

2/2013

# E-Biuletyn

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie



Szanowni Państwo,

serdecznie zapraszam do lektury wywiadów przeprowadzonych z realizatorami projektów innowacyjnych w ramach PO KL w województwie zachodniopomorskim. Na początek zapraszam do zapoznania się z projektem zajmującym się problemem współpracy nauki z sektorem przedsiębiorstw. Proponowana w projekcie innowacja stanowi nową formę współpracy świata biznesu ze światem nauki, polegającą na wykorzystaniu komputerowej platformy komunikacji w procesie rozwiązywania realnych i aktualnych problemów pojawiających się w działalności gospodarczej. Więcej informacji na ten temat znajdą Państwo w wywiadzie z Panem Sebastianem Majewskim z Centrum Transferu Wiedzy i Technologii Uniwersytetu Szczecińskiego.

Warto także zapoznać się z artykułem poświęconym problemowi specjalnego szkolnictwa zawodowego. O tym jak dzięki współpracy lidera, partnerów krajowych oraz partnera zagranicznego udało się wypracować uniwersalny model dostosowania treści multimedialnych do percepcji osób niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu lekkim, opowiadają przedstawiciele zespołu koordynującego projektem *Specjalne szkolnictwo zawodowe wobec technologii informatycznych*.

Z kolei projekt *PI- 50+ dla 50+ czyli Akademia rozwoju kompetencji w zakresie uczenia osób powyżej 50. roku życia*, koordynowany przez Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska, to przykład przedsięwzięcia mającego na celu stworzenie metody przygotowania specjalistów w wieku 50+ do uczenia osób w zbliżonym wieku. O tym jak zrodził się pomysł realizacji projektu, o produkcie finalnym oraz wyzwaniach związanych z realizacją projektu innowacyjnego opowiadają Panie Berenika Goćłowska oraz Magdalena Widuch.

Zapraszam do lektury,

*Katarzyna Brzychcy*

*Wicedyrektor ds. Europejskiego Funduszu Społecznego*

*Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie*

Centrum Transferu Wiedzy i Technologii Uniwersytetu Szczecińskiego Sp. z o.o.

Projekt pn. *Innowacyjne nauczanie szansą na wzmocnienie współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki*

**Dlaczego postanowiliście Państwo zająć się danym zagadnieniem? Jak zrodził się pomysł dla realizacji Państwa projektu?**

*Powodem zajęcia się problemem współpracy nauki z sektorem przedsiębiorstw jest luka w zakresie implementacji praktyki do treści nauczania oraz współpracy na linii nauka i praktyka, co przekłada się na słabą pozycję Polski w światowych rankingach szkół wyższych. Przykładowo, w rankingu Academic ranking universities „Shanghai” (SITU,) na 501 sklasyfikowanych placówek, Polska ma zaledwie 2 ośrodki. W innym rankingu, „Financial Times”, przeprowadzonym w 2010, wśród najlepszych kierunków zarządzania, w którym brało udział 65 ośrodków naukowych, znalazły się tylko 2 uczelnie z Polski, zajmując odległe pozycje. W kolejnym rankingu, „Global Competitiveness Report 2010 - 2011”, sklasyfikowano Polskę pod kątem jakości systemu kształcenia na 62. pozycji wśród 139 przebadanych krajów. O skali występowania problemów świadczą również wyniki analiz zawartych w raporcie z pogłębionych badań przeprowadzonych w ramach projektu. Zjawiska takie, jak książkowe nauczanie suchej teorii i gotowych rozwiązań, czy brak powiązań pomiędzy wiedzą a jej użytecznym wykorzystaniem w praktyce, dotyczą nie tylko uczelni wyższych regionu zachodniopomorskiego (w sumie 22 uczelni wyższych), przedsiębiorstw regionu zachodniopomorskiego (214 584), ale również uczelni wyższych i przedsiębiorstw w całej Polsce (około 450 uczelni i ponad 3,8 mln. przedsiębiorstw), a także większości uczelni i przedsiębiorstw w Europie. Stąd pomysł realizacji projektu.*

**Co będzie produktem finalnym projektu? W jakich obszarach działań można mówić o innowacyjności Państwa projektu?**

*Na produkt finalny projektu składają się:*

- metodologia opracowywania studiów przypadku we współpracy z przedsiębiorcami,*
- komputerowa aplikacja kreatora studiów przypadku wraz z podręcznikiem użytkownika, stanowiąca innowacyjną formę łączenia i wykorzystywania wiedzy teoretycznej i praktyki gospodarczej dla nauki oraz rozwiązywania konkretnych problemów przedsiębiorców. W ramach projektu będzie ogólnodostępny komputerowy kreator studiów przypadków, umieszczony w serwisie internetowym projektu.*

*Proponowana innowacja stanowi nową formę współpracy świata biznesu ze światem nauki polegającą na wykorzystaniu komputerowej platformy komunikacji w procesie rozwiązywania realnych i aktualnych problemów pojawiających się w działalności gospodarczej.*



### Jakie jeszcze innowacyjne rozwiązania niesie za sobą projekt?

*Komputerowy kreator studiów przypadków, umieszczony w serwisie internetowym projektu, będzie dostępny nie tylko dla grup docelowych, zdefiniowanych w projekcie, ale także dla innych zainteresowanych osób, które będą mogły zdobyć dodatkowe umiejętności i wiedzę na drodze indywidualnego rozwoju.*

### Czy tego typu narzędzia/metody są popularne w innych krajach Unii Europejskiej?

*Metodologia case study jest wykorzystywana w wielu krajach Europy, można jednak stwierdzić z dużą dozą pewności, na podstawie przeprowadzonych pogłębionych badań, że nie są znane przypadki stosowania komputerowych aplikacji do wspomaganie budowania case study opartego na problemach zgłaszanych na bieżąco przez firmy.*

### Co było/jest największym wyzwaniem w trakcie realizacji projektu?

*Największym wyzwaniem w trakcie realizacji projektu jest koordynacja prac wieloosobowego, międzynarodowego zespołu ekspertów, którego opinie i uwagi stanowią cenne wskazówki w realizacji produktu finalnego.*



Spotkanie międzynarodowego zespołu ekspertów podczas wizyty studyjnej w Autonomicznym Uniwersytecie w Barcelonie

### Jakie działania założyliście Państwo w ramach upowszechniania produktu finalnego?

*W celu upowszechniania projektu założono wiele działań począwszy od stałej aktualizacji serwisu ([www.studia-przypadku.pl/](http://www.studia-przypadku.pl/)), poprzez ogłoszenia w prasie lokalnej, prezentacje produktu finalnego na warsztatach międzynarodowych, ulotki czy mailing, a skończywszy na konferencjach i seminariach.*

### Jakie grupy odbiorców i użytkowników są głównym celem działań włączających do głównego nurtu polityki?

*Użytkownikami produktu finalnego mają być pracownicy naukowo-dydaktyczni uczelni, natomiast odbiorcy dzielą się na dwie grupy: studentów i przedsiębiorców.*



Czy istnieje szansa, że wypracowane rozwiązania będą wdrażane w innych regionach/obszarach?

*Produkt finalny będzie testowany w obszarze nauk ekonomicznych i informatyki, ale będzie mógł być stosowany również w zakresie innych dziedzin. Produkt jest kierowany głównie do użytkowników i odbiorców z województwa zachodniopomorskiego, ale może być dostępny (przez stronę internetową) dla wszystkich potencjalnych interesariuszy, nie tylko z Polski, ale również z zagranicy.*



Sesja w trakcie międzynarodowych warsztatów metodologicznych -  
Szczecin, 13-14 września 2012

Czy z perspektywy czasu jest coś co zmienilibyście Państwo w projekcie

*W chwili obecnej wydaje się, że nie zmienialibyśmy niczego w projekcie.*

Jakie czynniki utrudniają realizację Państwa projektu?

*Na obecnym etapie nie pojawiły się czynniki, które powodują trudności w realizacji projektu.*

W jaki sposób realizujecie Państwo zasadę empowerment? Czy współdziałanie odbiorców i użytkowników na poszczególnych etapach jest według Państwa przydatny?

*W naszym projekcie zasada empowermentu jest realizowana samoczynnie. To znaczy, że bez grup, które będą wykorzystywały produkt finalny nie można byłoby realizować samego projektu. To od przedsiębiorstw wypływają konkretne problemy praktyczne, które są rozwiązywane przez naukowców, ci z kolei rozwiązując problemy dostają doskonały materiał edukacyjny dla studentów. Dzięki takim powiązaniom wszystkie grupy zyskują dokładnie to o co im chodzi.*



## Jak funkcjonować będzie produkt finalny po zakończeniu realizacji projektu w ramach PO KL?

**Produkt finalny po zakończeniu projektu będzie ogólnodostępny, w takiej samej formie jak obecnie, na serwerach Projektodawcy.**

## Jak oceniają Państwo szanse dla regionu, jakie dają projekty innowacyjne w ramach PO KL?

**Projekty innowacyjne w ramach POKL w naszym regionie są ogromną szansą na rozwój przedsiębiorczości. Mogą spowodować szybszy rozwój zarówno jednostek realizujących projekty, ale również społeczności lokalnych i przedsiębiorstw.**



Strona internetowa studia-przypadku.pl

## Jak oceniacie Państwo współpracę ponadnarodową w projekcie który Państwo realizujecie?

**Współpraca międzynarodowa w naszym projekcie daje nam możliwość szerszej dyskusji nad produktem i wykorzystania doświadczeń w pracy z case study z innych krajów.**

## Jak znaleźliście Państwo partnera ponadnarodowego?

**Centrum Transferu Wiedzy i Technologii US jest własnością Uniwersytetu Szczecińskiego stąd poprzez kontakty między uczelniami bardzo szybko udało nam się znaleźć odpowiednich partnerów i namówić ich do współpracy w ramach projektu.**

## Jakie obowiązki w projekcie ma Partner ponadnarodowy?

**Partnerzy zagraniczni uczestniczyli w przeprowadzeniu pogłębionych badań. Ich uwagi i sugestie wyrażane podczas międzynarodowych warsztatów metodologicznych, spotkań na wizytach studyjnych oraz w trakcie telekonferencji są bardzo pomocne zarówno w procesie opracowywania produktu finalnego, jak i sposobu jego upowszechniania.**

### Jakie są plusy, a jakie minusy wynikające ze współpracy ponadnarodowej?

*Podstawowym plusem wynikającym ze współpracy międzynarodowej jest możliwość szerszego spojrzenia na problem oraz możliwość wykorzystywania doświadczeń zagranicznych ekspertów w procesie opracowywania produktu finalnego. Minusem natomiast jest przede wszystkim czas, na który składa się zarówno inna organizacja roku akademickiego w Polsce, Niemczech i Szwajcarii (może uniemożliwić równoczesną realizację planowanych zadań) oraz konieczność ustalenia terminów spotkań odpowiadających wszystkim równocześnie.*



Prezentacja produktu finalnego na spotkaniu ze studentami w jednej ze szczecińskich uczelni

### Czy Partnerstwa mają szansę przetrwać i w przyszłości wspólnie realizować kolejne projekty?

*Partnerstwa, które zostały zawiązane w ramach projektu mają ogromną szansę funkcjonowania po zakończeniu projektu. W dłuższym horyzoncie czasowym można również mówić o realizacji kolejnych projektów.*

EUROPIL Elżbieta Pilch

Projekt pn.: *Specjalne szkolnictwo zawodowe wobec technologii informatycznych*

**O**soby niepełnosprawne intelektualnie ze względu na specyfikę percepcji mają problemy z opanowaniem materiału wykładanego w sposób tradycyjny. Łatwiej koncentrują się one na konkretnych zagadnieniach niż na abstrakcyjnych opisach. Najlepsze efekty edukacyjne dają w ich przypadku materiały złożone z tekstu i obrazu, które mogą pokazywać praktyczne etapy pracy lub przykładowe wykorzystanie narzędzi dla efektywnego kształcenia zawodowego. Tymczasem treści nauczania są niedostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich możliwości. Potrzeba zmiany tej sytuacji poprzez stworzenie materiałów dydaktycznych adekwatnych do stopnia percepcji osób niepełnosprawnych umysłowo zrodziła pomysł napisania projektu pt. *Specjalne szkolnictwo zawodowe wobec technologii informatycznych* realizowanego przez *EUROPIL Elżbieta Pilch* w partnerstwie z *AG Doradztwo Adam Górski, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze Krzysztof Bondyra* oraz *Powiatem Koszalińskim* we współpracy z partnerem ponadnarodowym dr *Olga Mausch-Dębowska*. Problem poruszony w projekcie jest o tyle istotny, iż uczniowie z tą niepełnosprawnością stanowią aż 90% uczniów niepełnosprawnych z ogólnej liczby uczniów niepełnosprawnych w zasadniczych szkołach zawodowych.

Innowacja projektu polega na dostarczeniu nauczycielom specjalnego szkolnictwa zawodowego w województwie zachodniopomorskim modelu dostosowania treści multimedialnych do percepcji osób niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu lekkim i zachodzi w trzech wymiarach:

- na poziomie problemu dotyczy braku nowoczesnych treści multimedialnych dostosowanych do percepcji osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim do kształcenia zawodowego,
- na poziomie grupy docelowej odpowiada na potrzeby grupy docelowej pomijanej w dotychczasowej polityce państwa, czyli nauczycieli i uczniów niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu lekkim szkół zawodowych z obszaru województwa zachodniopomorskiego,
- na poziomie formy wsparcia polega na zastosowaniu treści multimedialnych do nauki w zawodzie kucharza wraz ze szkoleniami dla nauczycieli oraz z wykorzystaniem portalu multimedialnego do przekazu treści obowiązujących w ramach podstawy programowej do kształcenia zawodowego.

The logo for EUROPIL, featuring the word "EUROPIL" in a stylized, lowercase font. The "E" is blue, "U" is yellow, "R" is blue, "O" is blue, "P" is blue, "I" is blue, and "L" is blue.





Innowacyjność projektu uda się osiągnąć, dzięki stworzeniu modelu, składającego się z następujących elementów:

- dwa programy szkoleniowe dla nauczycieli: szkolenie techniczne związane z obsługą narzędzia (sprzęt i oprogramowanie wykorzystywane do odtwarzania multimediiów) oraz szkolenie „miękkie” dotyczące pokonywania barier w korzystaniu z multimediiów,
- podręcznik metodyczny dla nauczycieli wraz z modelowymi konspektami zajęć do pracy z uczniami, który będzie stanowić wsparcie metodyczne dla nauczycieli, oferując gotowy materiał, który nauczyciele mogą zastosować w pracy razem z materiałami multimedialnymi,
- metodologia dostosowania treści multimedialnych do potrzeb uczniów niepełnosprawnych intelektualnie w zakresie kształcenia zawodowego. Na bazie proponowanej metodologii wypracowany będzie zestaw treści multimedialnych do nauczania w zawodzie kucharz,
- publikacja dotycząca wykorzystania multimedialnych narzędzi wsparcia kształcenia zawodowego osób niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu lekkim,
- multimedialna platforma kształcenia zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem aspektu wirtualnego środowiska kształcenia dla ucznia. Platforma będzie pełniła również funkcję pośredniczącą w zakresie informowania o ofertach pracy i praktyk dla uczniów niepełnosprawnych umysłowo uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych.

Powyższy model został opracowany na podstawie analizy rozwiązań brytyjskich, gdzie stawia się na model edukacji zawodowej oparty o stworzenie wirtualnego środowiska nauczania. Zastosowanie materiałów multimedialnych jest jednym z jego głównych elementów. Doświadczenia brytyjskie wskazują również na wagę szkoleń dla nauczycieli, gdyż odpowiednie przygotowanie nauczycieli przygotowuje podstawy do prawidłowego upowszechniania materiałów multimedialnych w specjalnym szkolnictwie zawodowym.

	Użytkownicy	Odbiorcy
Etap testowania	5 nauczycieli kształcenia zawodowego	10 uczniów niepełnosprawnych umysłowo w stopniu lekkim ze szkół zawodowych woj. zachodniopomorskiego w wieku 16-25 lat, kształcących się w zawodzie kucharz małej gastronomii
Etap upowszechniania	30 nauczycieli kształcenia zawodowego (szkolenia) 160 dyrektorów, nauczycieli i kierowników kształcenia zawodowego (seminaria)	50 uczniów niepełnosprawnych umysłowo w stopniu lekkim ze szkół zawodowych woj. zachodniopomorskiego w wieku 16-25 lat

Wstępna wersja produktu finalnego powstała przy ogromnym zaangażowaniu wszystkich partnerów projektu. Zapewnienie sprawnej współpracy (w szczególności w przypadku komponentu ponadnarodowego) było sporym wyzwaniem. Współpraca ponadnarodowa ma bowiem minusy objawiające się przede wszystkim trudnościami w zarządzaniu projektem, wynikającymi m.in. z odległości, rośnie również ryzyko realizacji projektu. Jednak dzięki wdrożeniu sprawdzonego systemu zarządzania udało się zapewnić skuteczną i efektywną komunikację w zespole, dążąc do optymalnego wykorzystania potencjału każdego z partnerów. Stworzenie modelu byłoby bardzo utrudnione, gdyby nie współpraca z partnerem ponadnarodowym, który specjalizuje się w zarządzaniu edukacją zawodową. Prowadził on szereg badań dotyczących kształcenia zawodowego, wyklada również na *University of Glasgow*. Partner ponadnarodowy brał czynny udział w tworzeniu produktu finalnego, dokonywał ekspertyz dotyczących opracowanych materiałów, zgłaszał uwagi oraz sugestie, wynikające z posiadanego doświadczenia oraz przeprowadzonych badań.

Realizacja projektu nie byłaby możliwa, gdyby nie wsparcie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i potencjał, jaki niesie w sobie idea projektów innowacyjnych. Dzięki możliwości wdrożenia rozwiązań, które dotychczas nie były stosowane, opracowane, przetestowane i upowszechnione w ramach projektu instrumenty pomogą systemowo rozwiązywać problemy mieszczące się w obszarach wsparcia EFS. Potencjalnie, z efektów projektu innowacyjnego może korzystać cała grupa docelowa, do której wypracowany model jest skierowany. To powoduje, iż znaczenie projektów innowacyjnych zarówno dla regionu jak i dla kraju jest nie do przecenienia.

Partnerstwo ponadnarodowe w przypadku wdrażanego w projekcie produktu niesie ze sobą wiele możliwości, które bez udziału partnera ponadnarodowego nie byłyby dostępne. Podczas wizyty studyjnej personel projektu miał możliwość zaobserwowania jak materiały multimedialne są wykorzystywane w praktyce, oraz w jaki sposób dostosowuje się prezentowane treści do potrzeb osób niepełnosprawnych umysłowo. Dzięki udziałowi i zaangażowaniu partnera ponadnarodowego podczas tworzenia elementów produktu finalnego można było inspirować się sprawdzonymi brytyjskimi rozwiązaniami. Partnerstwo instytucji o różnych profilach działalności pozwala również na optymalizację posiadanych zasobów i umożliwia wymianę informacji, doświadczeń, rezultatów i dobrych praktyk, czego nie zrealizuje się na taką skalę w projekcie standardowym.

Nazwa kursu	Opis	Zawody
KURS do nauki w zawodzie kucharza	Zapoznaj się z multimedialnym kursem do nauki zawodu kucharza. Obejmuje on pięć obszarów tematycznych, które wchodzą w skład podstawy programowej zawodu kucharz małej gastronomii. Bogate ilustracje oraz materiały filmowe na pewno urozmaicą naukę.	Kucharz
FILM - przygotowania pizzy farmerskiej	Przygotuj pożywną pizzę z pikantnym sosem pomidorowym, wędliną, ogórkiem konserwowym i papryką, zapiekaną z zielenią i żółtym serem. Na pewno miłe zaskoczysz domowników.	Kucharz
Kurczak marynowany	Przygotuj marynowanego kurczaka w miodzie z chłodnikiem i ziemniaczkami.	Kucharz
	Przygotuj salatkę Gyros z pierśią z kurczaka, kukurydzą, ogórkami i pomidorami. Idealny pomysł na odwiedzinę znajomych.	

Multimedialna platforma kształcenia zawodowego

Dzięki współpracy wszystkich instytucji zaangażowanych w realizację projektu, w tym również przedstawicieli grup docelowych, udało się wypracować uniwersalny model, który po dopracowaniu na podstawie wniosków i doświadczeń płynących z etapu testowania, będzie mógł być wykorzystany nie tylko w innych regionach kraju, ale także w przypadku innych grup defaworyzowanych w sferze edukacji i rynku pracy.



Rozpowszechnienie wypracowanego w ramach projektu modelu będzie możliwe dzięki zaplanowanym działaniom upowszechniającym. Będą one prowadzone przez cały okres realizacji projektu, jednak największe nasilenie tych działań założono na etap upowszechniania i włączania, bezpośrednio po walidacji produktu finalnego.

Prowadzenie działań upowszechniających będzie odbywało się za pośrednictwem następujących kanałów informacyjnych:

- uruchomienie, moderowanie i promocja portalu edukacyjnego,
- wysyłka pakietów informacyjnych nt. rezultatów cząstkowych (poczta tradycyjna i mailing – około 100 adresatów) do instytucji z województwa zachodniopomorskiego,
- media relations – kontakt z mediami regionalnymi i specjalistycznymi – oddziaływanie poprzez komunikaty prasowe,
  - artykuły sponsorowane w prasie branżowej,
  - wydruk i upowszechnienie na terenie województwa zachodniopomorskiego publikacji dotyczącej multimedialnych narzędzi wspomagających kształcenie zawodowe osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz ułatwiających kontakt takich osób z pracodawcami (500 sztuk),
  - szkolenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego z zakresu stosowania modelu – 30 osób ze szkół zawodowych,
  - 4 seminaria dla dyrektorów szkół, nauczycieli, kierowników kształcenia zawodowego, przedstawicieli samorządów i innych osób zgłaszających zainteresowanie produktem finalnym. Seminaria zostaną zorganizowane w 4 subregionach: koszaliński, stargardzki, szczeciński, miasto Szczecin,
  - warsztaty dla 50 uczniów pokazujące praktyczne zastosowanie portalu edukacyjnego,
  - 4 szkolenia dla pracodawców w 4 subregionach województwa zachodniopomorskiego,
- konferencja podsumowująca projekt (upowszechniająca) dla około 100 osób (przedstawiciele organów prowadzących, dyrekcje szkół zawodowych, ośrodki kształcenia zawodowego, WUP, MEN).

W zależności od adresata działań upowszechniających, zostanie dostosowana treść i forma komunikatu. Multimedialny portal edukacyjny będzie zawierał oddzielne strefy dedykowane dla: nauczycieli (szkoły), oddzielne dla uczniów i ich rodziców oraz pracodawców – dostępne po zalogowaniu, z dostosowaniem m.in. grafiki do specyfiki danej grupy.

Adresatami działań upowszechniających będą: nauczyciele kształcenia zawodowego, dyrekcje szkół zawodowych, przedstawiciele organów prowadzących (głównie starostwa powiatowe), przedstawiciele ośrodków kształcenia zawodowego, Kuratorium Oświaty w Szczecinie, WUP Szczecin, MEN. Bezpośrednie oddziaływanie dotyczy również członków RST województwa zachodniopomorskiego. Ponadto zakłada się, iż dzięki stronie internetowej, portalowi multimedialnemu, artykułom prasowym, publikacjom, informacja na temat proponowanych przez realizatora projektu rozwiązań zostanie upowszechniona wśród min. 1000 potencjalnych użytkowników, odbiorców i innych zainteresowanych z województwa zachodniopomorskiego tj. jednostek samorządu terytorialnego, szkół zawodowych, organów nadzoru pedagogicznego, ośrodków doskonalenia nauczycieli, przedsiębiorców, pracodawców, uczniów szkół zawodowych i ich rodziców (opiekunów), instytucji otoczenia biznesu, powiatowych urzędów pracy, firm i placówek kształcenia ustawicznego.

Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ulasiński, J. Szymańska

Projekt pn. *PI- 50+ dla 50+ czyli Akademia rozwoju kompetencji w zakresie uczenia osób powyżej 50. roku życia*

## **Akademia 50+ czyli kilka słów o tym jak efektywnie inwestować w podnoszenie kompetencji osób w drugiej połowie życia**

**Dlaczego postanowiliście Państwo zająć się danym zagadnieniem? Jak zrodził się pomysł dla realizacji Państwa projektu?**

*Polacy i Polki po 50 roku życia, to grupa charakteryzująca się obecnie najniższym stopniem aktywności zawodowej. Częściowo wynika to z niedostatków w zakresie wiedzy, umiejętności zawodowych i kwalifikacji osób dojrzałych w stosunku do wymogów rynku, a częściowo ze stereotypów i krzywdzących przekonań, które „dojrzałego” pracownika pokazują jako osobę niekompetentną i coraz mniej przydatną zawodowo. Szkolenia są ważnym elementem w rozwoju pracowników w wieku 50+. Pozwalają nie tylko podnieść kompetencje danej osoby, ale przede wszystkim wzmacniają poczucie przydatności i wykształcają postawy proaktywne. Zwrócenie uwagi na osobę w wieku 50+ poprzez podniesienie jej kompetencji i wsparcie w pozostaniu na otwartym rynku pracy, z jednej strony „odczarowuje” stereotyp pięćdziesięciolatka jako pracownika mało produktywnego, a z drugiej pozwala samym zainteresowanym bardziej uwierzyć w siebie i swój potencjał.*

*Jak się jednak okazuje efektywna realizacja szkoleń i kursów skierowanych do osób po 50. roku życia wymaga zwrócenia uwagi na kilka szczególnych kwestii. Po pierwsze, osoby dojrzałe mniej chętnie - w stosunku do młodszych grup wiekowych - uczestniczą w działaniach edukacyjnych. Bywa to powodowane m.in.: objawami kryzysu połowy życia (przejawiającego się tworzeniem bilansu dotychczasowych osiągnięć i niepowodzeń), syndromem wypalenia zawodowego czy poczuciem tzw. ścীśnięcia (dyskomfortu związanego z koniecznością objęcia nowych, wymagających czasu i energii ról rodzinnych – babci/dziadka oraz opiekunki/opiekuna starzejących się rodziców). Po drugie, osoby dojrzałe uczą się inaczej niż osoby w młodszym wieku. Wraz z wiekiem zmieniają się bowiem możliwości poznawcze - osłabieniu ulegają zmysły (wzroku, słuchu, smaku), spada tempo zapamiętywania nowych zagadnień, pojawiają się trudności w przyswajaniu pojęć abstrakcyjnych. U osób dojrzałych wzrasta jednak równocześnie zdolność do głębokiej analizy, zwiększa się zasób wiedzy specjalistycznej, a praktyczne zastosowanie wiedzy i umiejętności następuje znacznie mniej trudno niż w młodszych latach.*

*Wszystko to powoduje, że uczenie osób w wieku 50+ wymaga dostosowania sposobów nauczania do możliwości i potrzeb tej właśnie grupy. I to właśnie to wyzwanie stało się podstawą pomysłu ujętego w projekcie innowacyjnym „50+ dla 50+ czyli Akademia rozwoju kompetencji w zakresie uczenia osób powyżej 50. roku życia” realizowanym przez Centrum Doradztwa Strategicznego z Krakowa.*



### REALIZATOR PROJEKTU

Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ulasiński, 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

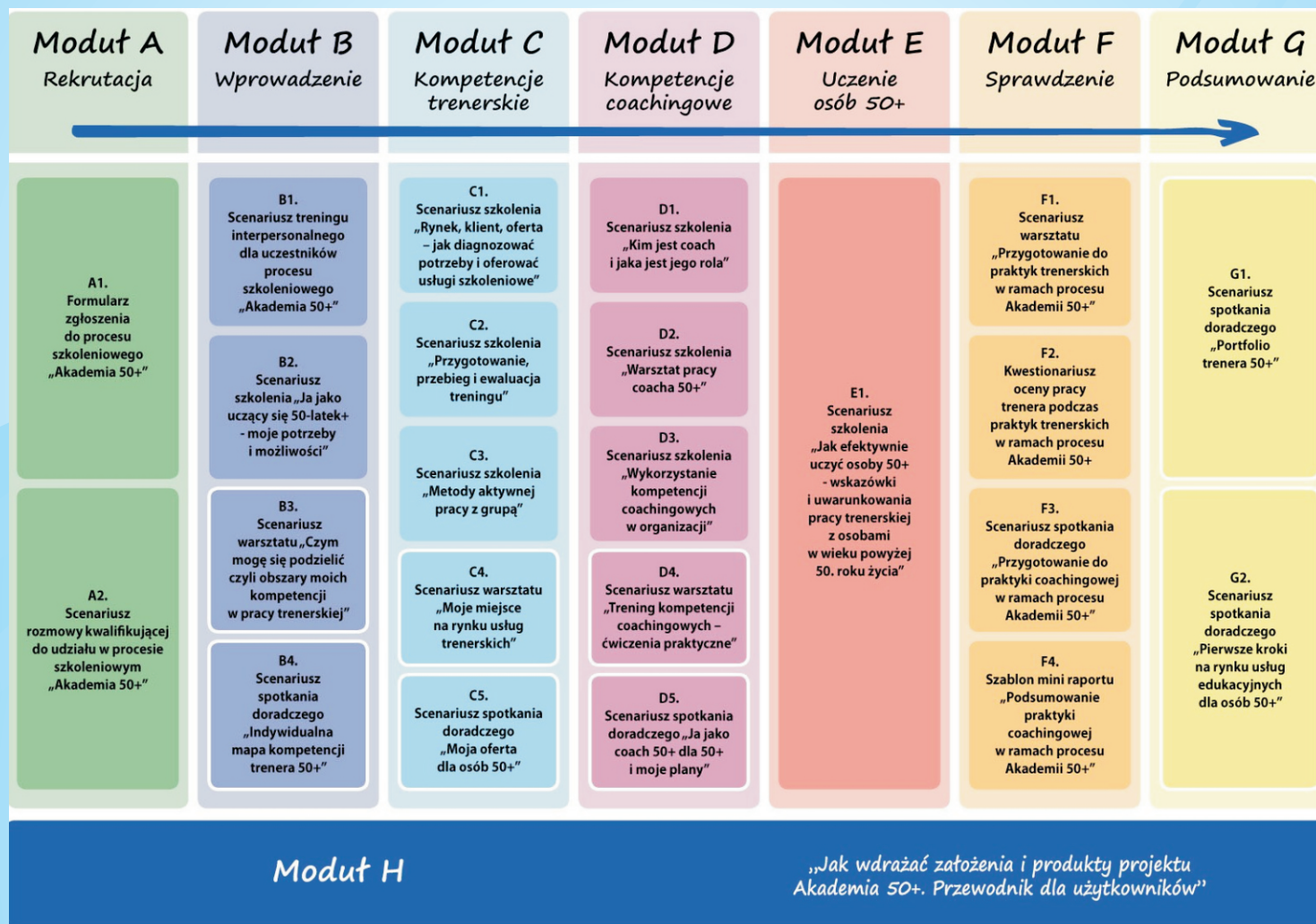
70-354 Szczecin, ul. Ściegiennego 25/16, tel. 664 941 060 e-mail: akademia@cds.krakow.pl





## Co będzie produktem finalnym projektu? W jakich obszarach działań można mówić o innowacyjności Państwa projektu?

Głównym celem przedsięwzięcia, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, jest stworzenie metody przygotowania specjalistów w wieku 50+ do uczenia osób w zbliżonym wieku. Innowacyjność projektu polega na tym, że do roli trenera przygotowywane będą osoby dojrzałe, które zostaną wyposażone w wiedzę nt. specyfiki uczenia się grupy 50+ oraz dostosowanych do jej potrzeb metod edukacyjnych. Produkt finalny projektu, a więc wspomniana wyżej metoda przygotowania specjalistów w wieku 50+ do uczenia osób w zbliżonym wieku, składa się z 8 modułów (A - H) obejmujących zestaw scenariuszy szkoleń, warsztatów i spotkań doradczych.



Innowację ujętą w projekcie „Akademia 50+” warto 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.



• **problemu** – projekt proponuje nowe narzędzie (metodologię przygotowania osób 50+ 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;

### Moduły A–H (całość produktu finalnego)

- Cel: przygotowanie osób w wieku 50+ do pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób w zbliżonym wieku.
- Dla kogo (użytkownicy): firmy szkoleniowe, organizacje prowadzące kursy trenerskie i coachingowe.
- Dla kogo (odbiorcy): specjaliści w wieku 50+ o predyspozycjach do uczenia innych.

### Moduł D

- Cel: przygotowanie pracowników w wieku 50+ do pełnienia roli coachów lub mentorów we własnej organizacji.
- Dla kogo (użytkownicy): firmy szkoleniowe, organizacje prowadzące kursy coachingowe, przedsiębiorstwa (posiadające trenerów wewnętrznych/dział HR).
- Dla kogo (odbiorcy): pracownicy 50+ mogący pełnić rolę coachów lub mentorów we własnej organizacji.

### Moduł E

- Cel: wyposażenie trenerów w kompetencje pozwalające na efektywną pracę z osobami w wieku 50+.
- Dla kogo (użytkownicy): firmy szkoleniowe, instytucje i organizacje prowadzące zajęcia edukacyjne dla osób 50+.
- Dla kogo (odbiorcy): trenerzy, szkoleniowcy, osoby pracujące edukacyjnie z grupą 50+.

• **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+.

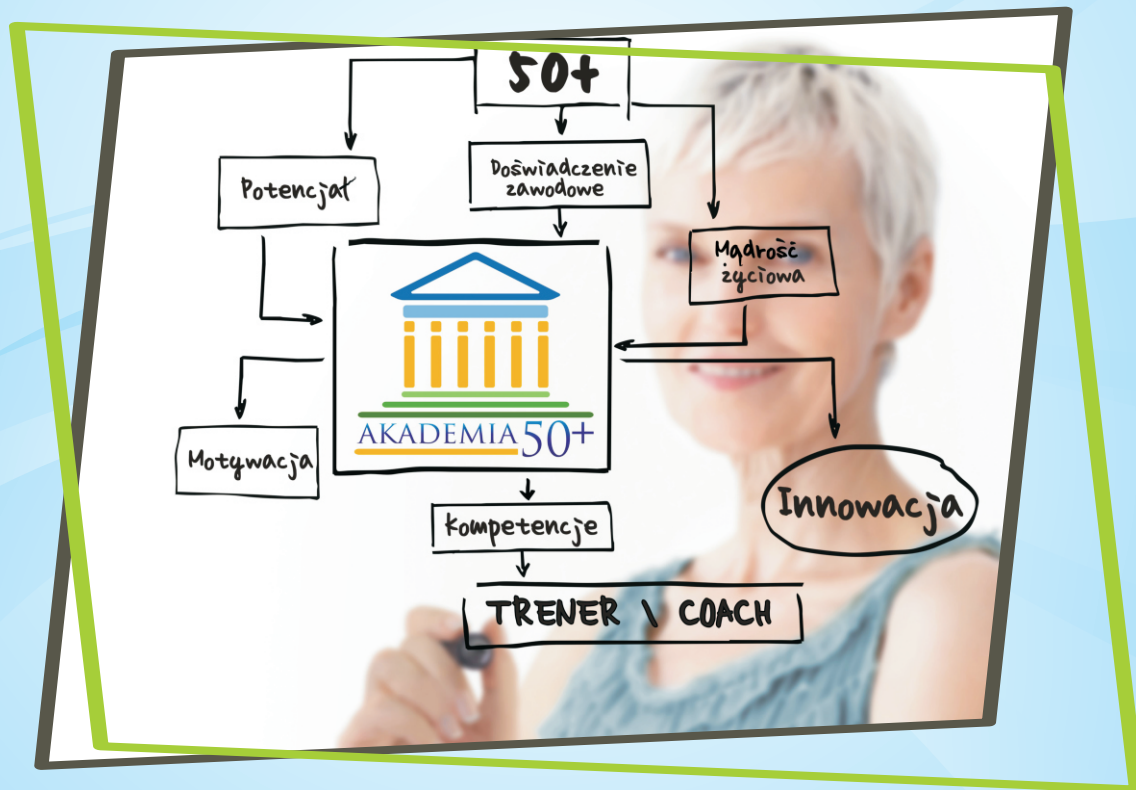
Jakie jeszcze innowacyjne rozwiązania niesie za sobą projekt?

*Jest to pierwsza tego typu „szkoła trenerów” - szkoła trenerska z uwzględnieniem specyfiki uczenia się 50+. W klasycznych programach kursów trenerskich uwaga koncentruje się na uczeniu dorosłych, nie dostrzegając często, iż w tej pojemnej kategorii znajduje się i dwudziestolatek i sześćdziesięcioletek, którzy mając inne potrzeby oraz możliwości uczą się inaczej. Nawiązując do słów Konfucjusza: „kto nabytą wiedzę pielęgnuje, a nową bez ustanku zdobywa, ten może być nauczycielem innych”, w projekcie „Akademia 50+” do pracy z osobami dojrzałymi przygotowanych zostanie 30 trenerów, a wypracowana i sprawdzona w ten sposób metodologia uczenia osób 50+ zostanie udostępniona i upowszechniona wśród instytucji szkoleniowych oraz pracodawców z terenu regionu i kraju.*

**Dodatkowo, możliwość wariantowego wykorzystania produktu projektu pozwala na wsparcie nie tylko specjalistów 50+, którzy zyskują nową rolę zawodową, ale także funkcjonujących już edukatorów, którzy pracują z grupą 50+.**

## Czy tego typu narzędzia/metody są popularne w innych krajach Unii Europejskiej?

Wraz ze stałym postępem naukowo-technicznym rosną również wymagania wobec pracowników. Jest to nie lada wyzwanie dla społeczeństwa, które musi nieustannie podnosić swoje kwalifikacje i dbać o rozwój kompetencji w celu utrzymania się na rynku pracy. To zadanie jest szczególnie trudne dla osób powyżej 50. roku życia, które często są sceptycznie nastawione do zdobywania nowych umiejętności. Niemniej, to właśnie doszkalanie się przez całe życie, szczególnie w wieku dojrzałym, jest kluczowe dla pozostawania aktywnym zawodowo. Koncepcja Life Long Learning jest wiodącym elementem strategii lizbońskiej, ogłoszonej w 2000 roku przez Unię Europejską. Zgodnie z jej założeniami, edukacja ustawiczna (od przedszkolaka po seniora) jest jednym z najistotniejszych czynników wpływających na konkurencyjność unijnej, a więc również polskiej, gospodarki. W przypadku naszego kraju wzmacnianie działań w tym zakresie jest tym istotniejsze, że w unijnych statystykach wskaźników uczenia się przez całe życie Polacy i Polki zajmują jedną z ostatnich pozycji w europejskim rankingu.



## Co było/jest największym wyzwaniem w trakcie realizacji projektu?

Dotychczas, największym wyzwaniem przed jakim stanęliśmy w projekcie, było kompleksowe zdiagnozowanie specyficznych potrzeb i możliwości edukacyjnych osób dojrzałych i zbudowanie w oparciu o nie wskazówek dotyczących tego jak efektywnie pracować szkoleniowo z osobami w wieku 50+.

## Jakie działania założyliście Państwo w ramach upowszechniania produktu finalnego?

*Produkt będzie upowszechniany za pomocą szeregu narzędzi – można wymienić kilka, najbardziej rozbudowanych, do których zaliczają się np.:*

- *broszura informacyjna projektu dostępna na naszej stronie internetowej ([www.cds.krakow.pl](http://www.cds.krakow.pl)) w zakładce dotyczącej projektu;*
- *artykuły sponsorowane promujące ideę adekwatnego i efektywnego uczenia osób 50+ oraz nowatorską metodologię uczenia osób 50+ (Akademia 50+);*
- *przewodnik informacyjny z CD zawierającym produkt finalny;*
- *akcja mailingowa informująca o produkcie, jego idei i możliwościach wykorzystania;*
- *konferencja, szkolenia i spotkania otwarte dla instytucji zainteresowanych wykorzystaniem produktu w swojej pracy.*

## Jakie grupy odbiorców i użytkowników są głównym celem działań włączających do głównego nurtu polityki?

*Do włączania przeznaczone będą wszystkie elementy (moduły) produktu finalnego, w trzech wariantach ich wykorzystania. Działania w tym zakresie ukierunkowane będą na użytkowników, a więc instytucje szkoleniowe z terenu regionu i kraju, przedsiębiorstwa dysponujące działem HR, trenerami wewnętrznymi oraz inne podmioty prowadzące działania edukacyjne, w których uczestniczą osoby w wieku 50+, ale również na odbiorców - trenerów (edukatorów) z terenu kraju.*

*Dodatkowo, będziemy chcieli również zwrócić się do podmiotów opiniodawczych, mogących w sposób instytucjonalny wesprzeć ideę włączania produktu w codzienną działalność jego potencjalnych użytkowników. W tym przypadku adresatami naszych działań będą m.in. Krajowa Instytucja Wspomagająca, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości czy Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.*

## Czy istnieje szansa, że wypracowane rozwiązania będą wdrażane w innych regionach/obszarach?

*Na etapie włączania do głównego nurtu polityki zaplanowane zostały działania o zasięgu ogólnopolskim, tym samym, z dużym prawdopodobieństwem możemy założyć, że wypracowane w ramach projektu rozwiązania będą wdrażane w perspektywie krajowej. Założenie takie wydaje się naturalne z uwagi na fakt, że wypracowana w projekcie metodologia jest uniwersalna, odnosi się bowiem do grupy osób w wieku 50+ i koncentruje na zmieniających się wraz z wiekiem możliwościach i potrzebach edukacyjnych, które są niezależne od miejsca zamieszkania.*





**W jaki sposób realizujecie Państwo zasadę empowerment? Czy współdziałal odbiorców i użytkowników na poszczególnych etapach jest według Państwa przydatny?**

*Projekty innowacyjne stanowią niepowtarzalną okazję, aby w kompleksowy sposób „wykorzystać” potencjał wiedzy i doświadczenia, który tkwi właśnie w odbiorcach oraz użytkownikach projektów. Wszystkie działania, które podejmowane są podczas realizacji projektu, mają służyć konkretnej grupie i generować określone zmiany, a tych nie sposób osiągnąć bez aktywności samych zainteresowanych. W projekcie „Akademia 50+” udział odbiorców i użytkowników naszego produktu zapewniony został od początku realizacji działań projektowych poprzez stworzenie dwóch Zespołów Konsultacyjnych. Zespoły te skupiają przedstawicieli obu tych grup i poprzez organizację cyklicznych konsultacji (w formie spotkań czy też on-line) mają istotny wpływ na kształt tworzonych w projekcie rozwiązań.*

**Jak funkcjonować będzie produkt finalny po zakończeniu realizacji projektu w ramach PO KL?**

*Produkt finalny, a więc metodologia uczenia osób dojrzałych, po zakończeniu realizacji projektu „Akademia 50+” będzie w pełni dostępny dla wszystkich zainteresowanych. Całość produktu, obejmująca zestaw scenariuszy szkoleń, warsztatów i spotkań doradczych wraz z wszystkimi niezbędnymi do ich przeprowadzenia materiałami dodatkowymi, zamieszczona będzie na stronie www realizatora (Centrum Doradztwa Strategicznego) i w sposób nieodpłatny możliwa do ściągnięcia i użytkowania przez wszystkie instytucje lub osoby zainteresowane jej wykorzystaniem.*

**Jak oceniają Państwo szanse dla regionu jakie dają projekty innowacyjne w ramach PO KL?**

*Projekty innowacyjne w PO KL z złożenia pojawiają się tam, gdzie brak jest właściwych metod, narzędzi i instrumentów pomocy oferowanych różnym grupom społecznym. Innowacja społeczna wiąże się z zaszczepianiem nowych wartości i pomysłów, co jest działaniem trudnym, czasochłonnym i nie zawsze kończącym się powodzeniem. Zasadniczą wartością projektów innowacyjnych jest gotowość do inwestowania w nowe, niesztampowe rozwiązania, których tworzenie i wdrażanie bywa procesem niezwykle wymagającym, narażonym na trudności, a w codziennych realiach często wręcz niemożliwym. Innowacje w każdej sferze, czy to technologicznej czy społecznej, wymagają czasu, kompetencji i przestrzeni do eksperymentowania, ale stanowią równocześnie nieocenione źródło przewag konkurencyjnych i postępu. Taką przestrzeń, a co za tym idzie szansę na szybszy rozwój regionu w newralgicznych społecznie obszarach, daje właśnie Program Operacyjny Kapitał Ludzki.*

*Więcej informacji o projekcie „Akademia 50+” znaleźć można na stronie [www.cds.krakow.pl](http://www.cds.krakow.pl).*

Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. A.Mickiewicza 41  
70-383 Szczecin

tel. (91) 42-56-100 - centrala  
tel. (91) 42-56-101 - sekretariat



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Wojewódzki Urząd Pracy**  
w Szczecinie

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

