

## Instrukcja stosowania produktu finalnego

Produktem finalnym projektu jest wypracowanie i testowe wdrożenie nowatorskiego innowacyjnego pakietu: **Doświadczony pracownik**. Na pakiet składa się:

1. Pakiet programów szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+.
2. Nisze rynkowe w zakresie usług szansą aktywizacji zawodowej osób 50+.
3. Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku.
4. Poradnik trenera osób starszych.
5. Poradnik Doświadczony pracownik jako mentor, tutor, coach.
6. Strategia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą.

### Ad. 1.

Najważniejszą częścią Pakietu, zorientowaną bezpośrednio na grupę odbiorców projektu, są programy szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+. Stanowią one gotowe do zastosowania sylabusy pięciu szkoleń wypracowane zgodnie z europejskimi i polskimi ramami kwalifikacji, wzbogacone o rozwiązania organizacyjne i wnioski z etapu testowania. Ta część produktu finalnego skierowana jest do wszystkich wskazanych w projekcie grup użytkowników, tj. instytucji rynku pracy i integracji społecznej, instytucji szkoleniowych i trenerów osób dorosłych oraz do pracodawców. Pozwala na zorganizowanie i przeprowadzenie szkoleń dostosowanych formą i treścią do specyfiki osób w wieku 50+. Wdrażając wypracowane programy szkoleń warto pamiętać o następujących kwestiach:

1. Zwrócenie szczególnej uwagi na etap rekrutacji. Rekrutacja do udziału w szkoleniach/działaniach ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób ze starszych grup wiekowych musi zawierać element rozmowy z doradcą zawodowym. Pozwala to na przypisanie danej osoby do odpowiedniej grupy dającej możliwość np. wzmocnienia pożądanых postaw.
2. Potrzeba całościowego podejścia do wspierania osób w wieku 50+ w tym uwzględniania problemów pozazawodowych: rodzinnych, towarzyskich oraz innych związanych z pełnieniem różnych ról społecznych w tym okresie życiowym.
3. W systemie działań pomocowych skierowanych do osób z grupy wiekowej 50+ ważną rolę pełnią trenerzy, pośrednicy pracy oraz inni specjaliści. Ważne aby byli oni przygotowani do pracy z osobami 50+, dysponowali odpowiednimi narzędziami pracy, rozumieli specyfikę kształcenia osób dorosłych i ją stosowali.
4. Kompetencje kluczowe uczestników szkoleń na odpowiednio dobrym poziomie. Wydzielenie bloku szkoleń ogólnych podnoszących poziom kompetencji kluczowych, w tym informatycznych, pracy w grupie czy umiejętności uczenia się pozwala na znaczne zwiększenie efektywności wszystkich działań dedykowanych uczestnikom szkoleń.
5. Oferowanie szkoleń specjalistycznych dostosowanych do oczekiwań grupy docelowej. Bardzo ważna jest atrakcyjność tematyki kursów zawodowych.
6. Właściwa motywacja uczestników szkoleń do działania i samorealizacji. Pokazywanie dobrych wzorców, traktowanie uczestników jak partnerów.

7. Zapewnienie kontaktu z pracodawcą poprzez praktyki zawodowe w miejscu pracy umożliwiające praktyczne sprawdzenie zdobytych nowych umiejętności.

#### Ad. 2.

*Nisze rynkowe w zakresie usług szansą aktywizacji zawodowej osób 50+* to opracowanie prezentujące wiedzę z zakresu pozyskiwania danych o rynkach pracy z wykorzystaniem krajowych i europejskich internetowych baz danych. Wykorzystanie ogólnodostępnych zasobów internetowych w obszarze rynku pracy pozwala na prowadzenie pogłębionych, wielotorowych analiz prowadzących do lepszego zdiagnozowania potrzeb osób starszych na rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono przy tym na wskazanie europejskich trendów rozwojowych w zakresie usług i wynikających z nich nisz rynkowych, które mogą być szansą na aktywizację zawodową osób w wieku 50+. Opracowanie zawiera również podane w przystępny sposób podstawowe informacje z zakresu prognozowania zjawisk społeczno – gospodarczych, a przede wszystkim zawiera przykłady zastosowania metody analogii przestrzenno – czasowych, która daje dobre rezultaty w obszarze tego typu badań. W tej części Pakietu przedstawiono również wnioski i rekomendacje z fazy testowania produktu finalnego. Przedmiotem testowania było szkolenie adresowane do pracowników instytucji rynku pracy z zakresu prognozowania zjawisk społeczno – gospodarczych oraz pozyskiwania danych o rynku pracy.

Druga część produktu finalnego skierowana jest przede wszystkim do instytucji rynku pracy i integracji społecznej. Zawiera użyteczne informacje przydatne przy prowadzeniu analiz zjawisk społeczno – gospodarczych. Z uwagi na to, że zawiera analizę europejskich trendów rozwojowych w zakresie usług, może być również użyteczna dla pracodawców.

#### Ad. 3. I 4.

*Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku oraz Poradnik trenera osób starszych* to części produktu finalnego dedykowane przede wszystkim trenerom osób dorosłych oraz instytucjom szkoleniowym. Opracowania zawierają przegląd innowacyjnych metod nauczania osób ze starszych grup wiekowych oraz rozwiązania organizacyjne i metodyczne przydatne w prowadzeniu szkoleń dla grupy wiekowej 50+. Szczególnie cenne są wnioski i rekomendacje z etapu testowania. Przedmiotem testowania było szkolenie adresowane do trenerów osób dorosłych. Te części produktu finalnego mogą stanowić materiały metodyczne dla trenerów osób dorosłych. Mogą być również przydatne dla instytucji szkoleniowych czy pracodawców chcących zorganizować szkolenia dla wskazanej w projekcie grupy wiekowej odbiorców.

#### Ad. 5. I 6.

*Poradnik Doświadczony pracownik jako mentor, tutor, coach oraz Strategia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą* to części produktu finalnego skierowane przede wszystkim do pracodawców. Zawierają przegląd najnowszych metod zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania wiedzą. Pokazują również praktyczne przykłady wykorzystania pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym w charakterze mentora, coacha czy tutora osób młodszych, dopiero rozpoczynających karierę zawodową. Oba opracowania mogą być pomocne w wypracowaniu właściwego klimatu organizacyjnego w firmie do zarządzania wiekiem. Pośrednio, dla pełnej charakterystyki grupy docelowej odbiorców, mogą być przydatne dla pozostałych grup użytkowników projektu, tj. trenerów osób dorosłych oraz instytucji rynku pracy.