...) oni nie dotrą do etapu, w którym zobaczą, jakie to jest dla nich przydatne. Bo oni w tym nie uczestniczą. Na własne życzenie zostają w tym ostatnim rzędzie i tam jest im dobrze. Ja nie widzę takiego sposobu. Tą aktywność to trzeba w sobie mieć, ciągle czegoś szukać, w coś się angażować. Jak się komuś nie chce, to ciężko go będzie z domu wyciągnąć. [IDI, uczestnik procesu testowania 2]

Stąd wynika wniosek, że dobrze byłoby w ramach modelu szczegółowo opracować metody wzbudzenia zainteresowania udziałem w tego typu zajęciach u osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym.

Zwiększanie świadomości pracodawców w zakresie roli kompetencji miękkich i potrzeby rozwijania tych kompetencji u pracowników

Kolejnym czynnikiem warunkującym prawidłowe funkcjonowanie modelu w środowiskach lokalnych jest wzrost świadomości pracodawców co do konieczności inwestowania w kompetencje miękkie personelu. Konieczne jest zwrócenie uwagi na procesy demograficzne, które ograniczają napływ młodych pracowników na rynek pracy i związaną z tym potrzebę podtrzymywania potencjału pracowników w grupie wiekowej 50+. Ponadto, ważne jest uświadomienie znaczenia kompetencji miękkich, które znacząco wpływają na wartość pracownika i jego praktyczną przydatność w przedsiębiorstwie:

A to jest bardzo ważne, a my tego w całej Polsce nie dostrzegamy. Że jest potrzeba podtrzymania pewnych kompetencji po to, żeby osoby mogły wydajnie pracować również po 50 roku życia. Bo dzisiaj jest duże bezrobocie, ten rynek jest w miarę nasycony pracownikami i oni [pracodawcy] mogą sobie wybierać między młodymi pracownikami. W pewnym momencie, przy starzeniu się społeczeństwa dojdziemy do tego etapu, że trzeba będzie zatrzymywać tych pracowników. I tu pojawia się pierwsza bariera – żeby przełamać stereotypy myślenia. [FGI, zespół realizujący projekt]

Jeżeli przedsiębiorcy zaczną dostrzegać, że potrzebne jest aktywizowanie tych ludzi w różnych obszarach życia, żeby mogli być dobrymi pracownikami, to jest duża szansa, że ten model się sprawdzi. [FGI, zespół realizujący projekt]

Trzeba pokazać, jaka jest korzyść z tego pracownika, np. firma wygrała przetarg, podpisała umowę, zatrudniła pracowników, a pracownicy nie przyszedli do pracy. I to są bardzo konkretne straty. Tak, trzeba pokazać, jaka jest korzyść z odpowiedzialnego pracownika, który nie zawiedzie [właściciela MSP] przy wykonywaniu zadań, który myśli, który jest aktywny. Miękkie kompetencje są tu ważniejsze od twardych. Tu jest bariera - przedsiębiorcy patrzą tylko przez pryzmat kompetencji twardych. [FGI, zespół realizujący projekt]

Diagnoza, pozycjonowanie i dobór słuchaczy do odpowiednich grup zgodnie z posiadanym poziomem kompetencji

Kwestia konieczności przeprowadzania diagnozy i pozycjonowania uczestników została już poruszona w poprzednim rozdziale, przy okazji omawiania czynników wpływających na jakość i funkcjonalność przyjętych w modelu rozwiązań. Również pełne wykorzystanie elastyczności modelu wymaga przeprowadzenia wnikliwej diagnozy kompetencji uczestników, dokonywanej na etapie rekrutacji. Diagnoza ta powinna umożliwić optymalny dobór stosowanych środków dydaktycznych, w tym również organizacji procesu kształcenia. Poniższa wypowiedź jednego z nauczycieli zaangażowanego w proces tworzenia i testowania modelu wskazuje jedno z przykładowych rozwiązań:

W procesie rekrutacji należałoby bardziej pozycjonować tych ludzi ze względu na umiejętności, z jakimi oni przychodzą. Zdarzały się osoby, których po prostu nie było stać na komputer i widziały go po raz pierwszy, a były takie, które z tym komputerem miały już do czynienia. Więc te braki były zupełnie gdzie indziej. W rezultacie bywały takie zajęcia, gdzie te osoby, które miały już do czynienia z komputerem się nudziły. Tak że pozycjonowanie powinno być lepsze. Może jakiś test, diagnoza. Żeby posadzić osobę przy komputerze, zadać kilka pytań, zadań – czy potrafi go włączyć, wyłączyć, skorzystać z Internetu, czy ma pocztę elektroniczną. Osoby 50+ generalnie wstydzą się tego. Słyszac, że są wykluczone cyfrowo myślą, że są w jakiś sposób niepełnosprawne. A to jest tylko kwestia zrozumienia pewnych technologii. Oni mają tę wiedzę gdzieś tam z telewizji itp., tylko oni tego nie dotykają, więc to jest kwestia pokazania i wytłumaczenia. [IDI, nauczyciel ICT]

Zapewnienie odpowiedniej kadry dydaktycznej

Zgodnie z założeniami modelu, rekrutacja nauczycieli powinna odbywać się zgodnie z podejściem andragogicznym, co oznacza, że powinni się oni odznaczać określonymi cechami predestynującymi ich do pracy z osobami w wieku 50+. Kolejną, po zasadach rekrutacji, kwestię stanowi proces kształcenia nauczycieli, nastawiony na zmianę ich tradycyjnej roli z dawców wiedzy na kierujących procesem uczenia się. Ponadto, również poprzez samą pracę w cyklu kształcenia prowadzonym zgodnie z zasadami modelu AWŚ nauczyciele nabywają kompetencje specyficzne dla podejścia andragogicznego, co może być elementem zachęcającym ewentualnych użytkowników z uwagi na jakościową zmianę i istotne zwiększenie potencjału własnej kadry dydaktycznej.

W ramach projektu przeprowadzono badanie nauczycieli, które pozwala określić ich przekonania w takich obszarach jak:

- temat nauczania,
- stosowane przez nich praktyki,
- preferowany model nauczania.

Badanie przeprowadzono w schemacie pretest-posttest. Pretest zrealizowano przed rozpoczęciem zajęć ze słuchaczami, a posttest po zakończeniu cyklu kształcenia w ramach AWŚ 50+. W badaniu wykorzystano Kwestionariusz stylu nauczania osoby dorosłej, opracowany przez Malcolma S. Knowlesa³ składający się z 30 par zdań na temat edukacji dorosłych (prezentowanych respondentom w kolumnach A i B). Nauczyciele deklarowali, w jakim stopniu zgadzają się z wyrażanymi przez nie poglądami, z użyciem skali 1-5 opisanej w następujący sposób: (5) w pełni zgadzam się ze zdaniem A; (4) zgadzam się bardziej ze zdaniem A niż ze zdaniem B; (3) Nie zgadzam się ani ze zdaniem A, ani ze zdaniem B; (2) zgadzam się bardziej ze zdaniem B niż ze zdaniem A; (1) w pełni zgadzam się ze zdaniem B.

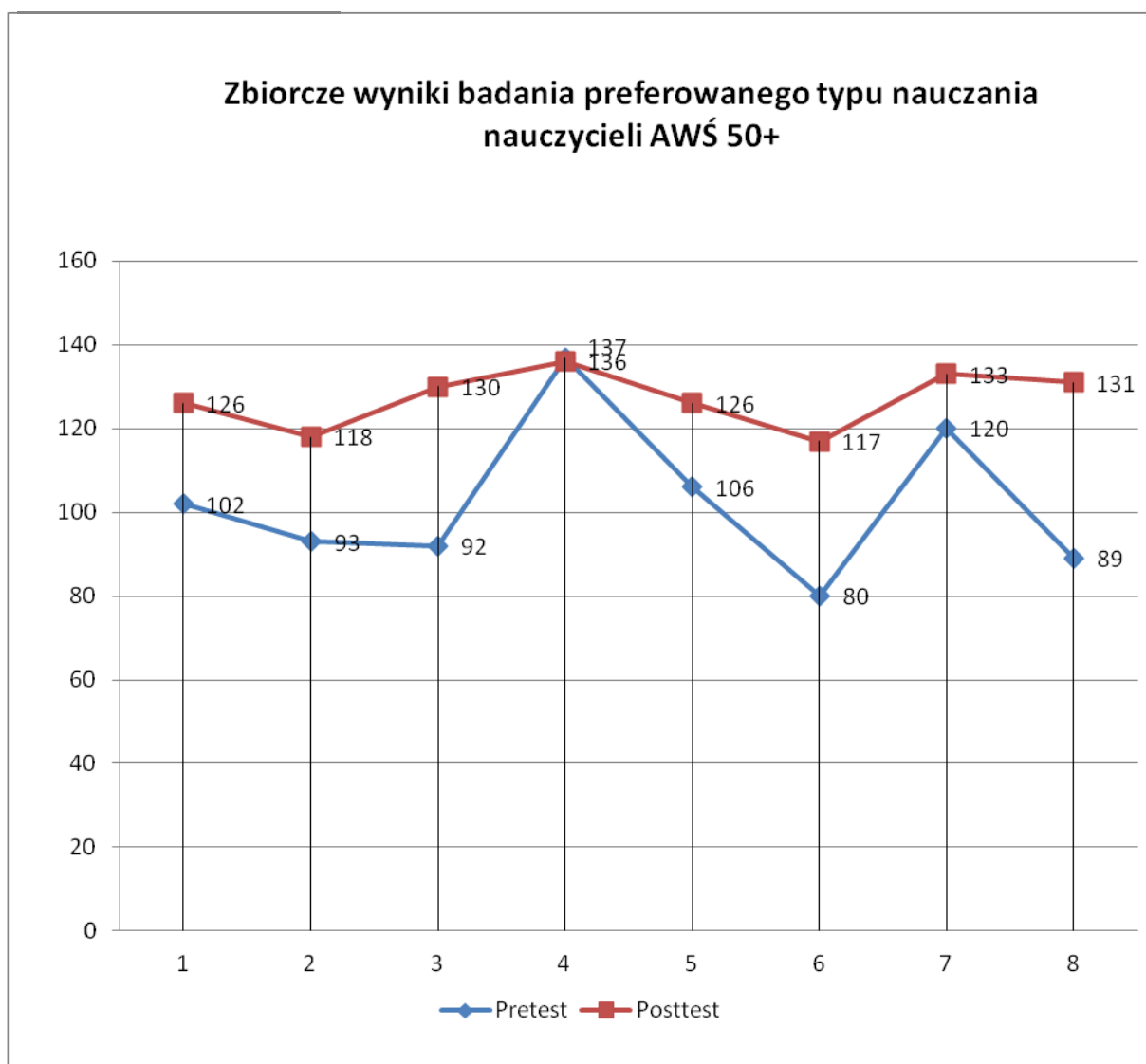
³ Kwestionariusz znajduje się w podręczniku akademickim: M. S. Knowles, E. F. Holton III, R. A. Swanson (red.), *Edukacja dorosłych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Zastosowane w kwestionariuszu twierdzenia odnoszą się do sześciu komponentów ogólnie rozumianej edukacji dorosłych:

1. Wiedzy na temat uczenia się;
2. Planowanie uczenia się;
3. Sposoby uczenia się;
4. Metody uczenia się;
5. Rozwoju programu;
6. Administrowanie programem.

Wynik 120–150 wskazuje na silniejszą orientację andragogiczną niż pedagogiczną (tradycyjną), a wynik 30–60 na silniejszą orientację pedagogiczną.

Jak widać na przedstawionym poniżej wykresie, uzyskane wyniki wskazują na prawidłowy dobór kadry do procesu testowania modelu – w zasadzie wszyscy nauczyciele deklarują preferencje w kierunku andragogicznego podejścia w pracy dydaktycznej z dorosłymi (wyniki powyżej 60 pkt.). Tym niemniej, jeszcze wyższe wartości uzyskane przez większość nauczycieli w postępie, potwierdzają tezę o pozytywnym wpływie udziału w projekcie na ich kompetencje zawodowe.



Wykres 16. Preferowany przez nauczycieli typ nauczania

3.8. *Wartość dodana wypracowanego w ramach projektu modelu w stosunku do obecnie stosowanych rozwiązań*

Model kształcenia ustawicznego pn. „Akademia Wieku Średniego” stanowi innowację w zakresie sposobu rozwiązania problemu małej aktywności w kształceniu ustawicznym oraz dużej bierności w podejmowaniu aktywności rozwojowej i zawodowej przez osoby w wieku 50+. Charakterystyczne cechy modelu to:

- wprowadzenie zestawu działań środowiskowych uwzględniających optymalne dla grupy odbiorców metody, formy, tematykę i warunki realizacji celów.
- wielopłaszczyznowy charakter innowacji polegający na tym, że odnosi się ona do: grupy docelowej, przyjętych form i metod pracy, tematyki kształcenia i sposobu jej doboru, struktury i modelu pracy dydaktycznej zespołu realizującego programy kształcenia oraz sposobu jego wdrożenia i funkcjonowania w środowiskach lokalnych.

Kluczową cechą wyróżniającą model kształcenia ustawicznego opracowany w ramach projektu jest kompleksowe podejście do zdefiniowanych problemów grupy docelowej z szeroką implementacją zasad andragogicznego modelu kształcenia. Powszechnie obowiązującym w kraju modelem kształcenia ustawicznego jest podejście wąskospecjalistyczne, nastawione na przekazanie osobom kształconym określonego zasobu kompetencji związanych najczęściej z konkretnym zawodem. Jak wynika z badań prowadzonych w ramach projektu, takie podejście nie jest dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy, wymagającej od pracowników dostosowywania się do jego rosnącej dynamiki. Oznacza to konieczność przekwalifikowywania się, często zmiany nie tylko zatrudnienia, ale i branży a nawet zawodu. Jest to sytuacja problematyczna szczególnie dla osób będących w grupie docelowej projektu. Osoby te, kształcone w realiach gospodarki centralnie planowanej, nie były przygotowywane do funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu zawodowym, w którym nabyte wcześniej kwalifikacje specjalistyczne coraz szybciej się dezaktualizują. Powoduje to znaczne osłabienie pozycji na rynku pracy w tej grupie wiekowej. Sytuację tę pogarsza często występujące wykluczenie cyfrowe i marginalizacja w życiu społecznym. Ogólnodostępna oferta kształcenia ustawicznego nie rozwiązuje tych problemów, tym bardziej że osoby w wieku 50+ często posiadają niskie kompetencje związane z orientacją zawodową i nie zawsze są w stanie dokonać optymalnych wyborów, decydując się na podniesienie kwalifikacji:

W kraju są realizowane projekty dotyczące osób 50+ przez np. urzędy pracy, ale one też ukierunkowane są głównie na rozwój kwalifikacji zawodowych. Tak że nie były i nie są realizowane żadne projekty, które by wchodziły w głąb problemu. Jest tylko reakcja na pojawiające się problemy społeczne związane z sytuacją osób 50+ na rynku pracy. I to jest tak od strony formalnej, że wychodzi się z ofertą jakichś usług, które mają niby pomóc tym osobom w znalezieniu pracy, co tak naprawdę nie rozwiązuje istoty samego problemu. My zdecydowaliśmy się na badania bardzo dogłębne, czyli poszukiwanie problemu nie w kształceniu formalno-zawodowym, ale w kształceniu kompetencyjnym, czyli kształceniu, które rozwijałoby przede wszystkim kompetencje ogólne. To wyszło nam z badań. Że trzeba ukierunkować się nie na kwalifikacje stricte zawodowe, ale starać się rozwiązać problem, wchodząc w głąb zagadnienia, żeby rozwiązać ten problem, pobudzając aktywność edukacyjną. [FGI, zespół realizujący projekt]

Omawiany model kształcenia ustawicznego oparty na podejściu andragogicznym stanowi próbę dotarcia do źródeł problemu i jest nastawiony na holistyczny rozwój człowieka, co w efekcie ma umożliwić mu samodzielne dokonywanie optymalnych wyborów i świadome kierowanie swoim rozwojem oraz radzenie sobie w skomplikowanej rzeczywistości zawodowej i społecznej. Andragogiczny model kształcenia nie jest popularny również ze względu na koszty, które są wyższe w porównaniu do kształcenia zawodowego z uwagi na znacznie większą liczbę godzin, zapewnienie określonych warunków i specjalnie dobranej i przeszkolonej kadry:

W kraju dominuje model „ekonomiczny” – placówki robią to, co się opłaca robić, a model andragogiczny jest droższy. Ale jeśli naszym celem jest wszechstronny rozwój człowieka, który będzie radził sobie w mocno zróżnicowanych środowiskach życia społecznego i zawodowego, to ten model daje dużo więcej narzędzi do radzenia sobie w sytuacjach społecznych i zawodowych. [IDI, członek zespołu ds. ewaluacji]

Efektywność kształcenia w grupie docelowej uzależniona jest od skutecznego dostosowania warunków do specyficznych potrzeb danej grupy wiekowej. W analizowanym modelu zawarto szczegółowe wytyczne w zakresie celów, metod i warunków realizacji procesu dydaktycznego:

Pobudzenie aktywności edukacyjnej musi być dostosowane do możliwości rozwojowych tych osób [50+]. Każdy wiek charakteryzuje się określoną specyfiką rozwojową, gdzie są pewne typowe zadania, ograniczenia i możliwości, w tym fizyczne, organizmu, bo to też jest przypisane do naszego wieku. Wiek 50+ to taki okres, gdzie te czynniki biologiczne, obok społecznych, zaczynają też odgrywać swoją rolę. [FGI, zespół realizujący projekt]

Struktura modelu również stanowi innowację w stosunku do tradycyjnego podejścia metodycznego. Model zawiera cztery moduły, które komplementarnie wpływają na pobudzanie aktywności edukacyjnej uczestników zajęć. Warto podkreślić, że pobudzanie aktywności edukacyjnej jest jednym z głównych celów modelu, co już samo w sobie stanowi innowację. Aktywność, skłonność do dalszej samodzielnej nauki i rozwoju to wartości nie mniej ważne niż nabycie określonych kompetencji. Jak wynika z przeprowadzonych badań, odpowiednio opracowana struktura modelu, złożonego z wzajemnie uzupełniających się elementów, doskonale spełnia rolę katalizatora wzbudzającego aktywność uczestników zajęć.

Moduł kompetencji społecznych – na podstawie wyników badań prowadzonych w projekcie ustalono, że jednym z głównych problemów osób zagrożonych bezrobociem jest problem wykluczenia społecznego. Zatem kwestia rozwijania kompetencji społecznych powinna pomóc zapobiegać wykluczeniu społecznemu, co dotyczy również osób pracujących zawodowo. Znając sytuację tych osób na rynku pracy, wiemy, że nie jest ona stabilna. Utrata pracy, szczególnie w wieku 50+, powoduje często, że te osoby same się wycofują na margines i podlegają procesom wykluczenia społecznego. Stąd intencją autorów było zwrócenie uwagi na rozwój tych kompetencji społecznych, które umożliwią takim osobom odnalezienie się w sytuacji trudnej, np. związanej z utratą pracy. Jednocześnie umożliwią im poprawę funkcjonowania w ich aktualnej sytuacji i otwarcie się na poszukiwanie nowych możliwości rozwoju w życiu społecznym i zawodowym.

Moduł kompetencji zawodowych – generacja 50+ to osoby kształcone i wychowane w zupełnie innych od dzisiejszych warunkach. System gospodarki nakazowej powodował, że ludzi przywiązywano do określonej pracy, określonego zawodu. Często do określonego zakładu pracy, w którym pracownik zatrudniony był do emerytury. Często też zatrudniane były całe rodziny, wręcz pokoleniowo. Zupełnie inna jest sytuacja w rzeczywistości gospodarki rynkowej, gdzie występuje potrzeba częstej zmiany pracy, do czego to pokolenie jest nieprzygotowane. Celem modułu kompetencji zawodowych było przełamanie opisywanej

bariery poprzez rozwijanie predyspozycji zwiększających mobilność na rynku pracy i pobudzanie aktywności umożliwiającej samodzielne zwiększanie swojej mobilności na tym rynku. Założeniem twórców modelu była konstatacja, że ukończenie nawet wielu kursów zawodowych, ale bez dobrego rozeznania sytuacji na rynku pracy – co obecnie często ma miejsce – nie daje takiego pożytku, jak umiejętność rozeznania potrzeb rynku oraz powiązania ich z kontekstem własnych kompetencji i możliwości psychofizycznych, a dopiero na tej podstawie dobrania z istniejącej oferty najkorzystniejszej propozycji edukacyjnej, co w konsekwencji umożliwi skuteczne i satysfakcjonujące funkcjonowanie w sferze zawodowej. Takie podejście stanowi zupełnie nową jakość w planowaniu celów kształcenia w edukacji dla dorosłych.

Moduł kompetencji psychofizycznych – autorzy modelu zwrócili uwagę na fakt, że efektywność kształcenia wymaga uwzględnienia prawidłowości rozwojowych związanych z wiekiem. Wiek 50+ to okres, w którym czynniki biologiczne zaczynają odgrywać istotną rolę i wpływać na ogólną kondycję fizyczną, psychiczną oraz stan zdrowia. Założono, że jeśli pracownik ma być aktywny społecznie i zawodowo do okresu 65+ i dłużej, to jego funkcjonowanie w strukturach społecznych i zawodowych musi być poparte zadowalającą kondycją psychofizyczną i dobrym stanem zdrowia. Wprowadzenie modułu poświęconego dbaniu o kondycję psychofizyczną uczestników to kolejny element wyróżniający omawiany model.

Moduł kompetencji ICT – jak już wcześniej mówiono, badania diagnostyczne wskazały, że w grupie docelowej występuje bardzo niski poziom kompetencji w sferze wykorzystywania technologii ICT:

I znowu to jest pewna bariera dla osób w wieku 50+, bo wyszło nam w badaniach diagnostycznych, że mamy do czynienia ze swoistym analfabetyzmem funkcjonalnym w dziedzinie korzystania z technologii ICT. [FGI, zespół realizujący projekt]

Jednocześnie znajomość ICT na poziomie umożliwiającym samodzielne doskonalenie się w węższych specjalizacjach stanowi obecnie jedną z elementarnych kompetencji wymaganych na rynku pracy:

Dynamiczny rozwój nowoczesnych mediów – to nie tylko Internet, komputer, informatyka, ale to są wszelkie technologie ICT, z którymi mamy dzisiaj do czynienia na co dzień i które stają się nieodłącznym atrybutem w większości zawodów, które się dzisiaj wykonuje. To jest nowy rodzaj rzeczywistości wirtualnej, w której przychodzi nam żyć. [FGI, zespół realizujący projekt]

Dlatego też w strukturze modelu znalazł się moduł poświęcony technologiom informacyjno-komunikacyjnym. Zajęcia w ramach tego modułu zaplanowano tak, aby umożliwić uczestnikom dalszy samorozwój w tej dziedzinie:

Podjęliśmy się próby, by pobudzać zainteresowanie tymi technologiami (bo to nie jest kwestia, żeby nauczyć się korzystać z jednego np. komputera, bo wiemy, że trzeba być na bieżąco, żeby korzystać z tych wszystkich udogodnień, jakie nam daje technologia ICT). Tak że to jest danie

takiej podstawy i wiedzy, które umożliwią posługiwanie się tymi technologiami przynajmniej w zakresie podstawowym, ale i dalsze rozbudzanie zainteresowania, aby można było tą swoją wiedzę pogłębiać i w ten sposób przygotowywać się do życia w społeczeństwie informacyjnym. Bo to jest zadanie, które staje obecnie przed każdym człowiekiem. [FGI, zespół realizujący projekt]

Wprowadzanie elementów ICT w ramach kształcenia ustawicznego nie jest niczym nowym. Natomiast podejście zaproponowane w modelu wyróżnia się nastawieniem na stymulowanie aktywności edukacyjnej uczestników. Efekt ten uzyskano poprzez zastosowanie andragogicznego modelu kształcenia. Jak już wcześniej powiedziano, wykorzystywano dotychczasowe doświadczenia uczestników, dobierano tematykę zajęć do ich zainteresowań i wprowadzono daleko posuniętą indywidualizację w procesie kształcenia.

Zajęcia prowadzone metodą projektu - w modelu zaplanowano również zajęcia umożliwiające uczestnikom wykorzystywanie umiejętności uzyskanych w trakcie innych zajęć w realizacji konkretnego zadania:

Jedna z grup realizowała projekt „E-handel”, polegający na zorganizowaniu sklepu ze zdrową żywnością. Są w tym elementy z tych czterech obszarów kompetencji [modułów]. Bo trzeba posługiwać się Internetem i tymi narzędziami ICT, znać sposób założenia swojej firmy, więc wchodzimy w element kompetencji zawodowych, elementy reklamy, promocji, kontaktu – tu wchodzimy w kompetencje społeczne, a jeśli ta żywność ma być zdrowa, trzeba się zorientować, jak handlować zdrową żywnością. Uczestnicy mogli wykorzystywać kompetencje z tych czterech obszarów. Bo błędem edukacji jest to, że kształci się przedmiotowo i brakuje takich przedmiotów interdyscyplinarnych, użytkowych, gdzie moglibyśmy pokazać, jak tą wiedzę z różnych obszarów i dziedzin można wykorzystać. [FGI, zespół realizujący projekt]

Funkcjonowanie zespołu nauczycieli i ekspertów

Elementem istotnie wyróżniającym analizowany model jest charakterystyka kadry dydaktycznej. Poza kwalifikacjami specjalistycznymi dotyczącymi wykładanego przedmiotu, od nauczycieli, trenerów i ekspertów oczekiwano nastawienia zgodnego z zasadami podejścia andragogicznego, które już tu wcześniej omawiano:

Nauczyciel czy ekspert w tym podejściu musi być elastyczny, gotowy do dostosowania się do grupy i do zindywidualizowanego podejścia do każdego z uczestników. Musi być nastawiony na współpracę i partnerstwo z uczestnikami. Również po zajęciach. Pomimo zakończenia zajęć my pozostajemy z nimi w kontakcie, np. na FB, wymieniamy maile, np. z pytaniami o poradę, logujemy się na platformę. To oznacza też dostosowanie tematyki zajęć, dostosowanie też tempa zajęć, kiedy zachodzi taka potrzeba. [FGI, eksperci]

Poza doбором kadry istotny jest również sposób funkcjonowania zespołu nauczycieli i ekspertów – a więc kwestie już omawiane powyżej: ścisła współpraca kadry pedagogicznej, spotkania i konsultacje jej członków; struktura zespołu nauczycieli: lider i nauczyciel wspomagający. Zespół nauczycieli spotyka się często i na bieżąco koryguje sposób

prowadzenia zajęć, tematykę etc. , co stanowi innowację – w odróżnieniu od tradycyjnego podejścia, gdzie każdy nauczyciel pracuje indywidualnie, w zakresie wykładanego przedmiotu, nie zajmując się całością procesu dydaktycznego.

Myśmy jako zespół nauczyli się ze sobą rozmawiać i mieliśmy wszyscy jednakowe podejście do naszych uczestników. Konsultowaliśmy się przynajmniej dwa razy w miesiącu. Wiadomo, że każdy realizował swoją tematykę, ale podejście było jednoznaczne jednolite. I chyba dlatego była taka reakcja grupy, że tak były prowadzone zajęcia, że tak osoby uczestniczące odbierały daną tematykę. [FGI, nauczyciele]

My [ICT] mieliśmy problem ze zróżnicowanym poziomem uczestników i szukaliśmy rozwiązań właśnie w zespole ekspertów. [IDI, nauczyciel ICT]

Wartością dodaną modelu jest również fakt, że sami nauczyciele – a nie tylko uczestnicy - również zaktywizowali się i pogłębiali swoją wiedzę, np. z zakresu andragogiki.

Wzrost kompetencji andragogicznych nauczycieli prowadzących zajęcia, którzy przeszli dziesięciomiesięczną szkołę pracy z osobami 50+ według andragogicznego modelu kształcenia. I to zbudowało ich warsztat zawodowy, edukacyjny i dydaktyczny i też taki ludzki. I to jest największa wartość dodana projektu. [IDI, członek zespołu ds. ewaluacji]

3.9. Ocena strategii włączania do głównego nurtu polityki

Strategia włączania do głównego nurtu polityki została szczegółowo opisana w Strategii Wdrażania Projektu, zgodnie z którą celem działań włączających jest promocja korzyści z modelu wśród decydentów i doprowadzenie do zaadaptowania modelu przez użytkowników. Strategia włączania do głównego nurtu polityki zakłada zatem podjęcie działań skierowanych do zróżnicowanej grupy potencjalnych użytkowników modelu, jak również działań zmierzających do zinstytucjonalizowania proponowanej w projekcie formy kształcenia ustawicznego w środowisku akademickim oraz w instytucjach wspierających rynek pracy. Należy przy tym zaznaczyć, iż, pomimo że realizacja projektu odbywa się jedynie w województwie pomorskim, jako obszar włączania projektu określono teren całej Polski.

Zaplanowane w Strategii Wdrażania Projektu działania włączające dopasowano do trzech etapów realizacji projektu:

1. **Działania włączające na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego** – mające na celu przygotowanie bazy kontaktów i nawiązanie wstępnych relacji z decydentami i użytkownikami.
2. **Działania włączające na etapie testowania produktu finalnego** – mające na celu lobbing modelu AWS oraz przedstawienie potencjalnym użytkownikom wyników jego testowania i podtrzymanie zainteresowania współpracą i zaadaptowaniem modelu na swoje potrzeby.

3. **Działania włączające na etapie opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego** – mające na celu transfer wiedzy i umiejętności do podmiotów i osób zainteresowanych jego wykorzystaniem oraz zainteresowanie decydentów jego wdrożeniem w skali kraju.

W poniższej tabeli przedstawiono szczegółowe działania przewidziane w ramach wymienionych powyżej etapów.

ETAP	SZCZEGÓŁOWE DZIAŁANIA WŁĄCZAJĄCE	OKRES REALIZACJI DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH
Działania włączające na etapie opracowania wstępnej wersji produktu finalnego	Utworzenie bazy kontaktów do decydentów i użytkowników	styczeń 2013
	Wysyłka listu informującego o projekcie i zachęcenie do współpracy oraz zaproszenie na konferencję otwierającą	Styczeń 2013
	Konferencja otwierająca	Styczeń 2013
	Spotkania indywidualne przy okazji konferencji i poza nią z decydentami i przedstawicielami uczelni wyższych i placówek kształcenia ustawicznego w PUP powiatu słupskiego i WUP województwa pomorskiego.	Styczeń i luty 2013
	Spotkanie panelowe z udziałem i rozmowy indywidualne	II kwartał 2013
	Podpisanie listów intencyjnych przez 5 uczelni wyższych i 7 placówek kształcenia ustawicznego i 1 PUP i 1 przedsiębiorcę (Scania Production Słupsk SA) dotyczących deklarujących współpracę przy modelu	luty 2013
Działania włączające na etapie testowania produktu finalnego	Rozmowy bezpośrednie i telefoniczne	Marzec 2013
	Spotkania indywidualne z użytkownikami i decydentami, w tym Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Ministerstwem Edukacji Narodowej	luty i marzec 2015
	2 spotkania panelowe lobbujące (po 60 osób) na początku i końcu testowania	marzec 2013, luty 2014
	Prezentacja modelu dla KŚT	Marzec 2013
Działania włączające na etapie opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego	Wydanie i przesłanie publikacji obejmującej ostateczną wersję modelu rozszerzonego o raport z diagnozy, wyniki testowania i ewaluacji (nakład 300 egz. oraz maile)	I i II kwartał 2015
	Udostępnienie materiałów na stronie internetowej projektu (produkt finalny) i mailing do zainteresowanych i potencjalnie zainteresowanych użytkowników i decydentów	II kwartał 2015
	Przeszkolenie pracowników użytkowników (75 osób - APS, 5 uczelni wyższych, 3 placówek kształcenia PUP)	II kwartał 2015
	Konferencja podsumowująca dla 150 osób	III kwartał 2015
	Udział w 3 konferencjach zewnętrznych	II i III kwartał 2015

ETAP	SZCZEGÓŁOWE DZIAŁANIA WŁĄCZAJĄCE	OKRES REALIZACJI DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH
	Przedstawienie produktu finalnego na KŚT w ramach walidacji	II kwartał 2015
	Publikacje w czasopismach branżowych – andragogicznych	II kwartał 2015

Natomiast jeśli chodzi o odbiorców działań włączających, to w Strategii Wdrażania Projektu przewidziano skierowanie ich do następujących kategorii podmiotów:

1. Uczelnie wyższe (po 3 uczelnie z piętnastu województw plus 30 uczelni z województwa pomorskiego – tj. w sumie 75 uczelni wyższych)
2. Placówki kształcenia ustawicznego (po 3 placówki z piętnastu województw plus 10 placówek z województwa pomorskiego (w tym 3 placówki objęte procesem testowania) – tj. w sumie 55 placówek kształcenia ustawicznego)
3. Instytucje rynku pracy (po 2 instytucje z piętnastu województw plus 60 instytucji z województwa pomorskiego (w tym jeden PUP objęty etapem testowania) – tj. w sumie 90 instytucji rynku pracy)
4. Władze państwowe i samorządowe różnych szczebli (instytucje państwowe, w tym MN i SW, MEN, 16 kuratorów oświaty; samorządy poprzez konwenty gmin, powiatów oraz sejmiki 16 województw – tj. w sumie 70 podmiotów)

Jak widać z zamieszczonej powyżej tabeli, część działań włączających przewidziano na rok 2015, a więc okres po zakończeniu omawianego w niniejszym raporcie badania ewaluacyjnego, w związku z czym nie jest tu możliwa ocena ich realizacji. Chodzi przy tym przede wszystkim o działania zaplanowane na etap opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego, które w Strategii Wdrażania Projektu zostały określone jako „najbardziej intensywne”. Poniżej omówiono działania, o na temat których wypowiadali się respondenci.

➤ **Placówki kształcenia ustawicznego**

Placówki kształcenia ustawicznego w modelu AWŚ zostały wskazane jako strategiczni partnerzy uczelni wyższych. Zgodnie ze Strategią Wdrażania Projektu, wybór ich jako podmiotów, wśród których warto prowadzić działania włączające, wynika stąd, że są to instytucje zajmujące się nauczaniem, doradztwem i kształceniem ustawicznym, a zatem mające możliwość (odpowiednie kadry i baza szkoleniowa) i interes we wdrożeniu modelu. W dodatku już w tej chwili część ich klientów to osoby w wieku 50+, na czym mogą bazować, poszerzając skierowaną do nich ofertę.

▪ **Centra kształcenia ustawicznego (CKU)**

Mogłyby one być zainteresowane nie tylko wdrażaniem modelu i rozszerzaniem w ten sposób swojej oferty edukacyjnej, ale również współpracą z instytucjami, które go wdrożyły. Wynika

to ze specyfiki oferty edukacyjnej CKU zogniskowanej wokół specjalistycznych umiejętności zawodowych. Strategia zakłada, że absolwent AWŚ wyposażony w szereg kompetencji miękkich i świadomy swoich oczekiwań co do ścieżki rozwoju zawodowego będzie w stanie w optymalny i efektywny sposób wykorzystać ofertę szkoleniową centrów:

Po to jest współpraca z CKU, że jeśli my nie możemy dać kompetencji twardych, to ukierunkowujemy, a on potem sobie korzysta z oferty placówek kształcenia ustawicznego, z którymi współpracujemy. [FGI, zespół realizujący projekt]

Zidentyfikowanym problemem jest w tym miejscu brak świadomości znaczenia kompetencji miękkich w procesie rozwoju zawodowego i funkcjonowania na rynku pracy:

Tu jest bariera - wszyscy patrzą tylko przez pryzmat kompetencji twardych. Dlatego będziemy wychodzili z tym modelem do placówek kształcenia ustawicznego [CKU,] żeby pokazać wagę kompetencji miękkich. [FGI, zespół realizujący projekt]

➤ Instytucje rynku pracy

Również instytucje rynku pracy w modelu AWŚ zostały wskazane jako strategiczni partnerzy uczelni wyższych. Potrzebę prowadzenia wśród nich działań włączających, w Strategii Wdrażania Projektu uzasadniono faktem, że zajmują się one integracją społeczną i zawodową, m.in. osób 50+, w związku z czym powinny być zainteresowane wdrażaniem skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę sytuacji marginalizowanych grup społecznych i optymalizacją przeznaczanego na ten cel budżetu. Ponadto posiadają one odpowiednie kadry oraz bazę informacyjną i szkoleniową. Spośród instytucji rynku pracy, respondenci wypowiadali się na temat ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy.

▪ Ośrodki pomocy społecznej

Jedną z kluczowych cech modelu jest elastyczność rozumiana między innymi jako możliwość dostosowywania poszczególnych jego elementów do specyficznych potrzeb konkretnej grupy odbiorców. Doświadczenia uzyskane przez zespół realizujący projekt wskazują, że może on przynieść znaczne korzyści w środowiskach de-faworyzowanych, znacznie oddalonych od rynku pracy ze względu na zawodowe i społeczne wykluczenie:

Po okresie testowania widać, że model może być wykorzystywany również w innych grupach wiekowych wśród osób narażonych na marginalizację lub wykluczonych. Bo może on być elementem terapeutycznym dla osób wykluczonych. [FGI, zespół realizujący projekt]

Naturalną kolejną rzeczą taka metoda interwencji może znaleźć się w kręgu zainteresowania instytucji pomocy społecznej na szczeblu gminnym czy miejskim:

Projekt może być realizowany przez MOPSy czy GOPSy, przez sołtysów w małych wiejskich. I to będą konkretne grupy i będzie można dokonywać diagnozy tych osób i dostosowywać zajęcia do ich konkretnych potrzeb. Jeśli wiemy jakie są potrzeby, to wiemy, że dana grupa potrzebuje więcej wsparcia w kompetencjach miękkich, a inna

potrzebuje więcej wsparcia technicznego. I do tego model jest przygotowany, jest elastyczny.
[FGI, eksperci]

▪ Urzędy pracy

W opinii przedstawicieli zespołu realizującego projekt zastosowanie testowanego modelu może w istotny sposób zwiększyć efektywność działań podejmowanych przez urzędy pracy w celu ograniczania skali bezrobocia i negatywnych zjawisk z nim związanych. Dlatego też strategia wdrażania zawiera postulat współpracy z tymi instytucjami i postrzegania ich jako potencjalnych użytkowników modelu:

Możliwość współpracy z urzędami pracy, którym się zarzuca sformalizowanie i brak skuteczności. To jest kwestia przełamanie bariery sformalizowania i postawienie w centrum uwagi kwestii skuteczności. Dlatego model jest elastyczny i możemy go zmodyfikować do potrzeb danej grupy. To nie musi trwać rok, a np. w formie dwutygodniowego kursu albo warsztatów. I mocno artykułujemy, że ten model jest punktem wyjścia do nabywania kompetencji twardych. [FGI, zespół realizujący projekt]

Jednocześnie wskazywane są potencjalne bariery związane z próbą wdrożenia modelu w urzędach wynikające z technokratycznego podejścia do problemu bezrobocia:

Urzędy pracy – ciężka rozmowa. To są urzędnicy. Oni patrzą wskaźnikami. Przeszkolono 5, 10 osób. Te osoby znalazły jakąś pracę tylko na tydzień, ale wskaźnik jest osiągnięty. Typowo przedmiotowe podejście do problemu. Ale my chcemy podejść podmiotowo i przełamać tę barierę podejścia przedmiotowego. Bo to jest człowiek i inwestowanie w niego zaczyna się od kompetencji miękkich i to wtedy przyniesie efekt. [FGI, zespół realizujący projekt]

➤ Współpraca z pracodawcami

W ramach projektu nawiązano współpracę z pracodawcami - zarówno z sektora korporacyjnego jak i sektora małych i średnich przedsiębiorstw - jednakże pomimo woli współdziałania okazało się, że istnieją poważne bariery w zrozumieniu kluczowych kompetencji pracowników w dynamicznie zmieniającym się środowisku rynku pracy. Brak perspektywicznego rozumienia procesów demograficznych może wpłynąć na tymczasowo niskie zainteresowanie pracodawców rozwijaniem kompetencji miękkich personelu:

Problem to przełamać pewne stereotypy i sposób myślenia przede wszystkim w środowisku lokalnym, ale również w środowisku pracodawców. Planowaliśmy włączyć bardzo mocno pracodawców i oni włączyli się w to, ale też nie za bardzo dostrzegają jakie będą możliwości tego typu kształcenia dla swoich przyszłych pracowników. A to jest bardzo ważne, a my tego w całej Polsce nie dostrzegamy. Że jest potrzeba podtrzymania pewnych kompetencji po to, żeby osoby mogły wydajnie pracować również po 50 roku życia. Bo dzisiaj jest duże bezrobocie, ten rynek jest w miarę nasycony pracownikami i oni [pracodawcy] mogą sobie wybierać między młodymi pracownikami. W pewnym momencie, przy starzeniu się społeczeństwa dojdziemy do

tego etapu, że trzeba będzie zatrzymywać tych pracowników. I tu pojawia się pierwsza bariera – żeby przełamać stereotypy myślenia. [FGI, zespół realizujący projekt]

Niemniej ustalono, że pracodawcy korporacyjni zauważają specyficzne problemy grupy wiekowej 50+ co wskazuje na to, że model może stać się potencjalnie atrakcyjnym dla tej grupy przedsiębiorstw:

U nas na pierwszym spotkaniu byli przedstawiciele firmy XX [duży lokalny pracodawca] i oni mają taki problem, że te osoby 50+ są wycofane jeśli chodzi o życie społeczno-zawodowe, nie angażują się w różne spotkania organizowane przez firmę, imprezy integracyjne, które mają pozwalać budować zespół. Oni unikają tego, mają z tym problem. Ale to dostrzega firma która ma specyficzny [skandynawski] model zarządzania kadrami. Jeżeli przedsiębiorcy zaczną dostrzegać, że potrzebne jest aktywizowanie tych ludzi w różnych obszarach życia żeby mogli być dobrymi pracownikami, to jest duża szansa, że ten model się sprawdzi. [FGI, zespół realizujący projekt]

Oprócz pracodawcy korporacyjnego nawiązano również współpracę z sektorem MSP za pośrednictwem lokalnego Cechu Rzemiosł Różnych. Ustalono, że również pracodawcy z tego sektora dostrzegają potrzebę rozwijania kompetencji miękkich personelu ponieważ niejednokrotnie mają one kluczowe znaczenie dla powodzenia realizacji zleceń i projektów w ramach prowadzonej działalności:

Oprócz XX rozmawialiśmy z MSP poprzez Cech Rzemiosł Różnych. I oni podkreślali, że nie mają problemów z fachowcami (kompetencje twarde) tylko z kompetencjami społecznymi bo ci ludzie są często nieodpowiedzialni, spóźniają się, stawiają ich często w sytuacji podbramkowej podczas realizacji terminowych zleceń więc te kompetencje miękkie mają dla nich znaczenie. [FGI, zespół realizujący projekt]

➤ **Instytucjonalizacja modelu w kształceniu akademickim**

Zarówno w Strategii Wdrażania Projektu, jak i w samym modelu AWŚ, uczelnie wyższe wskazano jako podmioty wiodące w zakresie koordynacji w środowisku lokalnym działań na rzecz wsparcia i edukacji osób 50+, badania ich potrzeb oraz wdrażania modelu.

W ramach projektu podjęto działania zmierzające do formalnego umocowania kształcenia ustawicznego w ramach macierzystej uczelni. W Aneksie do modelu AWŚ zamieszczono projekty dwóch dokumentów:

- uchwała senatu w sprawie utworzenia Akademii Wieku Średniego oraz przyjęcia Regulaminu Akademii Wieku Średniego
- Regulamin Akademii Wieku Średniego

Są to wzory, które mogą zostać bezpośrednio wykorzystane przez zainteresowaną uczelnię wyższą. Inicjatywa ta ma kluczowe znaczenie nie tylko dla wdrożenia modelu na szerszą skalę i

w dłuższej perspektywie czasowej. Umożliwia również wypracowanie praktyki organizacji kształcenia ustawicznego w tej formie w środowisku akademickim, co daje możliwość wykorzystania modelu również w uczelniach wyższych. Ponadto, wypracowane rozwiązania mogą z powodzeniem być wykorzystywane w pozostałych, realizowanych przez uczelnię, form kształcenia:

Dążymy do tego aby uzyskać [w świetle ostatnich zmian w ustawie o szkolnictwie wyższym] status studenta dla naszych słuchaczy w kształceniu otwartym co umożliwia staranie się o dofinansowanie z Ministerstwa [Nauki]. I w tym kierunku będziemy szli. Żeby zorganizować tak jak np. w British Open University, że słuchacze AWS mają status studenta. A na każdego studenta dostajemy dofinansowanie. Jeśli uczelnia dostanie dofinansowanie, to z miłą chęcią będzie organizowała takie zajęcia. Będziemy taki wniosek do Ministerstwa składać żeby na takiego studenta dostawać dofinansowanie jako uczelnia publiczna. I to jest taka dobra praktyka edukacyjna. My te kompetencje miękkie możemy przedstawić jako ścieżkę kształcenia wplecioną w tok studiów więc w ten sposób model może być wykorzystany przy organizacji kształcenia dla pozostałych studentów. I to też jest szansa żeby nie przepadł ten model. Model wpisuje się kompetencje społeczne KRK. [FGI, zespół realizujący projekt]

Nie bez znaczenia jest również to, że dla samych uczelni, wprowadzenie kształcenia dla dorosłych bez wstępnych wymogów formalnych stanowi szansę rozwoju w zmieniającej się sytuacji demograficznej:

Uczelnia może otworzyć CKU bo teraz uczelnie muszą się przystosować do kształcenia otwartego bez barier. Tu nie jest barierą wykształcenie [formalne kandydata] – uczelnie muszą w to wejść również z powodów ekonomicznych. To jest szansa pozyskania nowych słuchaczy (mówię teraz biznesowo). Od strony menedżerskiej to jest do zrobienia. Uczelnia może otworzyć CKU bo teraz uczelnie muszą się przystosować do kształcenia otwartego bez barier. Tu nie jest barierą wykształcenie [formalne kandydata] – uczelnie muszą w to wejść również z powodów ekonomicznych. To jest szansa pozyskania nowych słuchaczy. [FGI, zespół realizujący projekt]

4. WNIOSKI I REKOMENDACJE

WNIOSKI I REKOMENDACJE			
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji
1.	Model opracowano na podstawie rekomendacji płynących z szeroko zakrojonych, interdyscyplinarnych badań diagnostycznych, które umożliwiły precyzyjne określenie uwarunkowań funkcjonowania grupy docelowej w lokalnym środowisku społecznym i zawodowym. Analiza zebranych danych pozwoliła na zdefiniowanie kluczowego problemu grupy wiekowej 50+ w tym zakresie – niskiej aktywności edukacyjnej, na którą składają się: niska jakość i efektywność istniejącego systemu kształcenia ustawicznego oraz niskie kompetencje potencjalnych użytkowników (uczelni wyższych, centrów kształcenia ustawicznego, itp.) w dziedzinie kształcenia osób po pięćdziesiątym roku życia.	Dobór jednostek modułowych w poszczególnych modułach powinien wynikać z wyników analiz prowadzonych w ramach badań diagnostycznych poprzedzających kolejne cykle kształcenia. W ten sposób możliwe będzie dostosowanie treści kształcenia do specyficznych i aktualnych potrzeb odbiorców. W tym celu przydatne wydaje się wyposażenie modelu w przykładowy schemat badania diagnostycznego wraz z planem analiz i wskazówkami odnośnie zalecanej metodologii.	Potencjalni użytkownicy modelu, autorzy modelu



2.	Wyniki przeprowadzonych badań umożliwiły identyfikację obszarów, w których poziom kompetencji osób z grupy 50+ okazał się niesatysfakcjonujący. Struktura programów zajęć realizowanych w poszczególnych modułach zawiera treści kształcenia ukierunkowane na zdobywanie przez uczestników kompetencji w obszarach zidentyfikowanych w badaniach diagnostycznych jako kluczowe deficyty utrudniające osobom z grupy wiekowej 50+ efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. Cztery moduły zostały zaprojektowane jako wzajemnie uzupełniające się i tworzące całościowy program kształcący u słuchaczy szereg uzupełniających się kompetencji.	Wdrażając model nie należy rezygnować z żadnego modułu.	Potencjalni użytkownicy modelu
3.	Model AWŚ stanowi wyjście naprzeciw problemom związanym z dominacją w kształceniu ustawicznym sformalizowanego podejścia opartego na wąskich specjalizacjach, certyfikacji formalnej i przewadze metod podających. Przyjęte podejście andragogiczne dowiodło swojej przydatności i efektywności w procesie testowania modelu.	Zaleca się organizację procesu dydaktycznego, a w szczególności dobór metod kształcenia zgodnie z opisanym w modelu podejściem andragogicznym.	Potencjalni użytkownicy modelu
4.	Odbiorcy biorący udział w testowaniu modelu zdecydowanie pozytywnie ocenili przydatność treści kształcenia zawartych w poszczególnych jednostkach modułowych w sytuacjach z jakimi spotykają się w życiu codziennym i zawodowym. Dostosowanie treści kształcenia do specyficznych i aktualnych potrzeb danej grupy odbiorców warunkuje uzyskanie wysokiej efektywności kształcenia.	Zaleca się indywidualizację doboru treści kształcenia zgodnie preferencjami odbiorców w zakresie możliwym do realizacji w planowanych formach kształcenia.	Potencjalni użytkownicy modelu



5.	Organizacja procesu kształcenia okazała się stosunkowo nisko ocenionym aspektem funkcjonowania modelu. Wynika to z zaistnienia w pierwszych tygodniach cyklu kształcenia pewnych niedociągnięć w organizacji zajęć (plan zajęć) i problemów w komunikacji wewnątrz zespołu realizującego projekt. Proces testowania modelu potwierdził istotną rolę elementów organizacyjnych w utrzymywaniu odpowiedniego poziomu motywacji i zaangażowania uczestników.	Organizacja procesu kształcenia powinna być dostosowana do potrzeb grupy docelowej z uwagi na znaczny wpływ warunków w jakich realizowane są zajęcia na poziom osiąganych efektów kształcenia. Staranne planowanie zajęć i zapewnienie odpowiednich środków (sal wykładowych, materiałów i pomocy dydaktycznych) powinno być traktowane jak jeden najważniejszych aspektów w przygotowaniach do realizacji zajęć.	Potencjalni użytkownicy modelu
6.	Koszt realizacji zajęć zaplanowanych w omawianym modelu jest porównywalny i tylko nieznacznie wyższy w porównaniu do zajęć realizowanych tradycyjnymi metodami w np. ramach studiów podyplomowych. Zważywszy na szeroki zakres uzyskanych efektów kształcenia oraz dodatkowych efektów (wartość dodana) zaproponowane rozwiązanie należy uznać za efektywne.	Utrzymanie kosztu realizacji zajęć w ramach modelu na poziomie zbliżonym do zajęć prowadzonych w tradycyjny sposób znacznie zwiększy szanse na wzbudzenie zainteresowania tą formą edukacji dorosłych wśród potencjalnych użytkowników	Potencjalni użytkownicy modelu, autorzy modelu
7.	Uczestnicy procesu testowania modelu bardzo wysoko ocenili efektywność kształcenia. Zdecydowana większość z nich zadeklarowała, że planowane efekty kształcenia w poszczególnych jednostkach modułowych zostały osiągnięte. Wynik ten jest rezultatem wykorzystania przez nauczycieli charakterystycznych cech modelu, które umożliwiły elastyczne dostosowanie treści kształcenia oraz metod i środków dydaktycznych do potencjału i potrzeb poszczególnych grup szkoleniowych.	Zaleca się organizację procesu dydaktycznego, a w szczególności dobór metod kształcenia zgodnie z opisanym w modelu podejściem andragogicznym.	Potencjalni użytkownicy modelu



8.	Odnotowano istotny wzrost (25%) aktywności edukacyjnej uczestników w obszarze korzystania z Internetu i platform e-learningowych. Wynika to ukierunkowania zajęć modułu ICT na wykorzystywanie wiedzy w praktyce, dostosowanie sposobu prowadzenia i organizacji zajęć do potrzeb i potencjału słuchaczy, co umożliwiło m. in. skuteczną realizację korelacji międzyprzedmiotowej z modułem języków obcych za pośrednictwem stworzonej platformy e-learningowej. Umożliwiło to odbiorcom praktyczne wykorzystanie nabytych umiejętności do samodzielnego wykorzystywania własnego potencjału w dalszym rozwoju.	Zaleca się ukierunkowanie treści kształcenia na praktyczny wymiar nabywanych kompetencji oraz podejście andragogiczne do organizacji procesu dydaktycznego ponieważ stanowi to czynnik determinujący wzrost aktywności edukacyjnej odbiorców.	Potencjalni użytkownicy modelu, autorzy modelu
9.	Zastosowany w procesie testowania sposób rekrutacji oparty na pozyskiwaniu kandydatów poprzez ankietę rekrutujących w swoich środowiskach spotkał się z pozytywnym odbiorem wśród uczestników i został oceniony jako skuteczny i adekwatny do formy kształcenia realizowanej w ramach AWŚ 50+..	Skuteczność procesu rekrutacji uczestników może być wzmocniona poprzez udział uczestników i absolwentów wcześniejszych cykli kształcenia pełniących rolę liderów opinii w swoich środowiskach lokalnych.	Potencjalni użytkownicy modelu
10.	Odbiorcy uczestniczący w procesie testowania modelu zdecydowanie pozytywnie ocenili praktyczny wymiar przekazywanej wiedzy i nabywanych kompetencji podkreślając ich przydatność w życiu zawodowym i prywatnym.	Zaleca się dobór treści i metod kształcenia zgodnie z opisany w modelu podejściem andragogicznym.	Potencjalni użytkownicy modelu



11.	Realizacja zajęć w oparciu o podejście andragogiczne spotkała się z pozytywnym odbiorem wśród uczestników zajęć. Podejście to wspierało ich w budowaniu motywacji do dalszego, samodzielnego rozwijania kompetencji w danym zakresie.	Zaleca się organizację procesu dydaktycznego zgodnie z opisaniem w modelu podejściem andragogicznym.	Potencjalni użytkownicy modelu
12.	Wdrożenie przez potencjalnych użytkowników opisanej w modelu formy kształcenia ustawicznego umożliwi im pozyskanie nowej grupy słuchaczy. Wydaje się więc, że szczególnie uczelnie wyższe w obecnej sytuacji demograficznej powinny wykazać zainteresowanie proponowanym rozwiązaniem.	Zaleca się promocję modelu wśród jego potencjalnych użytkowników, w szczególności wśród uczelni wyższych	Autorzy modelu
13.	Pozyskanie źródeł finansowania wdrożenia modelu przez potencjalnych użytkowników może nastąpić np. w drodze realizacji zajęć AWŚ 50+ w formule Kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub poprzez nadanie słuchaczom statusu studenta. Wskazanie w opisie modelu możliwych źródeł finansowania stanowi czynnik zachęcający potencjalnych użytkowników do włączenia AWŚ 50+ do swojej oferty edukacyjnej.	Wskazanie w opisie modelu możliwych form jego realizacji oraz źródeł jego finansowania	Autorzy modelu
14.	Kolejną cechą modelu, która stanowi zachętę dla użytkowników jest możliwość wykorzystania poszczególnych modułów tworzących model w podstawowej działalności uczelni /instytucji w postaci ścieżek przedmiotowych dla pozostałych studentów/słuchaczy.	W promocji modelu wśród uczelni wyższych zaleca się powoływanie na wymieniony argument.	Autorzy modelu
15.	Włączenie AWŚ 50+ do oferty edukacyjnej wiąże się dla użytkowników z możliwością aplikowania o dofinansowanie z funduszy UE w kolejnej perspektywie finansowej.	W promocji modelu zaleca się powoływanie na wymieniony argument.	Autorzy modelu
16.	Instytucje funkcjonujące w sferze pomocy społecznej mogą z powodzeniem wykorzystywać poszczególne moduły tworzące model w pracy z osobami zagrożonymi marginalizacją bądź wykluczonych społecznie.	W promocji modelu wśród instytucji pomocy społecznej zaleca się powoływanie na wymieniony argument.	Autorzy modelu



17.	Wdrożenie przez użytkownika proponowanego modelu kształcenia wpłynie na rozwój potencjału kadry dydaktycznej w zakresie kształcenia ustawicznego. Biorąc pod uwagę dynamikę procesów demograficznych, stanowi to ważną inwestycję w rozwój potencjału np. uczelni wyższej.	W promocji modelu wśród uczelni wyższych zaleca się powoływanie na wymieniony argument.	Autorzy modelu
18.	Brak podstawy prawnej do wprowadzania przez uczelnie wyższe kształcenia nieformalnego na poziomie akademickim, do swojej oferty edukacyjnej, co utrudnia pozyskiwanie źródeł finansowania	Wprowadzenie stosownych zmian w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym	Ministerstwo Nauki
19.	Istotnym elementem wpływającym na przebieg procesu kształcenia jest diagnoza kompetencji, potencjału edukacyjnego oraz potrzeb i oczekiwań uczestników. Diagnozowanie możliwości i zapotrzebowań słuchaczy pozwala na indywidualizację i optymalizację doboru treści, metod i środków kształcenia, a tym samym maksymalizację jego efektywności. Ponadto, diagnoza umożliwia pozycjonowanie uczestników według poziomu posiadanych kompetencji co ułatwia optymalną organizację grup szkoleniowych.	Zaleca się wprowadzenie pozycjonowania uczestników zajęć i podziału na grupy szkoleniowe ze względu na poziom kompetencji i deklarowane potrzeby i oczekiwania	Potencjalni użytkownicy modelu Autorzy modelu
20.	Wyniki prowadzonych badań wskazują, że dla odbiorców duże znaczenie miałoby wprowadzenie certyfikatów potwierdzających ukończenie zajęć	Zaleca się wprowadzenie certyfikatów formalnie potwierdzających ukończenie zajęć.	Potencjalni użytkownicy modelu Autorzy modelu
21.	Zapewnienie odpowiedniego przygotowania kadry dydaktycznej zaangażowanej w prowadzenie zajęć.	Zaleca się prowadzenie szkoleń dla nauczycieli prowadzących zajęcia oraz ścisłe przestrzeganie zasad współpracy w zespołach nauczycieli zgodnie z zaleceniami opisanymi w modelu.	Potencjalni użytkownicy modelu

5. SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Ocena efektywności kształcenia – moduł zawodowy.....	38
Wykres 2. Ocena efektywności kształcenia – moduł społeczny	39
Wykres 3. Ocena efektywności kształcenia – moduł psychofizyczny	40
Wykres 4. Ocena efektywności kształcenia – moduł ICT	41
Wykres 5. Zmienność aktywności edukacyjnej uczestników projektu; top-two box	44
Wykres 6. Zmienność aktywności edukacyjnej uczestników projektu; bottom-two box	45
Wykres 7. Ocena poszczególnych aspektów modułu zawodowego.....	48
Wykres 8. Ocena poszczególnych aspektów modułu społecznego	49
Wykres 9. Ocena poszczególnych aspektów modułu psychofizycznego	50
Wykres 10. Ocena poszczególnych aspektów modułu ICT	51
Wykres 11. Ocena modelu przez uczestników projektu	59
Wykres 12. Ocena przeprowadzonych zajęć.....	65
Wykres 13. Ocena sposobu organizacji AWŚ	67
Wykres 14. Ocena prowadzących zajęcia nauczycieli.....	68
Wykres 15. Czy uczestnicy poleciliby AWŚ rodzinie i znajomym?	71
Wykres 16. Preferowany przez nauczycieli typ nauczania.....	75

AKADEMIA WIEKU ŚREDNIEGO

*Akademicki model kształcenia ustawicznego
osób w wieku 50+*

Projekt innowacyjny



Beneficjent:
Akademia Pomorska w Słupsku
Biuro Projektu
ul. Arciszewskiego 22A
76-200 Słupsk
www.aws50plus.pl