

INWESTUJ W SIEBIE – nigdy nie jest na to za późno

Model zwiększania dostępu osób 50+
do różnych form uczenia się przez całe życie



PROGRAM SZKOLEŃ DLA GRUPY UŻYTKOWNIKÓW

WPROWADZENIE

Program szkoleń został przygotowany z myślą o instytucjach zainteresowanych wdrożeniem Modelu *Inwestuj w siebie*.

PODSTAWY DLA SUKCESU WDROŻENIA I REALIZACJI MODELU, WARUNKI:

- przygotowanie oferty kształcenia ustawicznego adekwatnej do potrzeb osób w wieku 50+, a nie do potrzeb osób dorosłych w ogóle,
- prowadzenie kompleksowego i elastycznego doradztwa dla osób dojrzałych,
- opracowanie katalogu korzyści płynących z podjęcia wysiłku edukacyjnego przez osoby 50+,
- prowadzenie działań na rzecz zmiany negatywnego nastawienia wobec osób w wieku 50+,
- współtworzenie środowiska sprzyjającego *active ageing* i długiej aktywności społecznej, edukacyjnej i zawodowej.

WYKAZ BLOKÓW TEMATYCZNYCH SZKOLEŃ

DLA GRUPY UŻYTKOWNIKÓW MODELU INWESTUJ W SIEBIE:

LP	BLOKI TEMATYCZNE	LICZBA GODZIN
1.	Osoby 50+ – aktywna generacja (uczenie się przez całe życie a specyfika grupy docelowej)	4
2.	Sprawdzone praktyki aktywizacji osób w wieku 50 + w wybranych krajach UE	4
3.	Sposoby oceny osób dojrzałych na rynku pracy oraz potrzeby szkoleniowe tej grupy	4
4.	Projektowanie szkolenia dla osób dojrzałych	4
5.	Dobór trenerów i skuteczne metody szkoleniowe osób dojrzałych	4
6.	Tematyka szkoleń – szkolenia podnoszące kompetencje kluczowe i społeczne	4
7.	Tematyka szkoleń – szkolenia podnoszące kompetencje edukacyjne	4
8.	Metody i techniki motywowania osób dojrzałych	4
9.	Doradztwo na rzecz osób w wieku 50+ – poradnik brokerski	4
10	Podsumowanie	4
	RAZEM	40

OSOBY 50+ – SPECYFIKA GRUPY

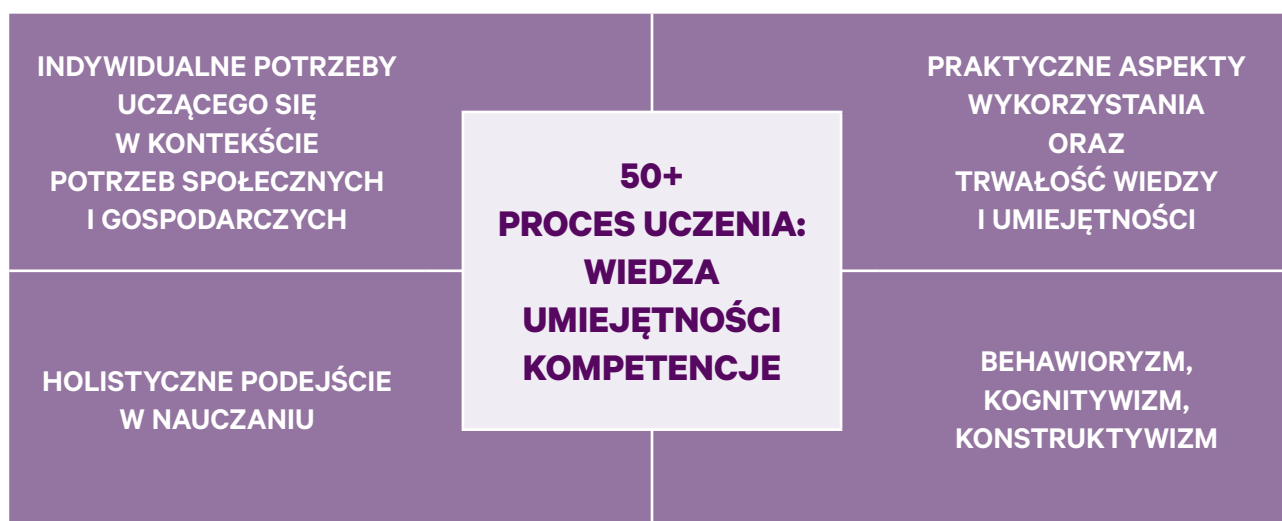
Osoby dojrzałe posiadają doświadczenie edukacyjne, życiowe i zawodowe, do którego można i należy się odwołać w procesie przyswajania nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Najchętniej uczą się tego, co mogą wykorzystać w pracy lub w życiu osobistym i co ma aspekty praktyczne.

GRUPA UCZNIÓW W WIEKU 50+ NIE JEST JEDNORODNA I CECHUJĄ JĄ:

- zróżnicowane doświadczenia życiowe i zawodowe
- zróżnicowane biografie edukacyjne (część uczących się może posiadać negatywne doświadczenia z okresu edukacji szkolnej, które stanowią barierę w podjęciu wysiłku edukacyjnego)
- zróżnicowana aktywność edukacyjna (w Polsce zaledwie 2,5% osób w wieku po 50 roku życia uczestniczy w jakichkolwiek szkoleniach)
- zróżnicowana umiejętność uczenia się oraz różny stopień znajomości metod i technik uczenia się
- różne postawy wobec uczenia się (przez całe życie)
- różny stopień motywacji do uczenia się w wieku dojrzałym

WAŻNE: uczeń w wieku dojrzałym oczekuje, że proces kształcenia realizowany będzie przez zaangażowanych i bardzo dobrze przygotowanych nauczycieli / trenerów oraz zorganizowany w taki sposób, by zapewniona była wygoda psychiczna i fizyczna uczącego się.


ŚRODOWISKO REALIZACJI PROCESU UCZENIA SIĘ OSÓB DOROSŁYCH:



PROJEKTOWANIE SZKOLENIA DLA OSÓB DOJRZAŁYCH

PROJEKTOWANIE SZKOLEŃ:

- poprzedzone diagnozą potrzeb szkoleniowych
- powiązanie diagnozy potrzeb z etapem kończącym proces – ewaluacją
- Diagnoza prowadzona na 3 poziomach (szkolenia zamknięte): organizacji, grupy (dział, grupa projektowa, zespół) oraz indywidualnym, a do jej sporządzenia można wykorzystać wiele narzędzi, m.in. obserwację, wywiad, ankiety diagnostyczne, testy umiejętności, wywiady fokusowe czy Assessment Center.
- Inaczej wygląda analiza potrzeb szkoleniowych w przypadku szkoleń otwartych. W tym przypadku diagnozę należy oprzeć na dwóch podstawowych źródłach danych:
 - danych statystycznych dotyczących rynku pracy osób z grupy docelowej (osoby 50+),
 - prognozach dotyczących kierunków rozwoju rynku pracy i kapitału ludzkiego dla osób 50+.



WAŻNE: Osoby dojrzałe najchętniej uczestniczą w szkoleniach tradycyjnych (w ich przypadku nie sprawdza się formuła szkoleń e-learningowych, chętniej już zdecydują się na szkolenie blended-learning).

DOBÓR TRENERÓW

Doświadczenie trenerów oraz ich przygotowanie determinują skuteczne przeprowadzenie cyklu szkoleniowego.

Wskazane umiejętności trenerów:

- obserwacja grupy uczestników, w razie potrzeby umiejętne przeformułowanie niektórych celów szkolenia,
- budowa relacji wspierającej efektywną komunikację pomiędzy pracownikami,
- aktywizacja grupy do pracy,
- budowa atmosfery porozumienia, bezpieczeństwa i stabilności,
- stworzenie przestrzeni do pogłębionej dyskusji,
- właściwa koordynacja harmonogramu szkolenia,
- odpowiedni dobór zasad komunikacji werbalnej,
- odpowiedni dobór zasad komunikacji niewerbalnej,
- umiejętności pedagogiczne i psychologiczne,
- świadomość potrzeby nieustannego podnoszenia własnych kompetencji zawodowych,
- wysoka kultura osobista.



TEMATYKA SZKOLEŃ

Szkolenia dla osób dojrzałych zaproponowane w projekcie *Inwestuj w siebie* obejmują 120 godzin szkoleniowych, w tym 80 godzin szkoleń podnoszących kompetencje kluczowe i społeczne oraz 40 godzin szkoleń podnoszących kompetencje edukacyjne.

Szkolenia podnoszące kompetencje kluczowe i społeczne zostały podzielone na:

→ 15 zróżnicowanych tematycznie czterogodzinnych szkoleń obowiązkowych dla uczestników projektu (ogółem 60 godzin na uczestnika):

15
szkoleń

4h

- Bezpieczeństwo w sieci
- Planuj z głową i z MS Excelem
- Wspomnienia zapisane w MS PowerPoint i do czego można wykorzystać MS World
- Angielski czy chiński? Wszystko, co o nauce języków obcych wiedzieć warto
- 50+ – wyjątkowa generacja?
- Komunikacja międzykulturowa – dlaczego „obcy” jest obcy?
- Savoir-vivre czyli elegancko i stosownie w relacjach z innymi (w życiu towarzyskim i w biznesie)
- Przyjęcia i uroczystości – troskliwi gospodarze i taktowni goście
- Blogi, pamiętniki – jak podzielić się doświadczeniem
- Wszystko, co chcecie wiedzieć o sztuce współczesnej i o co boicie się zapytać
- Turystyka lokalna
- Brydż
- Dbłość o zdrowie i urodę
- Nowoczesna, zdrowa kuchnia
- Społeczność lokalna

→ 5 dziesięciogodzinnych szkoleń do wyboru stanowiących rozwinięcie wybranych obowiązkowych szkoleń czterogodzinnych (ogółem min. 20 godzin na uczestnika):

5
szkoleń
10h

- Mała wieża Babel – skuteczna nauka języków obcych
- (Auto)prezentacja w sytuacjach biznesowych, czyli jak budować wizerunek profesjonalnego mówcy
- Czy sprzedaliśmy się reklamie?
- Zaawansowane możliwości MS Excel i MS Word dla tych, którzy chcą pracować lepiej i szybciej
- Brydż – doskonalimy nasze umiejętności

Czterdziestogodzinny blok z zakresu podnoszenia kompetencji edukacyjnych obejmuje:

→ 6 obligatoryjnych dla uczestników projektu szkoleń ukierunkowanych przede wszystkim na prowadzenie zdrowego i aktywnego trybu życia:

40h
łącznie
6
szkoleń

- Zdrowy i aktywny styl życia
- Trening pracy grupowej
- Kajakarstwo rekreacyjne
- Mentalna strona fitnessu
- Dynamiczne formy fitnessu
- Nowoczesne gry rekreacyjne



ZALECENIA I REKOMENDACJE

ZALECENIA I REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W ZAKRESIE ORGANIZACJI SZKOLEŃ/KURSÓW DLA OSÓB W WIEKU 50+:

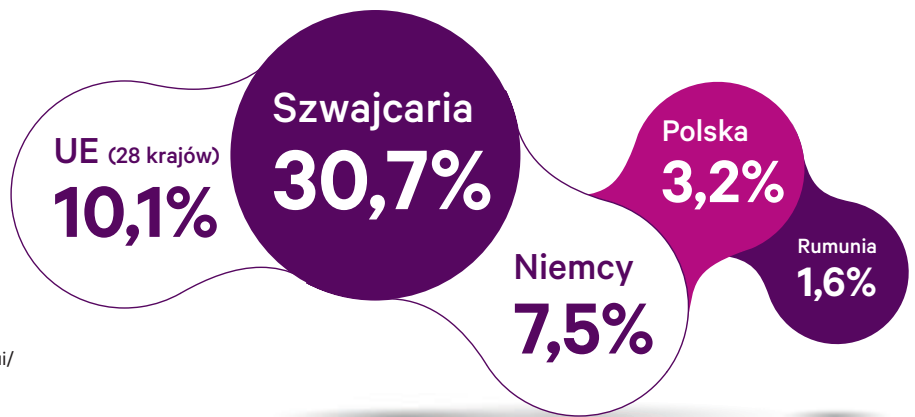


PRZYDATNE DANE

Kraje europejskie

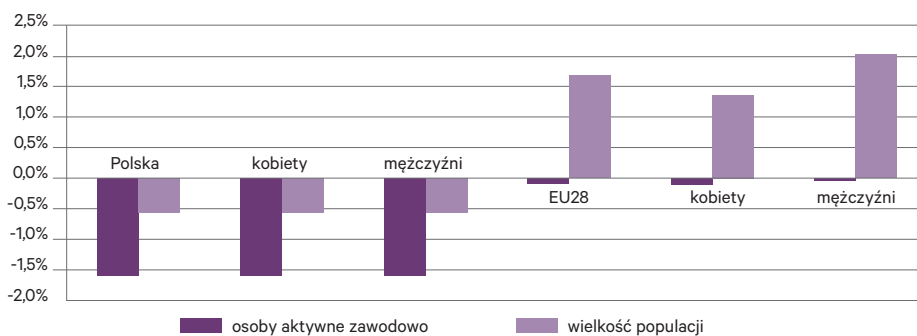
– udział osób w wieku 25–69 lat
w kształceniu ustawicznym w 2015 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, Participation rate in education and training by sex and age, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>



PRZYSZŁE POTRZEBY SZKOLENIOWE OSÓB DOJRZAŁYCH

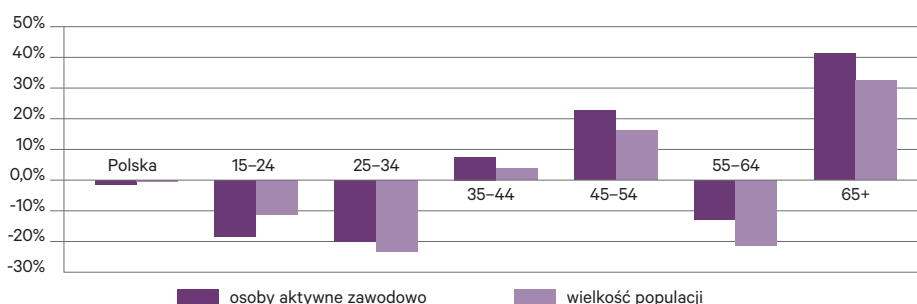
Zmiany w wielkości populacji i liczbie osób aktywnych zawodowo w latach 2016–2025,
Polska na tle UE, cecha: płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie Cedefop, Skills forecasts, 2015

Zmiany w wielkości populacji i liczbie osób aktywnych zawodowo w latach 2016–2025, Polska na tle UE,

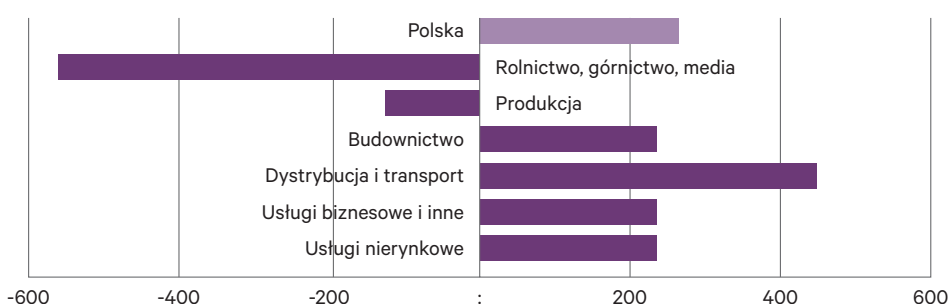
cecha: płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie Cedefop, Skills forecasts, 2015

Zmiany w wielkości populacji i liczbie osób aktywnych zawodowo w latach 2016–2025, Polska,

cecha: wiek



Źródło: opracowanie własne na podstawie Cedefop, Skills forecasts, 2015

Zmiany netto liczby miejsc pracy w latach 2016–2025, Polska,

cecha: sektor działalności, tys.