

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+

Nazwa projektodawcy: Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska

Tytuł projektu: „PI 50+ dla 50+ czyli Akademia rozwoju kompetencji w zakresie uczenia osób powyżej 50. roku życia”

Numer umowy: POKL.08.01.02-32-005/11-00



Autorzy Strategii:

*Dagmara Bieńkowska
Berenika Goćłowska
Justyna Szymańska
Cezary Ułasiński
Magdalena Widuch
Jakub Żywiec*

Recenzenci Strategii:

Beata Ciężka
(ekspert ds. ewaluacji, członek – założyciel Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego)

dr Joanna Heidtman
(certyfikowany coach, wykładowca m.in. w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie oraz w Akademii Strategicznego Przywództwa ICAN Institute)

dr hab. Józef Maciuszek
(certyfikowany trener, dyrektor Instytutu Psychologii Stosowanej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie)

Krzysztof Rogowski
(doradca zawodowy, wieloletni dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku)

Tomasz Schimanek
(ekspert ds. osób 50+, ekspert ds. programów społecznych Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce)

dr Jacek Siatkowski
(ekspert ds. promocji, wykładowca Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, specjalista ds. PR, kampanii społecznych i promocji w projektach PO KL)

Recenzje stanowią załącznik 1 do niniejszej Strategii.



REALIZATOR PROJEKTU

Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska
31 – 153 Kraków, ul. Szlak 65 biuro 1004, tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85,
e-mail: cds@cds.krakow.pl www.cds.krakow.pl

TERENOWE BIURO PROJEKTU

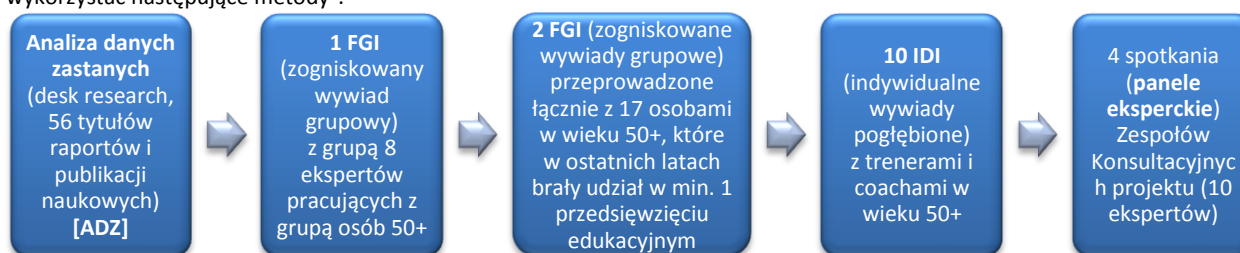
70-354 Szczecin, ul. Ściegiennego 25/16, tel. 664 941 060 e-mail: akademia@cds.krakow.pl

I. Uzasadnienie

W tej części Strategii ujęte zostały wnioski z badań i analiz przeprowadzonych w ramach pierwszego etapu projektu. Przeprowadzone na potrzeby projektu badania koncentrowały się wokół dwóch głównych obszarów badawczych. Zakładały one:

- rozpoznanie i pogłębienie wiedzy nt. różnic i specyfik w procesach uczenia się osób w wieku 50+ (a więc uzyskanie odpowiedzi na pytanie: czy i jakie uwarunkowania są istotne w uczeniu się osób 50+ i w jaki sposób przekładają się one na pracę trenerską/coachingową warunkując jej efektywność i adekwatność do potrzeb grupy);
- weryfikacja czy kluczowe instytucje szkoleniowe z regionu uwzględniają kompetencje związane ze specyfiką pracy edukacyjnej z 50+ w organizowanych kursach trenerskich i swojej pracy oraz czy wiedzą w jaki sposób to robić.

Na część z zarysowanych wyżej zagadnień udało się znaleźć odpowiedź dzięki szeroko zakrojonemu badaniu desk research (ADZ). Natomiast kluczowe dla powodzenia projektu pogłębione informacje na temat różnic w procesie uczenia się osób w wieku 50+, ich postaw i motywacji mogły być uzyskane jedynie w drodze badań jakościowych. Badania jakościowe są odpowiednie do badania procesów decyzyjnych i motywacji, ponieważ pozwalają badaczowi na prześledzenie wraz z respondentem całego procesu decyzyjnego, ukazują motywacje respondenta, jego obawy i nadzieje, innymi słowy dostarczają kontekstu, który pozwala na zrozumienie badanego zjawiska. Dzięki formie wywiadu (indywidualnego lub grupowego) – osobistej, pogłębionej rozmowie, respondent często bardzo szczerze i szeroko opowiada o swoich przemyśleniach, doświadczeniach, dzięki czemu możliwe jest uzyskanie odpowiedzi, na pytania które postawiono w tej fazie projektu. W celu pogłębienia ww. zagadnień zdecydowano się wykorzystać następujące metody¹:



Więcej informacji na temat badań i ich szczegółowych wyników wraz z wynikającymi z nich dla projektu rekomendacji znajduje się w „Raporcie podsumowującym analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+” – załączonym do niniejszej Strategii.

Problem główny i kontekst problemowy

Problem główny projektu sformułowany został jako nieuwzględnianie specyficznych potrzeb edukacyjnych osób 50+ w procesach przygotowania osób (trenerów, coachów) do uczenia innych, powodowane brakiem odpowiedniej metodologii w tym zakresie. Warto jednak rozpatrywać ten problem w szerszym kontekście problemowym [dostrzegalnym w skali województwa i kraju] – problem na który odpowiada projekt jest bowiem wielowymiarowy. Jak wynika z badań (ADZ):

- Dynamicznie wzrasta udział grupy wiekowej 50+ w całości populacji. W woj. zachodniopomorskim w czerwcu 2010 r. liczba osób powyżej 50. roku życia wyniosła 593 tys., co stanowiło ponad 1/3 ludności regionu². Na przestrzeni lat 1990-2009 aż o ponad 10% wzrósł odsetek osób w wieku 45-65 w ogólnej liczbie mieszkańców woj. Odpowiada to trendom krajowym (w 2010 r. liczba ludności w wieku 50-64 lata przekroczyła 8 mln i było to o ponad 2 mln więcej niż w roku 2000). Prognozy wskazują, że w 2050 r. średni wiek Polaka/ki będzie wynosił 52,4 lata³.
- Osoby powyżej 50 roku życia to grupa charakteryzująca się bardzo niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Wskaźnik ten dla osób 50+ w regionie zachodniopomorskim osiągnął wartość 25,1% i był o około 4% niższy niż średnio w kraju⁴. W rezultacie marnuje się ogromny zasób kompetencyjny istotny dla rozwoju gospodarczego regionu, ale i kraju.
- Rozwój cywilizacyjny przekłada się na stałe wydłużanie ludzkiego życia. W Polsce w 2010 r. średnia długość życia wynosiła 76,25 lat i w ciągu ostatnich 10 lat odnotowano w tym zakresie wzrost aż o 2,5 roku, a od 1990 r. wzrost ten był ponad 5-procentowy⁵. W kontekście tych zmian okres bierności zawodowej systematycznie się wydłuża.
- Polska odznacza się najniższym kapitałem intelektualnym wśród dorosłych i seniorów. Indeks kapitału intelektualnego dla pokolenia dorosłych i seniorów plasuje Polskę wśród 16 krajów europejskich, które objęte są porównaniem, odpowiednio dopiero na 14 i 16 miejscu⁶. Osoby starsze odznaczają się zdecydowanie niższym wykształceniem, borykają się także z niskimi i coraz częściej nieaktualnymi kompetencjami. Osoby 50+ mniej chętnie niż osoby młodsze uczestniczą w działaniach szkoleniowych. Tylko 19% pracujących Polaków w wieku 50+ w ciągu 12 ostatnich miesięcy skorzystało z przynajmniej jednej formy doksztalania. To o 5 procent mniej niż w przypadku grupy w młodszym wieku (35-49 lat)⁷. Z badań wynika, że w organizowanych przez zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe szkoleniach uczestniczą: głównie osoby młode – między 16 a

¹ Obok wskazanych w schemacie metod, panele eksperckie (spotkania Zespołów Konsultacyjnych) poprzedzały krótkie wywiady (telefoniczne i osobiste) z przedstawicielami wszystkich zidentyfikowanych w woj. zachodniopomorskim instytucji oferujących kursy trenerskie/coachingowe. Łącznie przeprowadzono 18 takich rozmów z przedstawicielami następujących instytucji: Uniwersytet Szczeciński, Stargardinum, Arbiz Akademia Biznesu, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna Koszalin, Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości Koszalin, Europejskie Centrum Edukacyjne, Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej, Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych, Społeczna Wyższa Szkoła Koszalin, WSH TWP, Grupa SET, Wyższa Szkoła Bankowa, Teichert&Partners, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu, Profi Biznes Group, Collegium Balticum, FRDL Szczecin, Zachodniopomorskie Centrum Badań i Wspierania Przedsiębiorczości.

² ADZ: *Analiza sytuacji osób bezrobotnych pow. 50. roku życia na zachodniopomorskim rynku pracy w latach 2009 – 2010*, Wydział Badań i Analiz, Szczecin 2011, s.3.

³ ADZ: *Raport o kapitale intelektualnym Polski. Streszczenie Raportu*, Warszawa 2008, s.14.

⁴ ADZ: *Osoby powyżej 50. roku życia – pracujący, wynagrodzenia i bezrobotni z perspektywy regionów* - www.rowniwpracy.gov.pl, dostęp: 19.04.2012 r.

⁵ ADZ: Dane Banku Światowego, stan na rok 2012.

⁶ ADZ: *Raport o kapitale intelektualnym Polski. Streszczenie Raportu*, Warszawa 2008, s.6.

⁷ ADZ: *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku*, PARP-UJ 2011, s. 93.

35 rokiem życia, a jedynie w 9% osoby powyżej 46 lat⁸. Dodatkowo, jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach grantu „Wrażliwy klient (uczestnik) projektów PO KL” osoby w wieku 50+ częściej niż inne rezygnują z udziału w oferowanych działaniach aktywizacyjnych, w tym szkoleniowych⁹.

Podsumowując, wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych, a co za tym idzie wspieranie rozwoju ich kompetencji staje się jednym z istotniejszych wyzwań polityki państwa. Reforma emerytalna wydłużyła wiek aktywności zawodowej do 67. roku życia, a polityka państwa coraz intensywniej ukierunkowywana jest na wzmocnienie osób 50+ (np. rządowy program „Solidarność pokoleń”, który ma na celu m.in. umożliwienie osobom 50+ poprawę kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy).

Przyczyn zarysowanych wyżej problemów, których **skala odnosi się do całego kraju**, w tym również woj. zachodniopomorskiego, należy upatrywać przede wszystkim w traktowaniu przez ubiegłe dziesięciolecie osób 50+ jako marginalnej grupy pracowniczej – Polska jest społeczeństwem o kulturze „wczesnego wyjścia”, w którym starzejący się pracownicy są wypychani z rynku pracy – dominuje wczesne opuszczanie rynku pracy, istnieje niewiele mechanizmów mających na celu utrzymanie jednostek w aktywności, a mechanizmy socjalne są rozbudowane¹⁰. Problem był więc dotychczas pomijany w polityce państwa, podobnie jak grupa docelowa projektu (odbiorcy – osoby w wieku 50+), stąd wyraźna jest potrzeba tworzenia narzędzi skierowanych właśnie do niej.

1 Problem szczegółowy

Przeprowadzone w projekcie badania potwierdziły i znacząco uszczegółowiły **problem związany z istnieniem specyfik (różnic) uczenia się osób 50+**. Wśród głównych wniosków wynikających z przeprowadzonych badań, które potwierdzają także wyniki ADZ skoncentrowanej na publikacjach dotyczących psychologii procesów poznawczych, andragogiki i dobrych praktyk w zakresie uczenia osób w średnim wieku, znajdują się następujące obszary szczególnych potrzeb i możliwości osób 50+¹¹:

- Cel i przydatność pozyskiwanej wiedzy i umiejętności – u osób 50+ to właśnie wewnętrzne przekonanie o przydatności konkretnej oferty edukacyjnej jest najistotniejszym warunkiem rozpatrywanym przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z niej. Co więcej, respondenci (osoby 50+) podkreślali zdecydowany wzrost wagi tego właśnie czynnika wraz z upływem lat i nabywaniem życiowych i zawodowych doświadczeń.
Nasze całe szkolnictwo nie polega wcale na pokazywaniu przydatności wiedzy czyli wręczaniu ludziom narzędzi i często tego właśnie (przydatności) ludzie nie widzą, kiedy idą się szkolić. Kiedyś sytuacja była taka, że ja skoiliłem się, bo po prostu byłem na jakichś torach, na jakiejś drodze. Natomiast obecnie, ja wyraźnie zawsze widzę cel i w ogóle nie przejmuję się jakoś procesem, ale cel musi być. Świadomość celu.[Uczestnik FGI – osoba w wieku 50+]
- Wysoka motywacja wewnętrzna osób 50+ - niezależnie od charakteru głównej przesłanki warunkującej decyzję o wzięciu udziału w przedsięwzięciu edukacyjnym tj. konieczność związana z życiem zawodowym, chęć rozwoju kompetencji czy konsekwencja zainteresowań, również motywacja o charakterze zewnętrznym (niejako narzucona) jest zinternalizowana przez osoby 50+ i przekłada się na wysoki stopień ich zaangażowania w proces uczenia.
- Wpływ „cywilizacji zmiany” na procesy edukacyjne osób dojrzałych – „cywilizację zmiany” należy rozumieć jako kontekst współczesnej sytuacji społeczno – gospodarczej, w którą w sposób nieunikniony wpisane są zmiany umożliwiające stały rozwój. W sferze zdobywania kompetencji sytuacja ta powoduje wśród osób powyżej 50. roku życia poczucie dyskomfortu, stresu (szczególnie technostresu) czy wzbudza obawy przed kompromitacją, szczególnie na forum grupy zróżnicowanej wiekowo.
Ja nie przyswajam dużo wiedzy, bo po prostu nie nadążam za techniką. A ta technika jest wszędzie. Bo są pewne rzeczy, które się na zajęciach omawia i wydaje się, że jest to jasne, ale to odnosi się do jakiejś tam strony, do czegoś, do jakiś pojęć, które ja pierwszy raz w życiu słyszę, bo na przykład nie nadążam za komputerem i tak dalej. Dla wszystkich to jest jasne, bo jak jest przekrój wiekowy od 20 lat do 50-60 no to dla pewnej grupy to jest proste - oni idą do przodu, a ja zostaje z tyłu. [Uczestnik FGI – osoba w wieku 50+]
- Ciągłość doświadczeń edukacyjnych i tempo przyswajania nowej wiedzy - obszarem wskazywanym przez osoby 50+ jako specyficzne dla osób dojrzałych jest kwestia wolniejszego tempa uczenia oraz trudności związane z ponownym (często poprzedzonym długą przerwą) wejściem w sytuacje edukacyjne. Różnicę tę respondenci dostrzegają zarówno na tle własnych doświadczeń edukacyjnych w młodszym wieku jak i w porównaniu z własnym dziećmi, współpracownikami, którzy są kilkadziesiąt lat młodszy.
- Absorpcja nowej wiedzy a utarte schematy i przekonania osób dojrzałych - respondenci wskazywali na dużą rolę przyzwyczajzeń, utartych sposobów postępowania i przekonań, które często mogą stanowić ważną barierę w pełnej absorpcji nowej wiedzy. Przyzwyczajenia te oraz posiadane wyobrażenia lub schematy postępowania mogą również dotyczyć sposobu postrzegania siebie w roli osoby uczącej się.
- Wnikliwość i precyzyjność w zdobywaniu nowych kompetencji – osoby 50+ potrzebują dużej ilości czasu na dogłębne wyjaśnienie zagadnienia. Istotnym zadaniem edukatora jest zapewnienie uczącym się bezpiecznego środowiska do zadawania pytań i dyskusji pozwalającej na pełne zrozumienie tematu.
- Potrzeba szerokiej przestrzeni do refleksji dla osób 50+ - wraz z wiekiem większe znaczenie zaczynają mieć potrzeby materialnego zaspokojenia bytu, bezpieczeństwa i emocjonalnego wsparcia. [...] Coraz więcej czasu pochłaniają codzienne obowiązki, a uwaga coraz częściej skupiana jest na refleksyjności, bilansowaniu życia, dążenia do pozostawienia po sobie, co było w życiu najbardziej wartościowe.¹²
Wcześniej było tak, że brałam sobie książkę, czytałam i zapamiętywałam szybciej wszystko. A teraz nawet po przeczytaniu, bo mamy dwumiesięcznik, dostajemy takie biuletyny informatyczne i samemu też należy się doszkałać, w pracy wywiązuje się dyskusja na jakiś temat i to bardziej mi pasuje w tej chwili niż zostać ze swoimi myślami i jak gdyby mieć tylko swój punkt widzenia. Tak nie chcę. Wolę się podzielić z kimś i też przyjąć od kogoś wiedzę. [Uczestnik FGI – osoba w wieku 50+]

⁸ ADZ: Raport badawczy: Badanie oferty szkoleniowej na zachodniopomorskim rynku pracy. WUP Szczecin, 2007.

⁹ ADZ: Wrażliwy nie znaczy niemożliwy – czyli jak skutecznie realizować projekty aktywizujące osoby niepełnosprawne, powyżej 50. roku życia, mieszkańców terenów wiejskich, osoby bezdomne i uzależnione oraz z wykształceniem niepełnym średnim i niższym, Kraków 2011.

¹⁰ ADZ: Bilans kapitału ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku, PARP-UJ 2011, s.92.

¹¹ Szczegółowe wyniki badań wywołanych i ADZ prezentuje „Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+” (załącznik 2 do Strategii). W Strategii przedstawiono wybrane aspekty wniosków badawczych i cytaty respondentów badań obrazujące przedstawiane uwarunkowania.

¹² ADZ: Radzka B. (red.), Czynniki determinujące postawy i zachowania osób w wieku 50+ na rynku pracy. Istota i sposoby mierzenia wykluczenia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+ (2010), Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa.

- **Koncentracja i wpływ dystraktorów** - wśród zauważanych u siebie zmian w sposobie przyswajania nowej wiedzy, osoby 50+ wskazały na wzrost znaczenia warunków brzegowych pozwalających na efektywne uczenie się. Warunki te obejmują komfortowe środowisko pracy, w którym ilość dystraktorów - takich jak przede wszystkim hałas czy inne osłabiające koncentrację bodźce – byłaby całkowicie zminimalizowana.
- **Rola obserwacji w nabywaniu nowej wiedzy i umiejętności** - osoby 50+ mocno podkreśliły rolę praktycznego doświadczenia – zobaczenia, sprawdzenia się, stestowania – nowych kompetencji. Obserwacja trenera lub innych uczących się, a następnie powtórzenie/praktyczne wykonanie danego zadania stanowi główną przesłankę dla faktycznego ugruntowania i pełnego zrozumienia nowych treści.

Przyczyny: Specyfiki te wynikają ze zmian psychospołecznych oraz uwarunkowań zewnętrznych jakie wpływają na sytuację osób 50+ i ich gotowość do podejmowania/kontynuowania aktywności zawodowej i edukacyjnej. W kontekście specyfiki okresu średniej dorosłości mówi się m.in. o „kryzysie wieku średniego” (tendencji do czynienia podsumowań pierwszej połowy życia, doświadczania obniżających się możliwości fizycznych i intelektualnych czy uzmysławiania sobie realności śmierci)¹³. W tym okresie, zdaniem amerykańskiego psychologa E.Eriksona, głównym wyzwaniem dla osoby 50+ jest „być produktywnym” w różnych obszarach aktywności: osobistej, rodzinnej i społecznej, co może stanowić zarówno bodziec pozytywny jak i nadmiar wyzwań warunkujący stagnację i wycofywanie (np. syndrom „wypalenia zawodowego”)¹⁴. Osoby 50+ dotykać może również tzw. „faza pustego gniazda” (opuszczanie domu przez dzieci), jest to także moment natężenia nowych ról społecznych (dziadka i/lub opiekuna własnych rodziców).

2 Problem szczegółowy

Problem: Trenerzy z którymi były prowadzone badania oraz eksperci – członkowie Zespołów Konsultacyjnych potwierdzili różnice w pracy z osobami 50+. Spośród przebadanych instytucji szkoleniowych regionu oferujących kursy trenerskie/coachingowe 16 na 18 respondentów¹⁵ dostrzegło **konieczność wprowadzania wiedzy związanej ze specyficznymi potrzebami edukacyjnymi osób w wieku 50+ w prowadzonych kursach**. Natomiast nikt z respondentów **nie znał i nie stosował natomiast kompleksowej metodologii pozwalającej dostosować proces szkoleniowy do faktycznych potrzeb i możliwości grupy**. 8 na 18 respondentów wskazało, że posiadają jedynie częściową wiedzę w tym zakresie. Wszystkie (18) spośród przebadanych instytucji szkoleniowych (potencjalnych użytkowników produktu) wyraziły zainteresowanie wykorzystaniem tworzonej w ramach projektu metodologii uczenia osób 50+ w ramach realizowanych kursów trenerskich/coachingowych. Gotowość tę potwierdzają także wyniki badań wskazujące, iż 90% instytucji szkoleniowych woj. zachodniopomorskiego zajmujących się edukacją dorosłych w regionie wyraża gotowość do inwestycji w swoje merytoryczne i techniczne zaplecze edukacyjne, w tym w rozwój własnej kadry, dbałość o podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji¹⁶. **Skala** problemu dotyczy zatem całego regionu i wszystkich kluczowych w województwie instytucji oferujących ten typ usług, w który wpisuje się charakter produktu projektu „Akademia 50+”.

Przyczyną takiego stanu rzeczy jest, jak wspomniano wyżej: brak dostępu instytucji szkoleniowych do bazujących na ugruntowanej wiedzy na temat specyfiki uczenia się osób 50+, narzędzi wspierających pracę edukacyjną z grupą osób w wieku powyżej 50. roku życia.

Konsekwencje istnienia ww. problemów

Główną konsekwencją jest niewykorzystanie potencjału osób 50+ dla rozwoju gospodarczego kraju i regionu. Grupa ta w perspektywie najbliższych dziesięcioleci będzie bowiem jedną z najliczniejszych grup pracowniczych i w sposób naturalny to właśnie do niej kierowanych będzie *gros* działań edukacyjnych. Jeśli działania te nie będą brały pod uwagę potrzeb i możliwości edukacyjnych specyficznych dla tej grupy będą one tracić na efektywności, mogą też wzmacniać istniejące już obawy i niechęć osób 50+ do uczestnictwa w nowych formach rozwijania swoich kwalifikacji. W połączeniu z niskimi obecnie kwalifikacjami i wysoką biernością tej grupy prowadzi to będzie do obniżenia się jakości kapitału ludzkiego i utrwaleniem niekorzystnej sytuacji rynkowej tej grupy wiekowej. Trenerzy i instytucje szkoleniowe, pomimo dostrzegania różnic w procesach uczenia osób 50+, będą bazować, jak obecnie, przede wszystkim na swojej intuicji i nie posiadając ustrukturyzowanej wiedzy i narzędzi pozwalających na dostosowanie procesu szkoleniowego do potrzeb 50+, będą prowadzili procesy edukacyjne w sposób standardowy, który często okaże się nieadekwatny do możliwości tejże grupy, nie dając założonych rezultatów.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem głównym wprowadzenia innowacji jest **zwiększenie adekwatności i efektywności procesów uczenia osób w wieku 50+ do I.2015 r. przez opracowanie metodologii przygotowania osób w wieku 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku**. Cel ten jest tożsamy z celem głównym projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie.

Cele szczegółowe¹⁷:

¹³ ADZ: Olejnik, M. (2000), *Średnia dorosłość – wiek średni*, w: Harwas – Napierała, B. i Trempała, J. (red). *Psychologia rozwoju człowieka*, t.2, rozdz. 7, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

¹⁴ ADZ: Appelt, K. (2005) *Środkowy okres dorosłości, jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych*, w: Brzezińska, A., I. (red) *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Rozdz. 15. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

¹⁵ Lista respondentów przedstawiona w przypisie 1.

¹⁶ ADZ: *Raport końcowy. Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych. Analiza i interpretacja wyników przeprowadzonych badań instytucji szkoleniowych*, Szczecin 2011, WUP ZORP.

¹⁷ W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie ujęte w Strategii cele szczegółowe oraz wskaźniki ich pomiaru zostały zweryfikowane. W przypadku celów szczegółowych, każdemu z nich przypisano określoną liczbę odbiorców bądź użytkowników których dotyczą. Ponadto zdecydowano się na dodanie jednego celu szczegółowego (nr 4) odnoszącego się bezpośrednio do wymiaru upowszechniania produktu finalnego wśród potencjalnych użytkowników. W aspekcie wskaźników pomiaru wskaźniki te zostały rozszerzone, a ich wartości docelowe w niektórych miejscach zwiększone. Wszystkie zmiany stanowią efekt precyzowania idei projektu w ramach I etapu jego realizacji, głównie w drodze konsultacji z Zespołami Konsultacyjnymi i stanowią faktyczne poszerzenie zakresu odpowiedzialności realizatora projektu i możliwości weryfikacji efektów projektu.

1. Poprawa diagnozowania osób w wieku 50+ w zakresie predyspozycji do pełnienia roli trenera i coacha na grupie 60 osób (w tym co najmniej 20 kobiet, i co najmniej 20 mężczyzn) do 31 października 2014 roku.
2. Nabywanie przez 30 osób w wieku 50+ (w tym co najmniej 10 kobiet i co najmniej 10 mężczyzn) kompetencji w zakresie pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku poprzez realizację poszczególnych modułów edukacyjno-doradczych w ramach „Akademii 50+” do 31 marca 2014 roku.
3. Podniesienie jakości działania 600 instytucji szkoleniowych z terenu województwa zachodniopomorskiego i reszty Polski przez wyposażenie ich w zbiór wytycznych dotyczących przygotowania kadry do pracy edukacyjnej na rzecz osób 50+ do 31 stycznia 2015 r.
4. Wzrost zainteresowania u 100 instytucji szkoleniowych, pracodawców i instytucji rynku pracy z terenu całej Polski szkoleniami skierowanymi do osób w wieku 50+ prowadzonych według nowej metodologii uwzględniającej specyficzne uwarunkowania osób 50+ do 31 stycznia 2015 roku (nowy cel szczegółowy).

Zdefiniowany **pożądany stan docelowy** po wdrożeniu innowacji zakłada, iż powstanie nowatorska metodologia przygotowania specjalistów w wieku 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku, dzięki której na rynku szkoleniowym (edukacyjnym) pojawi się nowa jakość kadry dla 50+ tj. trenerzy i coachowie w wieku 50+ potrafiący efektywnie edukować osoby w zbliżonym wieku. Realizowane przez nich **procesy edukacyjne** (szkolenia, warsztaty, coaching czy doradztwo) związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych będą charakteryzowały się o **30% wyższą efektywnością** niż dostępne obecnie na rynku szkolenia dedykowane tej grupie osób. Nastąpi znaczny wzrost zainteresowania wśród instytucji szkoleniowych, jak i pracodawców i instytucji rynku pracy ofertą szkoleń dla 50+ realizowanych z uwzględnieniem specyficznych potrzeb tej grupy w oparciu o opracowaną w ramach „Akademii 50+” innowacyjną metodologię. Produkt finalny „Akademia 50+” zafunkcjonuje także w środowisku pracodawców stając się narzędziem włączonym w politykę zarządzania wiekiem i wiedzą w przedsiębiorstwach pozwalającym na zatrzymanie kapitału intelektualnego w firmie i korzystania z wiedzy doświadczonych pracowników (kaskadowanie wiedzy).

Przedstawione poniżej wskaźniki pomiaru celów odnoszą się zarówno do poziomu produktu jak i rezultatów, dzięki czemu w sposób pełny pozwolą na zweryfikowanie osiągnięcia postawionych celów. Za proces monitorowania wskaźników określonych dla poszczególnych celów odpowiadać będzie Koordynator projektu.

Nazwa celu	Wskaźnik pomiaru celów (nazwa i wartość)	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika
Cel główny	Liczba powszechnie dostępnych metodologii przygotowania osób w wieku 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku. Wartość docelowa wskaźnika: 1	Produkt finalny „Akademia 50+” (obejmujący moduły A - H) dostępny na stronie www i w wersji pisanej - przewodnik informacyjny z CD zawierający produkt finalny. Pomiar: po zakończeniu fazy testowania, styczeń 2015 r.
	% zwiększonej efektywności szkoleń dla 50+ prowadzonych według nowej metodologii. Wartość docelowa wskaźnika: 30%	Raport z przeprowadzonej grupy kontrolnej (opierający się na wynikach pretestów, potestów oraz ankiety ewaluacyjnej uczestników szkoleń; ankiety ewaluacyjnej trenerów 50+ oraz wyników superwizji pracy trenerów 50+). Raport z ewaluacji zewnętrznej. Pomiar: każdorazowo po zakończeniu szkoleń w ramach grupy kontrolnej realizowany po fazie testowania, i po zakończeniu ewaluacji zewnętrznej; marzec 2014 r.
Cel szczegółowy 1	Liczba osób 50+ (odbiorców projektu) objętych opracowaną metodą kwalifikowania osób do uczestnictwa w procesie przygotowania do pracy edukacyjnej na rzecz osób w zbliżonym wieku Wartość docelowa wskaźnika: 60 osób	Lista osób 50+ uczestniczących w procedurze kwalifikowania osób do uczestnictwa w procesie przygotowania do pracy edukacyjnej na rzecz osób w zbliżonym wieku. Wypełnione formularze zgłoszeniowe oraz podsumowania rozmów kwalifikacyjnych. Pomiar: po zakończeniu testowania modułu A, marzec 2013 r.
	Liczba instytucji szkoleniowych (użytkownicy) wykorzystujących w fazie testowania metodą kwalifikowania osób 50+ do uczestnictwa w procesie przygotowania do pracy edukacyjnej na rzecz osób w zbliżonym wieku. Wartość docelowa wskaźnika: 3	Umowy z instytucjami szkoleniowymi - użytkownikami w fazie testowania. Pomiar: po zakończeniu testowania modułu A, marzec 2013 r.
	Liczba formularzy kwalifikacyjnych ukierunkowanych na diagnozę doświadczeń zawodowych, kluczowych kompetencji i motywacji do rozwoju zawodowego w obszarze uczenia 50+. Wartość docelowa wskaźnika: 1. Liczba scenariuszy rozmowy kwalifikacyjnej diagnozującej kompetencje komunikacyjne i interpersonalne kandydatów Wartość docelowa wskaźnika: 1	Moduł A produktu finalnego „Akademia 50+” dostępny na stronie www i w wersji pisanej - przewodnik informacyjny z CD zawierający produkt finalny. Pomiar: po zakończeniu fazy testowania, październik 2014 r.
Cel szczegółowy 2	Liczba osób 50+ (odbiorcy projektu) uczestniczących w fazie testowania w szkoleniach, warsztatach i doradztwie w ramach modułów B-H Wartość docelowa wskaźnika: 30	Lista osób 50+ zakwalifikowanych do uczestniczenia w fazie testowania metodologii przygotowania osób w wieku 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku; Listy obecności ze szkoleń, warsztatów, spotkań doradczych; Certyfikaty Akademii 50+ zawierające opis poszczególnych modułów Raport z ewaluacji wewnętrznej produktu finalnego Pomiar: marzec 2014 r.

Cel szczegółowy 3	Liczba instytucji szkoleniowych (użytkowników projektu) korzystających w fazie testowania z wypracowanej w projekcie metodyki procesu przygotowania osób 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej. Wartość docelowa wskaźnika: 3	Umowy z instytucjami szkoleniowymi - użytkownikami w fazie testowania. Pomiar: po zakończeniu fazy testowania, marzec 2014 r.
	Liczba instytucji szkoleniowych z woj. zachodniopomorskiego wyposażonych w metodykę procesu przygotowania osób 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku Wartość docelowa wskaźnika: 600	Lista wysłanych przesyłek pocztowych zawierających Produkt finalny pn. Akademia 50+ (moduły A-H) w wersji papierowej w postaci przewodnika informacyjnego z CD Pomiar: po fazie upowszechniania, styczeń 2015 r.
	Liczba podręczników instruktażowych dla instytucji prowadzących proces szkoleniowo-doradczy dla trenerów/coachów w ramach Akademii 50+ Wartość docelowa wskaźnika: 1	Moduł H produktu finalnego „Akademia 50+”, dostępny na stronie www i w wersji pisanej - przewodnik informacyjny z CD zawierającej produkt finalny. Pomiar: po zakończeniu fazy testowania, październik 2014 r.
Cel szczegółowy 4	Liczba instytucji szkoleniowych, pracodawców i instytucji rynku pracy zainteresowanych szkoleniami dla 50+ realizowanymi według nowej metodologii Wartość docelowa wskaźnika: 100	Raport z upowszechniania produktu finalnego „Akademia 50+”; ankiety z badań przeprowadzonych wśród instytucji szkoleniowych, pracodawców i instytucji rynku pracy; ankiety po konferencji, szkoleniach otwartych, spotkaniach konsultacyjnych i spotkaniach otwartych. Pomiar: bezpośrednio po zakończeniu fazy upowszechniania, styczeń 2015 r.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Na czym polega innowacja

Innowację ujętą w projekcie „Akademia 50+” należy rozpatrywać pod kątem trzech wymiarów innowacyjności:

- uczestników – **specjaliści (osoby pracujące) w wieku 50+** będą wyposażeni, w sposób dostosowany do ich potrzeb, w kompetencje pozwalające im na **podjęcie nowej roli zawodowej - roli edukatora (trenera, coacha)**. Pozwoli to pracującym osobom w wieku powyżej 50. roku życia na wydłużenie swojej aktywności zawodowej poprzez wykorzystanie kompetencji uczenia innych bądź to w organizacji, w której są zatrudnieni bądź też poza nią. Potencjał wiedzy i doświadczeń osób przygotowujących do roli trenera/coacha, w oparciu o wypracowaną w projekcie metodologię, będzie mógł być przekazywany innym z korzyścią dla nich oraz ich organizacji;
- problemu – projekt proponuje nowe narzędzie (metodologię przygotowania osób 50+ [ale i funkcjonujących edukatorów] do uczenia osób w wieku 50+), jedno z wielu potrzebnych dla rozwiązania generalnego, palącego problemu związanego z niską aktywnością zawodową i edukacyjną osób 50+. Produkt projektu „Akademia 50+” odpowiada na wpisujący się w ten obszar problemowy wątek dotyczący **specyficznych potrzeb osób 50+ w procesach uczenia się i braku wyposażenia instytucji szkoleniowych w narzędzia** (wiedzę, umiejętności) pozwalające na uwzględnianie wspomnianych potrzeb w oferowanych przez instytucje te działaniach edukacyjnych;
- formy wsparcia – „Akademia 50+” oferuje możliwość wykorzystania nowego instrumentu w rozwiązaniu ww. problemów. Wykorzystanie wypracowanej w projekcie nowatorskiej metodologii pozwala na przygotowanie specjalistów 50+ do roli edukatora (trenera /coacha) również dla osób 50+. Obecnie nie ma takich szkół i metodologii usytuowanych w kontekście uczenia się osób 50+. Możliwość wariantowego wykorzystania produktu projektu pozwala na **wsparcie, nie tylko dla specjalistów 50+, którzy zyskują nową rolę zawodową, ale już funkcjonujących edukatorów, którzy pracują z grupą 50+ celem podniesienia efektywności ich pracy**. Projekt oferuje użytkownikom w pełni gotowe narzędzia do realizacji tych zamierzeń.

Grupy docelowe¹⁸ – do kogo skierowana jest innowacja

Użytkownicy			
Grupa docelowa	Wymiar testowania	Wymiar upowszechniania i włączenia	Wymiar docelowy
Institucje szkoleniowe (i ewentualne inne organizacje prowadzące kursy trenerskie/coachingowe) [dot. wariantu I ¹⁹ [pełnego] wykorzystania produktu finalnego]	3 instytucje szkoleniowe z terenu woj. zachodniopomorskiego	600 instytucji szkoleniowych z terenu kraju	ok.3.000 instytucji szkoleniowych z terenu kraju ²⁰
Przedsiębiorstwa dysponujące działem HR, trenerami wewnętrznymi (w wariantcie II		100 dużych przedsiębiorstw z terenu kraju	4.736 dużych przedsiębiorstw z terenu kraju ²¹

¹⁸ W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie grupy docelowe zostały rozszerzone, rozszerzono także wymiar upowszechniania i włączenia oraz wymiar docelowy ze skali regionalnej na krajową, a co za tym idzie weryfikacji poddano wielkości grup w tych dwóch wymiarach (zostały one zwiększone). Jest to efekt konsultacji podjętych z Zespołami Konsultacyjnymi projektu, których członkowie wskazali na możliwość wykorzystania wybranych modułów produktu (wariant II i III) i skierowania ich do szerszych grup odbiorców celem większego rozpropagowania idei zwiększenia adekwatności i efektywności procesów uczenia osób w wieku powyżej 50. roku życia).

¹⁹ Opis możliwych wariantów wykorzystania produktu finalnego znajduje się w opisie produktu finalnego - module H produktu – Przewodniku dla użytkowników.

²⁰ Liczebność wynika z ogólnej liczby instytucji szkoleniowych zapisanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS). Jest ich, wg stanu na 14.09.2012, 9704. Natomiast jak wynika z doświadczeń projektodawcy (m.in. z realizacji projektu Podkarpacki Portal Pracy, w ramach którego tworzone były szczegółowe bazy informacji o instytucjach szkoleniowych i ich usługach), jedynie około 1/3 zarejestrowanych instytucji posiada ofertę edukacyjną dostępną na otwartym rynku szkoleniowym – i taką też wartość ujęto w wymiarze docelowym.

²¹ Zgodnie z danymi GUS (stan na koniec 2011 r.) liczba 4736 to liczba podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 250 pracowników (takie przedsiębiorstwa z racji swojej wielkości w znaczącej większości przypadków dysponują rozbudowanym działem HR oraz trenerami wewnętrznymi).

[częstkowym, sam moduł D] wykorzystania produktu finalnego)			
Inne podmioty prowadzące działania edukacyjne dla grupy osób w wieku 50+ (w III wariantcie [częstkowym, sam moduł E] wykorzystania produktu finalnego) – np. przedstawiciele trzeciego sektora.		150 podmiotów prowadzących działania edukacyjne, w których uczestniczą osoby 50+ z terenu kraju	ok. 5.500 podmiotów prowadzących działania edukacyjne w których uczestniczą osoby 50+ ²² z terenu kraju
Odbiorcy			
Pracownicy w wieku 50+ (dysponujący predyspozycjami i motywacją do pełnienia roli edukatora) [dot. wariantu I i II wykorzystania produktu finalnego]	30 osób w wieku 50+ - mieszkańców woj. zachodniopomorskiego	45 osób z terenu kraju	ok.3.000 osób 50+ aktywnych zawodowo o predyspozycjach do roli edukatora (we własnej organizacji/na otwartym rynku) ²³ z terenu kraju
Trenerzy (edukatorzy) (w III wariantcie [częstkowym, sam moduł E] wykorzystania produktu finalnego)		50 edukatorów z terenu kraju	ok.9.000 działających na otwartym rynku trenerów ²⁴ z terenu kraju

Warunki działania innowacji

Wykorzystanie produktu nie wymaga dodatkowego przygotowania użytkowników, wszystkich wyjaśnień dotyczących jego zastosowania dostarcza moduł H (przewodnik) oraz scenariusze poszczególnych elementów. Działanie innowacji nie wymaga też zaangażowania dodatkowych instytucji czy wykorzystania dodatkowych mechanizmów prawnych, wpisuje się ono bowiem bezpośrednio w codzienną specyfikę funkcjonowania użytkowników. Zasoby techniczne niezbędne do wdrożenia innowacji (dostęp do sali szkoleniowej z odpowiednim wyposażeniem – rzutnik, laptop, flipchart, ekran, drukarka) stanowią zasoby jakimi w sposób naturalny w codziennej pracy dysponują użytkownicy lub posiadają do nich dostęp pośredni (poprzez współpracę z ośrodkami konferencyjno-szkoleniowymi). Produkt jest wysoce elastyczny ze względu na możliwość wariantowego wykorzystania jego elementów.

Szacunkowy koszt wdrożenia innowacji - w wariantcie I wykorzystania produktu finalnego koszt przypadający na 1 uczestnika (odbiorcę) wynosi od 9 tys. zł (prowadzenie zajęć przez 1 trenera, zajęcia w grupie 12 os., w ramach infrastruktury instytucji szkoleniowej) do 24 tys. zł (prowadzenie zajęć przez 2 trenerów, w grupie 10 os., w ramach wynajmowanej w tym celu infrastruktury szkoleniowej). Analogicznie, w wariantcie II wykorzystania produktu finalnego koszt na 1 uczestnika wynosi od 2 tys. zł do 3,5 tys. zł, a w wariantcie III od 300 zł do 850 zł. Ceny te nie odbiegają od standardowych stawek związanych z realizacją i uczestnictwem w usługach szkoleniowych, szczególnie ukierunkowanych na rozwój kompetencji trenerskich/coachingowych²⁵. Czas wdrożenia: dla wariantu I około 12 miesięcy (w zależności od szczegółowego sposobu zaplanowania harmonogramu przez użytkowników), dla wariantu II 1-2 miesiące, dla wariantu III 2 dni szkoleniowe.²⁶

Efekty zastosowania innowacji

W stosunku do stanu obecnego wykorzystanie innowacji pozwoli przede wszystkim na:

- upowszechnienie wiedzy związanej z potencjałem i rolą osób 50+ na rynku pracy oraz obszarami różnic i specyfik związanych z uczeniem się osób dojrzałych;
- wzmocnienie pozycji pracujących osób 50+ na rynku pracy – poprzez możliwość funkcjonowania w nowej roli – edukatora (trenera/coacha), zarówno w ramach swojego miejsca pracy jak i poza nim;
- wyposażenie nowych, ale i funkcjonujących edukatorów w kompetencje pozwalające na dostosowaną do potrzeb pracę edukacyjną z osobami w wieku 50+;

a co za tym idzie poprawę jakości, efektywności i rozwój działań edukacyjnych kierowanych do osób powyżej 50. roku życia. Zgodnie z określonym dla celu głównego wskaźnikiem pomiaru, efektywność szkoleń dla osób 50+ prowadzonych w oparciu o opracowaną w ramach projektu metodologię będzie o 30% wyższa od szkoleń realizowanych dla tej grupy w sposób standardowy²⁷.

²² Szacunek oparty o jedyną funkcjonującą bazę organizacji pozarządowych (dostępna na serwisie www.ngo.pl), w której widnieje 16.763 podmiotów (stan na 14.09.2012) podejmujących działania w obszarze tematycznym: Nauka, szkolnictwo wyższe, edukacja, oświata i wychowanie. Projektodawca zakłada, że ok.1/3 podmiotów w tej grupie stanowić może grupę potencjalnych użytkowników produktu, a więc podmioty oferujące działania edukacyjne dla grupy 50+.

²³ Szacunek opracowany z wykorzystaniem „Wyników badania rynku trenerów – 2007” przeprowadzonego na zlecenie Polskiej Izby Firmy Szkoleniowych.

²⁴ Zgodnie z „Wynikami badania rynku trenerów – 2007” przeprowadzonego na zlecenie Polskiej Izby Firmy Szkoleniowych.

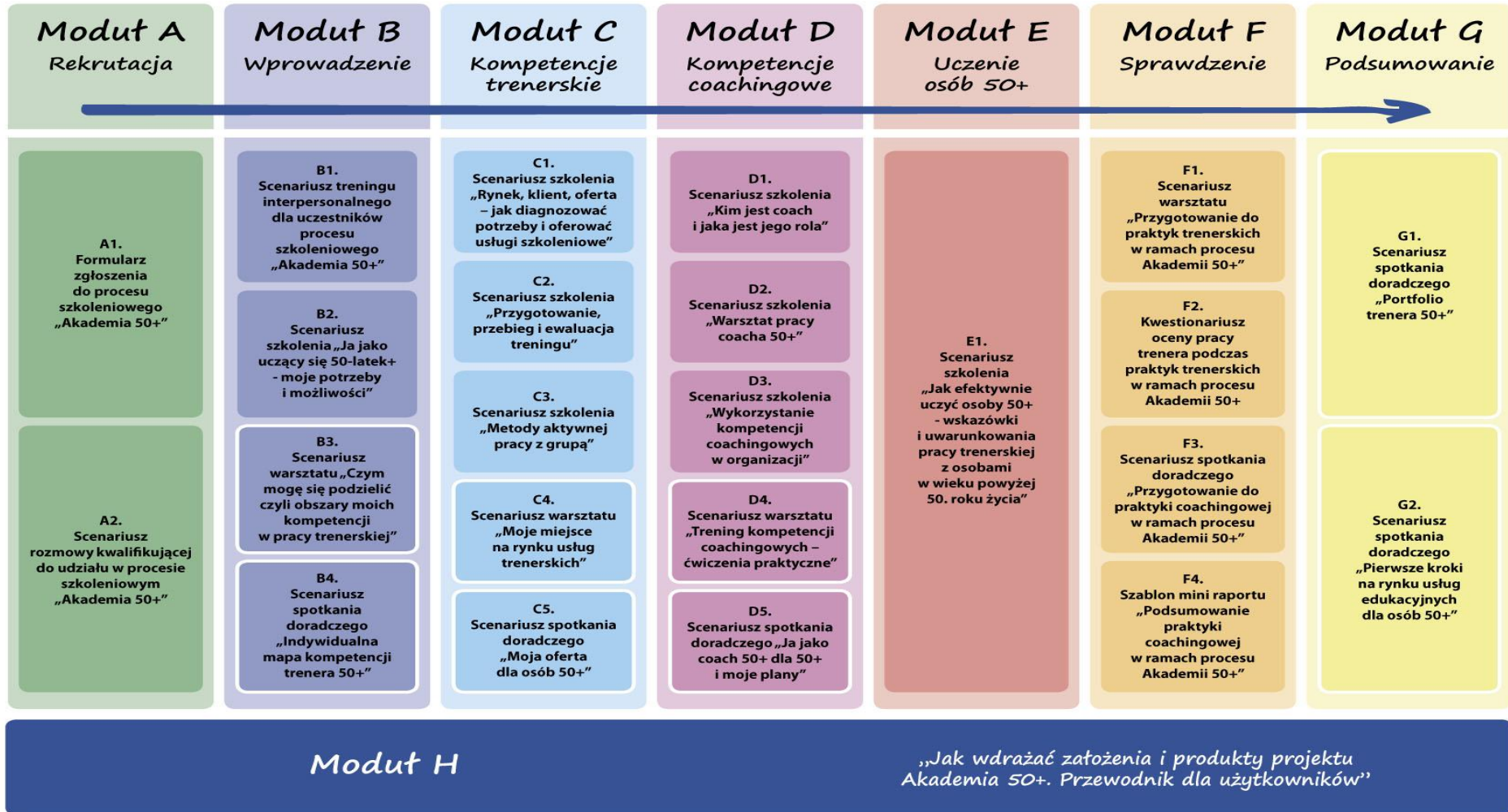
²⁵ Przykładowo koszt „Profesjonalnej Szkoła Trenerów” prowadzonej przez Stowarzyszenie Trenerów i Konsultantów Zarządzania Matrik i obejmującej 188 godzin szkoleniowych wynosił 24.614,45 zł na uczestnika.

²⁶ Szczegółową analizę kosztów wdrażania i rozeznania rynku pod kątem zainteresowania wykorzystaniem innowacji wypracowanej w projekcie „Akademia 50+” przedstawiono w Załączniku 4 do niniejszej Strategii.

²⁷ Sposób weryfikacji wzrostu efektywności z wykorzystaniem grupy kontrolnej opisano w V rozdziale Strategii.

Produkt finalny²⁸

Produkt finalny składa się z 8 modułów obejmujących zestaw scenariuszy szkoleń, warsztatów i spotkań doradczych ukierunkowanych na wyposażenie w kompetencje związane z uczeniem osób w wieku 50+. Szczegółowy zakres produktu prezentuje poniższy schemat.



²⁸ Produkt finalny, w efekcie działań podjętych w ramach zadania 1 projektu oraz sugestii członków Zespołów Konsultacyjnych projektu został zmodyfikowany z stosunku do zapisów wniosku. Modyfikacja polega wyłącznie na wyodrębnieniu dodatkowego modułu (modułu E) i wynika ona z zaproponowanej przez Zespoły możliwości wariantowego wykorzystania produktu projektu. Jeden z wariantów (wariant III – zgodnie z opisem produktu finalnego ujętym w module H - Przewodniku) stanowi w tym przypadku właśnie samodzielny moduł E. Łączna liczba godzin szkoleniowych, warsztatowych i doradczych ujętych w ramach produktu nieznacznie zwiększyła się w stosunku do zapisów wniosku.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Testowanie produktu finalnego odbędzie się przy pełnym zaangażowaniu grup odbiorców i grup użytkowników produktu, którzy będą uczestniczyli zarówno w samym testowaniu, ale także będą mieli realny wpływ na modyfikację produktu (ich opinie zbierane podczas monitorowania testowania będą główną bazą do modyfikacji ostatecznej wersji produktu).

Sposób doboru grup docelowych:

- 1) Użytkownicy produktu – testowanie produktu będą prowadziły 3 instytucje szkoleniowe z terenu woj. zachodniopomorskiego. Każda z nich będzie testowała cały produkt finalny pn. „Akademia 50+” na grupie 10 odbiorców (osoby w wieku 50+). Użytkownicy zostaną wybrani w drodze otwartego, publicznego postępowania opartego o zasadę konkurencyjności obowiązującą w PO KL, w którym zastosowane zostaną kryteria dostępne dotyczące: kwestii formalnych (wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie); wymaganego doświadczenia w realizacji usług typu „train the trainers” (kursy/szkoły trenerskie) i/lub kursów przygotowujących do roli coacha (co najmniej 2 usługi w ciągu ostatnich trzech lat) oraz kwalifikacji i doświadczenia kadry zaangażowanej w testowanie (min. 240 h zrealizowanych szkoleń w ciągu ostatnich trzech lat) oraz kryterium: cena. Nabór użytkowników do testowania poprzedzony zostanie szeroką akcją informacyjną prowadzoną na terenie całego woj. obejmującą m.in.: organizację 2 spotkań z przedstawicielami instytucji szkoleniowych z regionu, zamieszczenie ogłoszeń w prasie regionalnej; mailing do wszystkich instytucji szkoleniowych oraz informacja na stronie www projektu. Uczestnictwo użytkowników w całej fazie testowania i oceny produktu finalnego będzie zapewnione przez podpisane umowy na świadczenie usług trenerskich i coachingowych w fazie testowania przy zapewnieniu motywacji finansowej. W fazie kiedy metodologia jest nieznaną, nową i przez to bardziej ryzykowną (ponieważ nie wiadomo jaki efekt pozwala osiągnąć) motywacje finansowe są konieczne dla zdobycia doświadczeń w jej zastosowaniu i przygotowaniu ostatecznego, sprawdzonego produktu finalnego gotowego do upowszechnienia. Testowanie produktu finalnego to testowanie prototypu, co zawsze w każdej dziedzinie nauki, wiąże się z początkowo wyższymi kosztami ze względu na ryzyko z tym związane. Co więcej, użytkownicy w fazie testowania obciążeni są dodatkowymi obowiązkami związanymi z monitoringiem i ewaluacją prowadzonych działań, stąd motywacja finansowa stanowi istotny element pozwalający na rzetelne przeprowadzenie testu produktu. Natomiast potwierdzeniem dla dalszego zainteresowania wśród użytkowników wykorzystaniem produktu finalnego po zakończeniu testowania jest fakt, iż ze względu na uwarunkowania demograficzne powstaje coraz większa presja firm i instytucji szkoleniowych na szkolenia dla 50-latków oraz wzrastająca świadomość (wymóg rynku) dot. uzyskiwania wysokich efektów ze szkoleń. Potwierdzili to przedstawiciele użytkowników (18 instytucji szkoleniowych z terenu woj., z którymi przeprowadzono wywiady), którzy wskazywali na zmieniającą się strukturę uczestników oferowanych przez nich szkoleń – pojawia się coraz więcej osób 50+, co rodzi konieczność poszukiwania nowych sposobów zapewniających większą efektywność uczenia takich osób.
- 2) Odbiorcy – 30 osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa zachodniopomorskiego (w tym co najmniej 10 kobiet i co najmniej 10 mężczyzn), specjaliści posiadający kompetencje wpisujące się w zidentyfikowane potrzeby rozwojowe osób 50+. Ostateczny dobór odbiorców będzie uwzględniał kryteria dotyczące: motywacji osoby aspirującej do roli trenera/coacha, predyspozycji edukacyjnych, braku doświadczenia trenerskiego lub posiadania doświadczenia minimalnego tj. nie więcej niż 40h szkoleniowych zrealizowanych w ciągu ostatnich trzech lat. Wybór odbiorców do testowania odbywać się będzie w drodze otwartej i powszechnie dostępnej rekrutacji poprzedzonej szeroką akcją informacyjną w regionie (ogłoszenia w prasie regionalnej, informacje na stronie www projektu, plakaty w instytucjach działających na rzecz osób 50+). Specyficzne podejście do pozyskania odbiorców na rzecz projektu zakłada przeprowadzenie rekrutacji w oparciu o nowatorskie narzędzia (Moduł A „Rekrutacja” produktu finalnego), budowanie pozytywnego wizerunku samego projektu oraz aktywnych, gotowych do dalszego rozwoju 50-latków, stających się swoistymi liderami zmiany. Zapewnienie ich udziału przez cały okres testowania gwarantować będzie fakt, iż do testowania zostaną wybrane osoby cechujące się najwyższą motywacją autonomiczną do uczestniczenia w testowaniu (nowatorskie narzędzia rekrutacyjne – moduł A produktu finalnego). Ponadto produkt finalny „Akademia 50+”, który będą testować, to metodologia uczenia osób 50+ opracowana z pełnym uwzględnieniem specyficznych uwarunkowań funkcjonowania tej grupy w procesach edukacyjnych, w tym podtrzymywaniem motywacji do uczenia i pełnego zaangażowania w proces. U podstaw jej tworzenia stało założenie wskazane w problemach, że najczęstszym powodem wypadania osób w wieku 50+ ze szkoleń jest fakt, iż szkolenia są nie dostosowane do ich potrzeb i uwarunkowań. Istotną rolę w tym aspekcie spełniają także zaplanowane w ramach niektórych modułów indywidualne spotkania doradcze, które służyć będą także stałemu podnoszeniu motywacji uczestników w trakcie edukacji. Dodatkowo, zapewnienie udziału w testowaniu będzie podtrzymywane przez dostosowanie terminów realizacji zajęć i spotkań do czasu dogodnego dla odbiorców, utrzymywanie przez koordynatora projektu stałego kontaktu między szkoleniowego w formie bezpośredniej (spotkania), telefonicznej i mailowej z każdym z odbiorców oraz zapewnienie uczestnikom narzędzi pozwalających na utrzymywanie stałego kontaktu w ramach grupy (na rzecz zintegrowania uczestników).

Przebieg testowania:

Faza testowania produktu finalnego pn. „Akademia 50+” rozpocznie się w grudniu 2012 r. i trwać będzie do lutego 2014 r. Rozpocznie się wyłonieniem 3 instytucji szkoleniowych (użytkowników), którzy będą testować moduły A – H „Akademii 50+”, każda instytucja na grupie 10 odbiorców. Wybrani użytkownicy rozpoczną testowanie produktu finalnego, rozpoczynając od zapoznania się z Modułem H (podręcznikiem) oraz rozpoczynając realizację Modułu A - Rekrutacja, w wyniku którego dokonają rekrutacji 30 odbiorców, którzy zostaną podzieleni na 3 grupy po 10 osób. Testowanie kolejnych modułów produktu (B-G) obejmujących szkolenia, warsztaty i spotkania doradcze będzie odbywało się równolegle w trzech

grupach, co zapewni optymalne warunki do obserwacji działania produktu finalnego, a tym samym lepszy przebieg monitorowania procesu testowania. Moduły będą testowane w kolejności chronologicznej wskazanej na schemacie przedstawionym na stronie 11. Po zakończeniu modułu wcześniejszego nastąpi testowanie modułu kolejnego. Każdy z odbiorców będzie uczestniczył w modułach A – G, łącznie będzie to: 148h szkoleniowych (18 dni szkoleniowych), 72h warsztatowe (9 dni warsztatowych) oraz 8 indywidualnych godzin doradczych na osobę. Szkolenia, warsztaty, spotkania doradcze w ramach „Akademii 50+” odbywać się będą w profesjonalnie wyposażonych salach szkoleniowych gwarantujących łatwy dojazd dla odbiorców i odpowiednie do ich potrzeb, bezpieczne warunki do uczenia (powierzchnia, układ sali, oświetlenie, otoczenie, brak hałasu). Zajęcia będą odbywały się z założenia w dni wolne od pracy. Jednak ostateczne terminy jak i godziny prowadzenia szkoleń, warsztatów i spotkań zostaną ustalone po zakończeniu rekrutacji i zebraniu preferencji w tym zakresie od odbiorców.

Testowanie „Akademii 50+” na trzech równoległych grupach składających się z 10 osób w wieku 50+ wynika z dotychczasowych doświadczeń prowadzenia szkół/kursów trenerskich typu „train the trainers”, gdzie najwyższą jakość uczenia uzyskuje się w grupach liczących 10-12 osób. Słuszność takiego podejścia do testowania potwierdzili także przedstawiciele instytucji szkoleniowych wchodzących w skład Zespołów Konsultacyjnych powołanych w projekcie. Dobór użytkowników i odbiorców zakłada przeprowadzenie testowania w warunkach jak najbardziej zbliżonych do warunków rzeczywistych. Przebieg testowania jest zgodny z wnioskiem o dofinansowanie.

Materiały wykorzystywane do testowania²⁹:

- Użytkownicy – otrzymają przewodnik pn. „Jak wdrażać założenia i produkty projektu Akademia 50+. Przewodnik dla użytkowników” (Moduł H), w oparciu o który będą przygotowywać się do testowania poszczególnych modułów „Akademii 50+”. W ramach testowania Modułu A - formularz zgłoszenia do procesu szkoleniowego „Akademia 50+” oraz scenariusz rozmowy kwalifikującej do udziału w procesie szkoleniowym „Akademia 50+” wraz ze szczegółowymi instrukcjami do stosowania. W ramach testowania Modułów B-G – użytkownikom przekazane zostaną: scenariusze szkoleń i warsztatów zawierające precyzyjnie rozpisane manuale trenerskie (na m.in. cele szkolenia/warsztatu, podział na sesje, szczegółowy opis przebiegu sesji szkoleniowej/warsztatowej), opisy i instrukcje do ćwiczeń, prezentację w formacie .ppt., kwestionariusz oceny pracy trenera podczas praktyk trenerskich; szablon mini raportu na podsumowanie praktyki coachingowej; scenariusze spotkań doradczych z materiałami wykorzystywanymi podczas doradztwa (m.in. kwestionariusze ćwiczeń i/lub testów oraz materiały pomocnicze); kwestionariusze ankiet ewaluacyjnych. Użytkownikom zostanie także przekazany *Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne realizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+”* zawierający pogłębioną analizę specyficznych uwarunkowań funkcjonowania osób w wieku 50+ w procesach edukacyjnych.
- Odbiorcy – w fazie testowania odbiorcy będą otrzymywali: pakiet materiałów szkoleniowych, warsztatowych bądź doradczych zawierających: formularze ćwiczeń, testy, podręczniki dla uczestnika szkolenia/warsztatu zawierający poszerzony opis zagadnień poruszanych na danym szkoleniu/warsztacie; wydruk prezentacji w formacie .ppt; arkusze refleksji osobistej, ankiety ewaluacyjne.

Planowany sposób monitorowania przebiegu testowania:

Za prowadzenie monitoringu testowania odpowiadać będzie Grupa Monitorująca (5 os.), w skład której wchodzić będą przedstawiciele zespołu projektu uczestniczący również w I (dotychczasowym) etapie jego realizacji:

- koordynator projektu – 1os.; odpowiadający za koordynację całości procesu monitorowania i zbierania danych z monitoringu, obserwator testowania;
- specjalista ds. procesów edukacyjnych – 1 os.; nadzór nad poprawnością i efektywnością przebiegu monitorowania i spójności testowanego procesu edukacyjnego, obserwator testowania, utrzymywanie stałego kontaktu (mailowego, telefonicznego) z użytkownikami i natychmiastowe reagowania na pojawiające się za strony użytkowników pytania, wątpliwości czy problemy;
- eksperci – 3 os. (monitoring standardów uczenia osób 50+; zasad poprawnej realizacji procesu edukacyjnego w formie szkoły trenerów i coachów oraz pracy warsztatowej; obserwatorzy testowania;

Testowanie produktu finalnego będzie monitorowane przez cały czas poprzez zaplanowane działania w stosunku do użytkowników, jak i odbiorców, dostosowane odpowiednio do specyfiki poszczególnych modułów „Akademii 50+”. Sposoby i narzędzia monitorowania:

- moduł A – sprawozdanie użytkowników po zakończeniu procesu rekrutacji; formularz obserwacji sporządzony przez przedstawiciela Grupy Monitorującej oraz specjalistę ds. rekrutacji;
- moduły B–G - ankiety ewaluacyjne wypełniane przez użytkowników po zakończeniu poszczególnych szkoleń; sprawozdania użytkowników po zakończeniu każdego z modułów; ankiety ewaluacyjne odbiorców wypełniane po każdym szkoleniu, warsztacie; arkusz oceny spotkania doradczego; formularze obserwacji poszczególnych szkoleń i warsztatów sporządzane przez przedstawiciela Grupy Monitorującej. Zakłada się, iż obserwacja bezpośrednia będzie przeprowadzana co najmniej raz dla każdego ze szkoleń i warsztatów objętych „Akademią 50+”(19 obserwacji) oraz trzech spotkań doradczych zrealizowanych według jednego scenariusza (18 obserwacji). W ramach obserwacji przeprowadzone zostaną także wywiady indywidualne z 3 odbiorcami i 1 wywiad z prowadzącymi trenerem/ami. Dodatkowo po każdym zakończonym module przeprowadzone zostanie spotkanie podsumowujące z użytkownikami.
- w odniesieniu do modułu H – Przewodnik dla użytkowników, ocena jego testowania będzie uwzględniona w ramach sprawozdań użytkowników po zakończeniu poszczególnych modułów „Akademii 50+”.

²⁹ Wszystkie materiały niezbędne do testowania stanowią załączniki do poszczególnych elementów produktu finalnego, który stanowi załącznik do Strategii.

Wszystkie dane uzyskiwane z monitorowania testowania będą opracowywane przez Grupę Monitorującą w formie raportu podsumowującego wyniki testowania po zakończeniu całego modułu w ramach trzech grup testujących. W raportach prezentowane będą informacje dotyczące m.in. przebiegu testowania, pojawiających się problemów, wnioski zgłaszane przez użytkowników i odbiorców oraz rekomendowany zakres modyfikacji produktu (decyzja o modyfikacji w gestii Grupy Monitorującej). Raport podsumowujący dany moduł będzie konsultowany mailowo z Zespołami Konsultacyjnymi (przedstawiciele użytkowników i odbiorców) oraz zespołem edukatorów, którzy uczestniczyli w opracowywaniu produktu finalnego. Opinie zebrane w drodze konsultacji będą uwzględniane przy opracowywaniu raportu z ewaluacji wewnętrznej oraz przy ostatecznej wersji produktu finalnego.

W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie projektu zmodyfikowano kryteria wyboru użytkowników do testowania poprzez podniesienie wymagań dla instytucji szkoleniowych w zakresie ich doświadczenia w realizacji usług typu „train the trainers”. Zmiany te wynikają z rekomendacji przedkładanych podczas konsultacji produktu finalnego z przedstawicielami użytkowników i odbiorców, którzy podkreślali, że posiadanie doświadczenia w prowadzeniu tzw. szkół trenerskich jest kluczowe dla zapewnienia testowania produktu na odpowiednim poziomie merytorycznym oraz rzetelnej oceny przez użytkowników przebiegu procesu edukacyjnego. Ponadto rozszerzono także narzędzia i sposoby monitorowania testowania, aby zapewnić kompleksowe podejście do obserwacji jak produkt działa i uzyskać wielowymiarowe dane pod kątem jego oceny i ewentualnej modyfikacji.

Poziom dopuszczalnych korekt produktu: zmiany w zakresie ujętych w produkcie scenariuszy (w obszarach: przebiegu ćwiczeń, ram czasowych, większego rozszerzenia/pogłębienia przekazywanej uczestnikom wiedzy, możliwości wydłużenia czasu trwania elementu) z zachowaniem określonych dla scenariuszy celów głównego i szczegółowych.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Ocena wyników testowania zostanie dokonana w oparciu o dwa zasadnicze elementy: wyniki ewaluacji wewnętrznej, w tym wyniki przeprowadzonej grupy kontrolnej oraz wyniki ewaluacji zewnętrznej. Dostarczą one mocnych i jednoznacznych dowodów dla szerokiego zastosowania produktu finalnego.

Wyniki ewaluacji wewnętrznej:

Celem przeprowadzenia ewaluacji wewnętrznej jest poznanie opinii użytkowników i odbiorców w zakresie użyteczności i przydatności wykorzystania produktu finalnego. Cel ten zrealizowany zostanie poprzez następujące działania:

- zebranie wyników z raportów podsumowujących poszczególne moduły (zawierające perspektywę i użytkowników i odbiorców) wraz z wynikami konsultacji przeprowadzanych z Zespołami Konsultacyjnymi (przedstawiciele użytkowników i odbiorców) oraz zespołem edukatorów, którzy uczestniczyli w opracowywaniu produktu finalnego;
- po zakończeniu fazy testowania tj. po realizacji wszystkich modułów w ramach „Akademii 50+” przeprowadzone zostaną badania opinii w formie: Ankiety oceniającej „Akademię 50+” wypełnianej przez użytkowników i odbiorców; 1 pogłębionego wywiadu grupowego (FGI) z odbiorcami produktu uczestniczącymi w testowaniu (6-8 osób) oraz 1 panelu dyskusyjnego z trenerami ze strony użytkowników zaangażowanymi w testowanie produktu finalnego (6-8 osób). Zakłada się uzyskanie co najmniej 2/3 pozytywnych opinii użytkowników i odbiorców co do użyteczności i przydatności do dalszego stosowania innowacji (marzec 2014 r.)
- przeprowadzona zostanie **grupa kontrolna**, która w sposób bezpośredni sprawdzi skuteczność innowacji. Sprawdzenie innowacji za pośrednictwem zastosowania metody grupy kontrolnej zostanie przeprowadzone trzykrotnie po zakończeniu testowania wszystkich modułów składających się na produkt finalny „Akademia 50+” w marcu 2014 r. według następującego schematu:

Założenia	Grupa bazowa	Grupa kontrolna
Prowadzący	Trener 50+, absolwent „Akademii 50+”	Trener w wieku 50+ posiadający doświadczenie trenerskie, pomiędzy 80h a 120 h zrealizowanych szkoleń w ciągu ostatnich 3 lat
Zakres obowiązków trenera	<ul style="list-style-type: none"> – zaprojektowanie jednodniowego szkolenia w wymiarze 6 h szkoleniowych dla osób w wieku 50+; – przygotowanie całościowego pakietu materiałów szkoleniowych; – przeprowadzenie szkolenia na grupie 8-12 osób w wieku 50+. 	
Uczestnicy	– zrekrutowana każdorazowo na otwartym rynku grupa 8 do 12 osób w wieku 50+ zainteresowana uczestnictwem w szkoleniu z danej tematyki (szkolenie bezpłatne)	
Miejsce szkolenia	– województwo zachodniopomorskie, profesjonalnie wyposażona sala szkoleniowa	
Sposób pomiaru efektów	<ul style="list-style-type: none"> – superwizja pracy trenera prowadzona przez zespół składający się z specjalisty ds. 50+ (kompetencje psychologiczne i eksperckie w zakresie pracy edukacyjnej z grupą 50+) oraz certyfikowanego trenera/coacha. Efekt: raport z superwizji; – pretest i posttest określające poziom wiedzy wśród uczestników szkolenia przed przeprowadzeniem szkolenia i po jego zakończeniu; – ankieta ewaluacyjna wypełniana przez uczestników po zakończeniu szkolenia. 	

Przeprowadzone zostaną badania z wykorzystaniem 3 grup bazowych i 3 grup kontrolnych, co zapewni sprawdzenie skuteczności innowacji na grupie 6 trenerów (w tym 3 absolwentów „Akademii 50+”) oraz grupie od 48 do 72 uczestników szkoleń w wieku 50+ (liczebność uzależniona od ostatecznych wielkości grup). W efekcie przeprowadzenia sprawdzenia

działania innowacji za pomocą grup kontrolnych powstanie *Raport z przeprowadzenia grup kontrolnych*, który będzie wykorzystywany w procesie upowszechniania produktu i włączania do głównego nurtu. Udział trenerów (poza absolwentami 50+) i uczestników szkoleń zapewniony zostanie przez wprowadzenie motywacji finansowej. Uzasadnienie dla jej zastosowania bierze się z faktu, iż osoby te będą poddane dodatkowym testom (pretest, posttest), szczególnym warunkom przeprowadzania szkolenia (obecność superwizorów) co powoduje, że pojawia się konieczność zrekomensowania występowania tych odmiennych warunków. Zakłada się potwierdzenie większej efektywności szkoleń prowadzonych przez trenerów 50+, będących absolwentami „Akademii 50+” i realizowanych zgodnie z innowacyjną metodologią o 30% w stosunku do szkoleń realizowanych na grupach kontrolnych.

W efekcie wszystkich powyższych działań opracowany zostanie „*Raport z ewaluacji wewnętrznej produktu finalnego*” (odpowiedzialność: Grupa Monitorująca) zawierający syntetycznie przedstawione wyniki testowania poszczególnych modułów w ramach „Akademii 50+”, opracowane zbiorczo opinie użytkowników i odbiorców, zdiagnozowane problemy oraz rekomendacje do modyfikacji i wyniki grup kontrolnych - zaprezentowane dowody potwierdzające działanie innowacji. Użytkownikom i odbiorcom zapewniona zostanie możliwość realnego wpływu na ostateczny wygląd produktu finalnego jaki będzie proponowany do upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityk. W tym celu zorganizowane zostaną dwa spotkania z Zespołami Konsultacyjnymi poświęcone konsultacji wyników zawartych w „*Raporcie z ewaluacji wewnętrznej produktu finalnego*”.

Podejście do ewaluacji wewnętrznej zostało zmodyfikowane w odniesieniu do zapisów wniosku o dofinansowanie projektu. Wprowadzono grupy kontrolne, pozwalające na sprawdzenie skuteczności innowacji w rzeczywistych warunkach oraz wprowadzono dodatkowe metody badania opinii użytkowników i odbiorców co do użyteczności i przydatności do dalszego stosowania innowacji (FGI z odbiorcami, panel z użytkownikami, Ankieta oceniająca „Akademię 50+”). Rozszerzenie podejścia gwarantuje pozyskanie twardych, niepodważalnych dowodów świadczących o sensowności szerszego zastosowania proponowanej innowacji.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej:

Zgodnie z obowiązującymi wymogami w zakresie realizacji projektów innowacyjnych przeprowadzona zostanie ewaluacja zewnętrzna. Jej głównym celem będzie odpowiedź na pytanie, czy opracowany produkt finalny w postaci „Akademii 50+” przygotowuje do pełnienia roli osoby uczącej 50+ w sposób odpowiadający bardziej ich potrzebom, a przez to bardziej skuteczny i efektywniejszy niż obecnie stosowane rozwiązania. Ewaluacja zostanie przeprowadzona w oparciu o następujące kryteria: trafność/adekwatność (czy produkt odpowiada realnym potrzebom?), efektywność (czy produkt przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach?), skuteczność (czy produkt jest skuteczny, czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki?), oddziaływanie/wpływ (czy wdrożenie produktu będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów PO KL?), trwałość efektów (czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu?). Zakres ewaluacji zewnętrznej obejmować będzie trzy główne aspekty:

- analizę i ocenę produktu finalnego pod względem m.in.: zakładanych celów, rezultatów, ocena merytoryczna przydatności i jakości zastosowanych materiałów i in.;
- analizę i ocenę wyników testowania przeprowadzoną w oparciu o analizę wtórną danych zgromadzonych w trakcie trwania fazy testowania;
- analizę i ocenę wyników ewaluacji wewnętrznej (raport, grupy kontrolne, badania opinii użytkowników i odbiorców).

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zlecona na początku fazy testowania (i prowadzona przez cały czas testowania) w ramach postępowania przeprowadzonego zgodnie z zasadą konkurencyjności obowiązująca w ramach projektów realizowanych ze środków PO KL. W postępowaniu zastosowane zostaną kryteria dostępu odnoszące się do wymagań stawianych w zakresie doświadczenia w przeprowadzaniu co najmniej 3 ewaluacji projektów współfinansowanych z EFS, w tym co najmniej jednej ewaluacji produktu innowacyjnego. Zadania wskazane dla ewaluatora zewnętrznego to: opracowanie koncepcji metodologicznej procesu ewaluacji zewnętrznej wraz harmonogramem i projektami narzędzi badawczych; przeprowadzenie badań i analiz (systematyczne pozyskiwanie danych w trakcie testowania produktu finalnego) oraz opracowanie raportu podsumowującego wyniki z ewaluacji zewnętrznej. *Raport z ewaluacji zewnętrznej* zawierać będzie co najmniej: opis przyjętej metodologii i zastosowanych kryteriów oceny/ewaluacji, sposób prezentacji wyników przeprowadzonych badań i analiz, prezentację wyników oceny oraz rekomendacje do wdrożenia Innowacji (w tym wskazane obszary konieczne do modyfikacji). Podejście do ewaluacji zewnętrznej zostało zmodyfikowane w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie projektu – zdecydowano się na wprowadzenie ewaluacji już na samym początku testowania, a nie po jego zakończeniu. Pozwoli to na przeprowadzenie skuteczniejszych metod oceny produktu finalnego i testowanej innowacji.

Wyniki zawarte w „*Raporcie z ewaluacji wewnętrznej produktu finalnego*” oraz „*Raporcie z ewaluacji zewnętrznej*” potwierdzające zwiększenie efektywności szkoleń dla osób 50+ prowadzonych w oparciu o opracowaną w ramach projektu metodologię o 30% będą stanowiły wystarczający dowód i uzasadnienie dla zastosowania innowacji na szerszą skalę.

VI. Strategia upowszechniania

Celem działań upowszechniających będzie szerokie zaprezentowanie produktu finalnego oraz wariantów jego wykorzystania i płynących z tego korzyści, jego interesariuszom głównym (użytkownikom i odbiorcom projektu) i pośrednim. Poinformowanie o produkcie ma służyć wypracowaniu podstaw do jego wdrażania i wykorzystywania w codziennej działalności podmiotów, do których jest kierowany. Rozpropagowanie informacji o idei projektu (dostosowana do potrzeb aktywizacja edukacyjna osób 50+) i jego produkcie stanowić będzie tym samym podstawę dla działań, których celem będzie włączenie produktu finalnego do głównego nurtu polityki.

Założenia strategii upowszechniania po realizacji I etapu nie zostały zmienione w stosunku do założeń opisanych we wniosku w dofinansowanie. Rozbudowana została jedynie grupa docelowa (zgodnie z zapisem rozdziału III niniejszej Strategii) – upowszechnianie będzie miało zasięg krajowy, a dodatkowym odbiorcą PF w jego częściowych wariantach mogą być przedsiębiorstwa oraz podmioty realizujące działania edukacyjne na rzecz osób 50+. ³⁰ Zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie oraz etapami realizacji projektu – planowane działania upowszechniające i wdrażające są zbieżne i wzajemnie się uzupełniają.

Projektodawca w ramach działań upowszechniających planuje dotarcie z informacją o produkcie finalnym, do **interesariuszy głównych** (użytkowników [U] i odbiorców [O]):

- U: instytucji szkoleniowych z terenu regionu i kraju (600);
- U: przedsiębiorstw dysponujących działem HR, trenerami wewnętrznymi z terenu regionu i kraju (100);
- U: innych podmiotów z terenu regionu i kraju prowadzących działania edukacyjne, w których uczestniczą osoby w wieku 50+ (150);
- O: pracownicy w wieku 50+ (dysponujący predyspozycjami i motywacją do pełnienia roli edukatora) (45).

Istotą działań upowszechniających jest poinformowanie wszystkich zidentyfikowanych według wymienionych wyżej kategorii instytucji i podmiotów na temat wypracowanego produktu i wskazanie korzyści wynikających z wykorzystania go we własnych działaniach edukacyjnych. Ma to zastosowanie szczególnie w przypadku organizacji prowadzących działania typu „train the trainers” (kursy trenerskie), jednak ze względu na możliwość wariantowego wykorzystywania opracowanych modułów, produkt może być z powodzeniem implementowany przez przedsiębiorstwa oraz inne instytucje prowadzące działalność edukacyjną dla grupy 50+. Projektodawca planuje ponadto dotarcie z informacją o produkcie do **interesariuszy pośrednich**, a więc instytucji i podmiotów związanych z aktywizacją osób dojrzałych, a także zainteresowanych promowaniem i wdrażaniem idei kształcenia osób 50+. Są to m.in.: instytucje rynku pracy (w tym PUP, WUP), instytucje otoczenia biznesu i organizacje pracodawców, organizacje branżowe prowadzące działalność w obszarze edukacji i rozwoju, branżowe media oraz eksperci z dziedziny edukacji.

Plan działań i grupy do których skierowane będą działania upowszechniające

Grupa docelowa	Uzasadnienie wyboru	Instrumenty działań upowszechniających	Rezultat upowszechniania	Okres realizacji
Interesariusze główni (użytkownicy i odbiorcy projektu) :				
Instytucje szkoleniowe z terenu regionu i kraju – użytkownicy. Liczebność grupy: 600	Konieczność promowania idei adekwatnej do potrzeb aktywizacji edukacyjnej osób dojrzałych. Zainteresowanie instytucji włączeniem produktu finalnego w prowadzone działania szkoleniowe.	- Artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ oraz nowatorską metodologię uczenia osób 50+ (Akademia 50+). - Przewodnik informacyjny z CD zawierającym PF (Metodologię uczenia 50+ [moduły A-H] - rozesłane pocztą. - Akcja mailingowa informująca o produkcie, jego idei i możliwościach wykorzystania. - Udostępnienie produktu na stronie www projektu. - Upowszechnianie założeń produktu poprzez udział w konferencjach/targach/ eventach /spotkaniach branżowych.	Zwiększenie świadomości wskazanych podmiotów z zakresu potrzeb edukacyjnych i potencjału grupy 50+. Zdobycie wiedzy zachęcającej do pełnienia funkcji faktycznego użytkownika produktu (w możliwych wariantach jego wykorzystania), w województwie zachodniopomorskim, jak również w pozostałych regionach Polski.	Działania prowadzone od rozpoczęcia fazy testowania (od grudnia 2012) Intensyfikacja: październik 2014- styczeń 2015
Przedsiębiorstwa dysponujące działem HR, trenerami wewnętrznymi z terenu regionu i kraju – użytkownicy. Liczebność grupy: 100	Uwrażliwienie pracodawców na problematykę 50+ oraz zainteresowanie kwestią zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Konieczność prezentacji praktycznych aspektów wykorzystania produktu w	- Artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ oraz nowatorską metodologię uczenia osób 50+ (Akademia 50+). - Akcja mailingowa informująca o produkcie, jego idei i możliwościach wykorzystania. - Udostępnienie produktu na stronie www projektu. - Informacja w formie pism informujących o produkcie i możliwościach jego wykorzystania z korzyścią dla przedsiębiorstwa (rozesłanie pism do największych pracodawców).		

³⁰ Wynika to z analizy danych pozyskanych podczas I etapu projektu, konsultacji eksperckich oraz zmieniającej się sytuacji gospodarczo-społecznej (podczas realizacji I etapu projektu zmieniona została ustawa emerytalna, która w sposób znaczący wpływa zarówno na odbiorców jak i użytkowników produktu finalnego).

	celu podniesienia efektywności pracowników 50+, zapewnienia im umiejętności pozwalających na kaskadowanie wiedzy w ramach organizacji.			
Podmioty z terenu regionu i kraju prowadzące działania edukacyjne, w których uczestniczą osoby w wieku 50+ -użytkownicy. Liczebność grupy: 150	Konieczność promowania idei adekwatnego do potrzeb uczenia osób 50+. Wzmocnienie kompetencji edukatorów pracujących z grupą osób 50+. Podnoszenie efektywności działań edukacyjnych skierowanych do osób 50+.	<ul style="list-style-type: none"> - Artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ oraz nowatorską metodologię uczenia osób 50+ (Akademia 50+). - Akcja mailingowa informująca o produkcie, jego idei i możliwościach wykorzystania. - Udostępnienie produktu na stronie www projektu. - Informacja w formie pism informujących o produkcie i możliwościach jego wykorzystania (rozsyłka pism do kluczowych instytucji pozarządowych i publicznych oferujących działania edukacyjne dla 50+). - Upowszechnianie założeń produktu poprzez udział w konferencjach/targach/ eventach /spotkaniach branżowych. 		
Pracownicy w wieku 50+ (dysponujący predyspozycjami i motywacją do pełnienia roli edukatora) – odbiorcy. Liczebność grupy: 45	Podnoszenie świadomości na temat możliwości rozwoju edukacyjnego i zawodowego osób w wieku 50+. Upowszechnianie informacji o korzyściach płynących z podjęcia nowej roli zawodowej – trenera/coacha.	<ul style="list-style-type: none"> - Artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ oraz nowatorską metodologię uczenia osób 50+ (Akademia 50+). - Upowszechnianie założeń produktu poprzez udział w konferencjach/targach/ eventach /spotkaniach skierowanych dla specjalistów w wieku 50+. - Udostępnienie produktu na stronie www projektu. - Organizacja 3 spotkań informacyjnych dotyczących możliwości podjęcia przez osoby 50+ nowej – trenerskiej/coachingowej - roli zawodowej. 		
Interesariusze pośredni:				
Institucje rynku pracy, instytucje otoczenia biznesu i organizacje pracodawców, organizacje branżowe prowadzące działania w obszarze edukacji i rozwoju, branżowe media oraz eksperci z dziedziny edukacji. Liczebność grupy:20	Konieczność promowania idei aktywizacji edukacyjnej osób dojrzałych i korzystania z metodologii uczenia 50+ uwzględniającej specyfikę ich potrzeb. Tworzenie klimatu sprzyjającego wykorzystywaniu metodologii uczenia osób 50+ przez użytkowników i odbiorców.	<ul style="list-style-type: none"> - Informacja w formie pism informujących o produkcie i jego zaletach połączonych z prośbą o upowszechnianie jego idei w prowadzonych działaniach oraz patronat nad produktem (możliwość wymiany bannerów na stronach www, prośba o list polecający wspierający upowszechnianie produktu wśród interesariuszy głównych). - Artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ i wypracowana metodologię (PF). - Akcja mailingowa informująca o produkcie, jego idei i możliwościach wykorzystania. 	Zapewnienie możliwości dotarcia z informacją o produkcie do szerszych kręgów potencjalnych użytkowników (poprzez sieci kontaktów) oraz stworzenie sieci Ambasadorów „Akademii 50+”.	Działania prowadzone od rozpoczęcia fazy testowania (od grudnia 2012) Intensyfikacja: październik 2014- styczeń 2015
Krajowy koordynator Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej.	Upowszechnienie idei i produktu projektu z wykorzystaniem kanałów informacyjnych Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej..	- Zamieszczenie informacji o idei i produkcie finalnym projektu na polskiej stronie internetowej Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowe.	Możliwość zachęcenia decydentów, opinii publicznej i potencjalnych użytkowników do realizacji procesów edukacyjnych w sposób dostosowany do potrzeb 50+.	

Sukcesem działań upowszechniających będzie liczba podmiotów [100 podmiotów – źródło weryfikacji: ankieta deklaracji dystrybuowana wraz z produktem finalnym], które wyraziły zainteresowanie skorzystaniem z produktu projektu „Akademia 50+”. Za realizację działań upowszechniających odpowiedzialny będzie Koordynator projektu.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Cel działań włączających (mainstreaming horyzontalny) to wyposażenie instytucji zajmujących się edukacją oraz aktywizacją zawodową osób dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem tych zlecających działania edukacyjne skierowane do 50+) w powstałą metodologię oraz zapewnienie wsparcia w jej wykorzystaniu w prowadzonej przez nie działalności. W ramach działań włączających produkt finalny promowany będzie jako innowacyjne narzędzie odpowiadające i dostosowane do potrzeb osób dojrzałych w obszarze edukacji i rozwoju.³¹

Do włączania przeznaczone są wszystkie podprodukty (moduły A-H) w trzech wariantach ich wykorzystania. Działania włączenia horyzontalnego ukierunkowane są na interesariuszy głównych (użytkowników [U] i odbiorców [O] produktu), tj.:

- U: instytucje szkoleniowe z terenu regionu i kraju;
- U: przedsiębiorstwa dysponujące działem HR, trenerami wewnętrznymi;
- U: inne podmioty prowadzące działania edukacyjne, w których uczestniczą osoby w wieku 50+;
- O: trenerzy (edukatorzy) z terenu kraju.

Dodatkowo, działania włączające podjęte zostaną również w odniesieniu do interesariuszy pośrednich (podmiotów opiniodawczych) – instytucji mogących w sposób instytucjonalny wesprzeć idee włączania produktu w działalność użytkowników (np. Krajowa Instytucja Wspomagająca [KIW], Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości [PARP], Ministerstwo Rozwoju Regionalnego [MRR], Wojewódzkie Urzędy Pracy [WUP], Departamenty Urzędów Marszałkowskich zajmujące się programowaniem funduszy unijnych w ramach nowej perspektywy 2014 -2020 [UM]).

Plan działań i grupy do których skierowane będą działania włączające

Grupa docelowa	Uzasadnienie wyboru	Instrumenty działań włączające	Rezultat włączenia	Okres realizacji
Interesariusze główni (użytkownicy i odbiorcy projektu):				
1. Instytucje szkoleniowe z terenu regionu i kraju. 2. Przedsiębiorstwa dysponujące działem HR, trenerami wewnętrznymi z terenu kraju. 3. Podmioty z terenu kraju prowadzące działania edukacyjne w których uczestniczą osoby w wieku 50+. Liczebność całej grupy użytkowników: 160	Konieczność przygotowania i zachęcenia użytkowników do zaimplementowania produktu finalnego (wypracowanej metodologii uczenia osób 50+).	- konferencja pod hasłem „ <i>Jak zwiększyć efektywność uczenia 50+</i> ” [100 uczestników]; - 6 szkoleń otwartych dla instytucji zainteresowanych wdrożeniem produktu w jednym z jego wariantów [60 uczestników]; - otwarte indywidualne konsultacje dla użytkowników zainteresowanych wykorzystaniem i wdrożeniem PF (możliwość telefonicznego lub mailowego umówienia się na spotkanie z Koordynatorem, Specjalistą ds. procesu edukacyjnego lub Ekspertami projektu);	Wyposażenie użytkowników w wiedzę i umiejętności pozwalające na wykorzystanie produktu projektu „Akademia 50+” w ramach prowadzonej przez nich działalności.	październik 2014- styczeń 2015
Trenerzy (edukatorzy) z terenu kraju – odbiorcy. Liczebność grupy odbiorców: 50	Konieczność przygotowania i zachęcenia odbiorców do realizacji procesów edukacyjnych z osobami w wieku 50+ w sposób adekwatny do ich potrzeb.	- udział przedstawicieli zespołu projektowego w Klubach Trenerów Zarządzania Stowarzyszenia Matrik – prezentacja w trakcie spotkań Klubu założeń związanych z uwarunkowaniami adekwatnej pracy edukacyjnej z osobami w wieku 50+.	Wyposażenie odbiorców w podstawową wiedzę na temat specyfiki pracy edukacyjnej z osobami w wieku 50+.	październik 2014- styczeń 2015
Interesariusze pośredni (podmioty opiniodawcze):				

³¹ Strategia działań włączających – zaplanowane działania oraz ich sukces – zostały zmienione w stosunku do zapisów wniosku. Stanowi to efekt konsultacji z przedstawicielami użytkowników i odbiorców skupionych w Zespołach Konsultacyjnych. W przeprowadzonych panelach eksperckich wskazali oni bowiem na obszary modyfikacji odnośnie wariantowego wykorzystania produktu oraz rozszerzenia (celem zwiększenia efektywności) sposobów dotarcia do wszystkich grup interesariuszy głównych (użytkowników, odbiorców), ale i interesariuszy pośrednich (instytucji opiniodawczych, mogących wspomagać w sposób pośredni proces włączania produktu do praktyki).

KIW, PARP, MRR, WUPy, UM, Polska Izba Firm Szkoleniowych, Stowarzyszenie Trenerów i Konsultantów Zarządzania Matrik i in. Liczebność grupy: 50	Konieczność zapewnienia wsparcia dla wdrażania produktu projektu poprzez włączanie idei adekwatnego do potrzeb uczenia osób 50+ do programowanych i/lub zleczanych i/lub prowadzonych przez interesariuszy pośrednich działań.	<ul style="list-style-type: none"> - organizacja 6 spotkań otwartych z instytucjami zlecającymi usługi szkoleniowe, w tym dla grupy 50+ (m.in. IRP) [50 osób]; - udział w targach/ eventach /spotkaniach branżowych; - zwrócenie się do kluczowych instytucji opiniodawczych z prośbą o objęcie patronatem produktu „Akademia 50+”/ wystosowanie listów polecających (m.in. PARP , PIFS, MRR, KIW) - aktywność na portalach i forach branżowych; - udział w konsultacjach dokumentów programowych przygotowywanych na kolejny okres programowania UE (celem uwzględniania w nich idei adekwatnego do potrzeb uczenia 50+). 	Pozyskanie wskazanych instytucji do roli Ambasadorów „Akademii 50+” zakładającej objęcie przez nie patronatu nad produktem i jego włączaniem. Promowanie produktu wśród szerokiego grona odbiorców instytucjonalnych i indywidualnych. Uwzględnienie idei dostosowanego do potrzeb uczenia osób 50+ w programach i planach działań ww. instytucji.	październik 2014- styczeń 2015
---	--	---	---	-----------------------------------

Sukcesem działań włączających (horyzontalnie) będzie wykorzystanie lub włączenie do swojej oferty metodologii uczenia osób 50+ (wybranego wariantu wykorzystania produktu finalnego) przez minimum 20 użytkowników z terenu regionu i/lub kraju [weryfikacja: deklaracje użytkowników, printscreeny stron internetowych użytkowników] i wyposażenie w kompetencje pracy edukacyjnej z grupą 50+ min. 30 funkcjonujących w branży edukatorów z terenu kraju [potwierdzenia liczebności grup – pozyskane od użytkowników]³². Za realizację działań upowszechniających odpowiedzialny będzie Koordynator projektu.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Etap realizacji	Miesiąc realizacji																			
	2012	2013												2014						
	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	
Testowanie produktu finalnego																				
Rekrutacja użytkowników projektu		31.01																		
Testowanie podproduktu A (rekrutacja odbiorców projektu)				31.03																
Testowanie podproduktów B - H																				
Wewnętrzna analiza																	31.03			

³² Z uwagi na długość fazy upowszechniania i włączania (4 m-ce) i specyfice produktu w jego pełnej wersji wykorzystania (wariant I, okres wdrażania ok.12 m-cy), sukces działań włączających z perspektywy odbiorców został określony wyłącznie w odniesieniu do dwóch pozostałych wariantów wykorzystania produktu (wariant II i III).

<p>Uczestnictwo odbiorców w testowaniu Rezygnacja uczestników z udziału w procesie szkoleniowym w trakcie fazy testowania.</p>	3	2	6	<p>1. Kompleksowy 2-etapowy proces rekrutacji prowadzony z zaangażowaniem specjalistów ds. rekrutacji, weryfikujących podczas rozmowy kwalifikacyjnej motywację do uczestnictwa w projekcie. 2. Podpisanie umowy z uczestnikami projektu określającymi prawa i obowiązki realizatora procesu szkoleniowego i uczestnika oraz korzyści z udziału w projekcie (rozważenie wprowadzenia zapisu dotyczącego kaucji). 3. Położenie nacisku na działania służące wzajemnej integracji uczestników (zapewnienie możliwości kontaktu między elementami wdrażanego produktu). 4. Dostosowany do potrzeb i możliwości uczestników (osób w wieku 50+) proces prowadzenia działań edukacyjny. Odpowiedzialność: Specjalista ds. procesu edukacyjnego.</p>	<p>1. Wykorzystanie listy uczestników rezerwowych, które mogą zastąpić osoby, które wycofały się z udziału w projekcie. 2. Rozważenie możliwości sformułowania grup większych od wstępnie zakładanych, zakładając pewny margines osób, które mogą się „wykruszyć” z uczestnictwa w projekcie (12 osób zamiast 10 w każdej z trzech planowanych grup odbiorców). Odpowiedzialność: Specjalista ds. procesu edukacyjnego.</p>
<p>Złożoność produktu finalnego Produkt finalny trudny do wdrożenia przez użytkowników (instytucje szkoleniowe).</p>	1	2	3	<p>1. Wykorzystanie w opisie produktu finalnego szczegółowych scenariuszy wraz z wszystkimi materiałami pozwalającymi na wdrożenie założeń produktu krok po kroku opierając się na szczegółowej instrukcji. Dostępność modułu H – przewodnika dla użytkowników. Odpowiedzialność: Specjalista ds. procesu edukacyjnego.</p>	<p>1. Stały kontakt z użytkownikami – do bieżących kontaktów odelegowany pracownik projektu - Specjalista ds. procesu edukacyjnego. 2. Organizacja cyklicznych spotkań przedstawicieli zespołu projektu z użytkownikami produktu (reprezentantami instytucji szkoleniowych i trenerami) celem dokładnego przedyskutowania sytuacji w zakresie wdrażania poszczególnych modułów oraz bieżącego reagowania na pojawiające się trudności i problemy. Odpowiedzialność: Specjalista ds. procesu edukacyjnego we współpracy z pozostałymi członkami Grupy Monitorującej.</p>
Faza upowszechniania i włączania					
<p>Uwarunkowania społeczne Niska świadomość problemu i potrzeby wzmocnienia aktywności edukacyjnej osób 50+.</p>	1	2	3	<p>1. Podjęcie starań w kierunku zawiązania współpracy z instytucjami regionalnymi i ogólnopolskimi celem promowania tematu aktywności zawodowej i edukacyjnej osób 50+ (m.in. organizacje pracodawców, PARP, Polska Izba Firm Szkoleniowych i in.). 2. Promowanie potencjału i możliwości osób 50+ m.in. poprzez artykuły sponsorowane w prasie. Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.</p>	<p>1. Łączenie działań upowszechniających produkt projektu z informacjami na temat kontekstu zmian sytuacji społeczno – gospodarczej (zmiany demograficzne) i nieuchronnie wzrastającej roli osób 50+ i ich kompetencji na rynku pracy. Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.</p>
<p>Dotarcie do potencjalnych użytkowników produktu Trudności w rozpropagowaniu produktu wśród wszystkich potencjalnych instytucji zainteresowanych jego wykorzystaniem.</p>	1	3	3	<p>1. Nawiązanie współpracy z Polską Izbą Firm Szkoleniowych oraz innymi organizacjami skupiającymi instytucje szkoleniowe i pracodawców (np. Stowarzyszenie Trenerów i Konsultantów Zarządzania Matrik) celem upowszechniania informacji o produkcie wśród ich członków, organizacji powiązanych (wykorzystanie ich sieci kontaktowej). 2. Wykorzystanie wielu, zróżnicowanych metod i kanałów upowszechniania produktu projektu, w zależności od odbiorcy i konkretnego celu informacji jaka jest do niego kierowana. 3. Upowszechnianie informacji o produkcie z wykorzystaniem portali branżowych (takich jak np. trecopl, nowoczesna firma i in.) Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.</p>	<p>1. Monitorowanie i wykorzystywanie (poprzez prezentowanie produktu) pojawiających się spotkań, konferencji, eventów gromadzących potencjalnych użytkowników produktu (np. Kluby Trenerów Zarządzania Stowarzyszenia Matrik działające w 11 regionach). 2. Prowadzenie szkoleń otwartych dla instytucji zainteresowanych wykorzystaniem produktu w jednym z jego wariantów. 3. Realizacja indywidualnych konsultacji dla instytucji zainteresowanych wykorzystaniem produktu w jednym z jego wariantów. Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.</p>
<p>Usytuowanie kosztów wdrażania produktu Niska gotowość osób 50+ do partycypowania w kosztach związanych z uczestnictwem</p>	3	3	9	<p>1. Podjęcie działań związanych z upowszechnieniem założeń i istoty produktu wśród instytucji publicznych, decydujących w skali krajowej (PARP – kontynuacja form dofinansowanych w ramach Działania 2.2.2 PO KL) i regionalnej o przepływie środków publicznych na działania szkoleniowe. Wzmocnienie możliwości współfinansowania przedsięwzięć zakładających wykorzystanie produktu.</p>	<p>1. Położenie nacisku na promocję możliwych wariantów wykorzystania produktu finalnego: - wariantu II – w kontekście pracodawców i ich organizacji, który może być wdrażany przez wewnętrzne działy HR w dużych przedsiębiorstwach;</p>

w pełnym procesie szkoleniowym.		2. Intensywna promocja produktu wśród instytucji szkoleniowych posiadających doświadczenie w realizacji kursów typu „train the trainers” jako gotowego do realizacji, kompleksowego materiału szkoleniowego. Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.	- wariantu III – w kontekście instytucji edukacyjnych i szkoleniowych – który może być kierowany do funkcjonujących trenerów/edukatorów i nie generuje wysokich kosztów (między 300-850 zł/uczestnika). Odpowiedzialność: Koordynator i eksperci projektu.
---------------------------------	--	--	---

Załączniki do Strategii

- Załącznik 1. Recenzje eksperckie Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego „Akademia 50+”;
- Załącznik 2. Raport podsumowujący analizę danych zastanych i badania własne zrealizowane na potrzeby projektu „Akademia 50+”;
- Załącznik 3. Wstępna wersja produktu finalnego „Akademia 50+”
- Załącznik 4. Szczegółowa analiza kosztów wdrażania i rozeznanie rynku pod kątem zainteresowania wykorzystaniem innowacji wypracowanej w projekcie „Akademia 50+”.