

KRYTYCZNE MYŚLENIE I NOWOCZESNA EDUKACJA



**DŁUGOFALOWY PROGRAM SZKOLENIA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA UNIWERSYTETÓW TRZECIEGO WIEKU
DLA LIDERÓW UTW, WOLONTARIUSZY I AKTYWNYCH SENIORÓW**

Warszawa, 2026

Spis treści

Rozdział 1. Nowoczesna edukacja filarem działania UTW i kreowania innowacyjnej polityki senioralnej	1
1.1. Wprowadzenie	1
1.2. Przystąpienie do programu w kilku krokach	1
Rozdział 2. Zakres tematyczny, drafty oferowanych szkoleń i innych form pomocy	3
2.1. Krytyczne myślenie	3
2.2. Zarządzanie wiekiem, wykorzystywanie kapitału społecznego seniorów	7
2.3. Sztuczna inteligencja – jej rola w naszym życiu, jak ją wykorzystać dla poprawy jakości życia, a chronić się przed działaniami przestępczymi	8
2.4. Szkolenia prawne – przeciwdziałanie ageizmowi w różnych formach i obszarach, ochrona praw w rodzinie, zapewnienie bezpiecznej starości	8
2.5. Modele tworzenia wolontariatu systemowego – wzorcowy program rozwoju wolontariatu systemowego	8
2.6. Przeciwdziałanie dezinformacji w sieci, sposoby radzenia sobie z emocjami i zapobieganie przestępstwom będącym skutkiem dezinformacji	9
2.7. Aktywizacja zawodowa, tworzenie rynku pracy dla seniorów	10
2.8. Umiejętności w zakresie zarządzania ryzykiem projektów	11
2.9. Cyberbezpieczeństwo, przeciwdziałanie oszustwom na szkodę osób starszych, kradzieży tożsamości	12
2.10. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, chorobie społecznej XXI wieku	12
2.11. Zasady zrównoważonego rozwoju i roli, jaką mogą i powinni odgrywać seniorzy w codziennej ich realizacji	12
2.12. Tworzenie warunków umożliwiających realizację nowych ścieżek karier na emeryturze	13
2.13. Przeciwdziałanie kryzysom przywództwa, tj. budowanie i kształcenie kadry rezerwowej na stanowiska kierownicze w NGO	13
2.14. Elektroniczne komunikowanie się i przesyłanie danych	13
2.15. Sieciowanie organizacji, współpraca ze społecznie odpowiedzialnym biznesem, tworzenie partnerstw prywatno – publicznych	14
2.16. Współpraca z podmiotami srebrnej gospodarki i ekonomii społecznej	14
2.17. Możliwości odbywania przez seniorów praktyk przy organizacji wydarzeń międzynarodowych, wielkich kongresów, masowych imprez plenerowych itp. wydarzeń	14
2.18. Prowadzenie dialogu społecznego, rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich	15
2.19. Tworzenie długofalowych programów własnego rozwoju, z uwzględnieniem walorów otoczenia oraz świadomości ryzyka	15
2.20. Oferta wsparcia rad seniorów, jako ciała o charakterze konsultacyjnym, doradczym i inicjatywnym	16
Rozdział 3. Metody współpracy w realizacji projektu	18

Rozdział 1. Nowoczesna edukacja filarem działania UTW i kreowania innowacyjnej polityki senioralnej

„zwiększenie innowacyjnych rozwiązań na rzecz osób starszych w ujęciu ogólnopolskim”
to osnowa projektu, a zarazem główny cel Priorytetu I programu
„Aktywni Seniorzy - ASY 2026-2030”

1.1. Wprowadzenie

Konieczność uczenia się przez całe życie stało się już nieco wyeksploatowanym sloganem. Ma jednak głęboki sens, bo potrzeba zdobywania nowych kompetencji, zwłaszcza cyfrowych, staje się niezbędna do funkcjonowania we współczesnym świecie i korzystania z dogodności wynikających ze specjalizacji i postępu technologicznego w każdej niemal dziedzinie. Techniki informatyczne opanowały nie tylko gospodarkę, telekomunikację, bankowość, bezpieczeństwo i media ale też stosunki społeczne i komunikację międzyludzką. Udoskonaliły diagnostykę medyczną, robotykę chirurgii, monitorowanie procedur medycznych i wielu innych dziedzin.

Coraz więcej usług, zakupów, porad prawnych, medycznych, spraw obywatelskich, operacji bankowych, świadczeń socjalnych realizuje się w sieci. Stały się także niestety przy okazji płaszczyzną działań patologicznych, przestępstw na szkodę seniorów, wyłudzenia danych wrażliwych, hejtu, dezinformacji.

Zalewa nas fala informacji silnie oddziaływująca na naszą psychikę i emocje, nie zawsze sprawdzonych i prawdziwych. Dezinformacja stała się metodą walki w różnych dziedzinach życia gospodarczego, społecznego i politycznego. **Wiedza i świadomość szans i zagrożeń, a także konieczność poznania podstawowych technik przeciwdziałania i ochrony przed skutkami niepożądanymi, stały się niezbędnymi kompetencjami liderów UTW.**

Samo zaangażowanie, poświęcanie czasu i społecznikowskie zacięcie liderów organizacji senioralnych nie wystarcza dziś do zarządzania nowoczesną organizacją pozarządową.

Liderzy Uniwersytetów Trzeciego Wieku czują potrzebę i gotowi są na uzupełnianie kompetencji o charakterze menedżerskim, **lecz oczekują wsparcia i doradztwa na zupełnie innym poziomie merytorycznym niż to miało miejsce kilkanaście lat temu.**

Przyświeca nam zasada, iż potrzeba uzupełniania wiedzy jest zjawiskiem oczywistym lecz przeszła na zdecydowanie wyższy poziom zaawansowania.

Niniejszy program szkolenia odwołuje się do podstawowych zasad **myślenia krytycznego. Jest dokumentem strategicznym o długim horyzoncie realizacji podlegającym okresowej aktualizacji.**

Będzie finansowany z różnych źródeł, także po zakończeniu realizacji projektu ASY, przy udziale kolejnych bezpośrednich beneficjentów pozyskanych w sieci, jak również sukcesywnie uzupełniany o nowe wyzwania, jakie przyniesie otaczająca nas rzeczywistość.

1.2. Przystąpienie do programu w kilku krokach

KROK 1. Zapoznaj się z celami, zadaniami i formami realizacji projektu.

Jeśli uznasz swój bezpośredni udział w projekcie za wskazany dokonaj zgłoszenia swojej organizacji pod adresem e-mail: Klewkowicz@interia.eu podając nazwę, siedzibę i osobę do dalszych kontaktów.

KROK 2. Przenalizuj swoje potrzeby w zakresie uzupełnienia wiedzy i kompetencji swoich słuchaczy. Podstawą uzyskania skutecznej pomocy w rozwiązaniu problemów jest **trafna diagnoza potrzeb.**

Określ zadania swojej organizacji przynajmniej na najbliższy rok oraz zdiagnozuj problemy/wyzwania/konflikty do rozwiązania, a następnie określ, jakie kom-

petencje, ponad już posiadane, byłyby przydatne, pomocne albo niezbędne do realizacji planów i rozwiązań problemów Twojej organizacji, przykładowo:

- może są to konflikty międzyludzkie w obrębie zarządu i potrzebny jest Ci mediator, rozjemca, arbiter lub doradca, który pomoże na nowo ułożyć relacje z otoczeniem?
- słuchacze UTW chcą awansować, rozwijać się, realizować autorskie projekty, a nie wiesz jak wyjść na przeciw tym oczekiwaniom?
- chcesz wystąpić o dotację, potrzebujesz pomocy w przygotowaniu wniosku, znalezieniu Partnera, Sponsora?
- czujesz ogromne wypalenie zawodowe, tj. zmęczenie, zniechęcenie i nie widzisz sensu w dalszym kierowaniu organizacją?
- nie radzisz sobie z krytyką, hejtem, brakuje Ci stanowczości, cech przywódczych lub potrzebujesz wsparcia jeszcze w innym obszarze?
- a może musisz nauczyć się otwartego prezentowania swoich oczekiwań, asertywności i ustalić inne niż dotychczas proporcje między mówieniem NIE, a uległością i skłonnością do kompromisu.

Otwarcie zdefiniuj swoje potrzeby i problemy, a my opracujemy program pomocy na miarę potrzeb i zaoferujemy Ci indywidualną ścieżkę realizacji projektu.

KROK 3. Zorganizuj wizytę studyjną lub spotkanie on-line z kadrą zarządzającą projektem celem doprecyzowania tematyki, miejsca i formy udziału.

Pomocne będzie wypełnienie i przesłanie poniższych informacji:

Zgłoszenie organizacji do projektu	
Nazwa i siedziba organizacji	
Osoba do kontaktu: imię i nazwisko, telefon, e-mail	
Tematyka szkolenia będąca przedmiotem zainteresowania beneficjentów, wymień 2 – 3 z opisanych dalej	1. 2. 3.

Propozycja formy i terminu kontaktów celem doprecyzowania zakresu udziału w projekcie. Zaznacz wybraną oraz wskaż optymalny termin	1. wizyta studyjna ekspertów w siedzibie organizacji, proponowany termin:..... 2. wizyta studyjna w siedzibie OP UTW w Warszawie, proponowany termin: 3. kontakt on-line 4. uzgodnienia pisemne drogą elektroniczną
Przewidywana liczba uczestników projektu osób, w tym z terenów wiejskich:
Wymień główny problem, który chcesz rozwiązać lub tematykę szkolenia, w którym chcesz wziąć udział	
Pożądana forma realizacji	1. bezpośrednie spotkanie z ekspertami 2. spotkanie on-line 3. przekazanie szczegółowych informacji, poradników i materiałów pisemnych
Sposób monitorowania przebiegu projektu	1. Sprawozdania pisemne tak/nie 2. Śniadania czwartkowe tak/nie

Uwaga! Tabela publikowana jest na stronie www.fundacjaoputw.pl w wersji edytowanej.

KROK 4. Wyznacz swojego koordynatora projektu i zrealizuj uzgodnione formy współpracy. Osoba wyznaczona z ramienia organizacji do roli koordynatora:

1. realizuje uzgodnione formy współpracy,
2. reaguje na ewentualne problemy i raportuje je na śniadaniach czwartkowych, a w sprawach wymagających pilnej interwencji lub pomocy – drogą elektroniczną,
3. sporządza uzgodnioną dokumentację projektu, listy obecności, zdjęcia, filmy, informacje w mediach społecznościowych, teksty do wydawnictw itp.
4. dokonuje zakupów określonych w budżecie,
5. przygotowuje umowy z podwykonawcami projektu, np. przewodnikami, instruktorami, wykładowcami, sporządza krótkie sprawozdanie z realizacji projektu,
6. współpracuje z ewaluatorem projektu przekazując mu wymagane dokumenty i informacje.

KROK 5. Weź udział w konferencjach i innych wydarzeniach kulturalnych, sportowych, integracyjnych składających się na projekt

Poznasz innych liderów organizacji senioralnych, dowiesz się jakie problemy mają ich organizacje i jak je rozwiązują, wymienisz doświadczenia, poznasz

przykłady dobrych praktyk i uzyskasz gotowe wzorcowe rozwiązania.

Musisz jedynie mieć świadomość swoich możliwości i oczekiwań oraz wiedzieć, w jakim kierunku zmierza Twoja organizacja i co chce osiągnąć w perspektywie kilku lat.

Rozdział 2. Zakres tematyczny, drafty oferowanych szkoleń i innych form pomocy

W zarządzaniu nowoczesnymi organizacjami pozarządowymi niezbędną jest szeroka wiedza menedżerska.

Każda organizacja staje codziennie przed nowymi wyzwaniem, zjawiskami społecznymi, politycznymi, kataklizmami pogodowymi, które wymagają podejmowania często niestandardowych reakcji, działań korygujących ustalony tok pracy.

Przedstawiamy niżej potencjalne bloki zagadnień, które z różnym nasileniem mogą występować w organizacjach senioralnych.

Przeanalizuj je pod kątem potrzeb swojej organizacji, wybierz kluczowe dla poprawnego funkcjonowania i podejmij współpracę stosując wyżej podane formy kontaktu.

Postaw na pobudzenie aktywności intelektualnej i jak najszerszy „twórczy” udział beneficjentów projektu.

Oferta edukacyjna Fundacji OP UTW w blokach tematycznych:

2.1. Krytyczne myślenie

Krytyczne myślenie to umiejętność na miarę przetrwania.

W dzisiejszych czasach jest to kompetencja nie tylko pożądana, ale wręcz niezbędna do pełnego i satysfakcjonującego życia.

Myślenie krytyczne to nie tylko technika czy umiejętność, ale przede wszystkim postawa życiowa.

Dzięki niej stajemy się bardziej świadomi, odpowiedzialni i gotowi do aktywnego kształtowania własnej rzeczywistości, zamiast być jedynie jej biernymi obserwatorami.

W świecie silnie z informatyzowanym, zdominowanym przez sztuczną inteligencję, wojny informacyjnej, walkę polityczną z udziałem mediów i zalew fake newsów, umiejętność odróżniania prawdy od manipulacji staje się teraz ważniejsza niż kiedykolwiek.

Myślenie krytyczne to zdolność do niezależnego, logicznego i obiektywnego oceniania sytuacji, informacji czy argumentów. W przeciwieństwie do przyjmowania informacji na wiarę, krytyczne myślenie zachęca do głębokiej analizy, zastanawiania się nad kontekstem, źródłami informacji oraz szukania potwierdzeń w różnych źródłach.

Myślenie krytyczne, choć często kojarzone z akademickim czy zawodowym środowiskiem, jest niezwykle przydatną kompetencją w codziennym życiu. W erze powszechnego dostępu do informacji, krytyczne myślenie staje się kluczem do rozróżniania faktów od fikcji, do podejmowania świadomych decyzji i unikania manipulacji.

Umiejętność krytycznego namysłu to w XXI wieku fundament bezpieczeństwa osobistego. To przejście od roli bezbronnej odbiorcy do roli świadomego obywatela.

Jednym z największych atutów myślenia krytycznego jest jego **uniwersalność**, sprawdza się bowiem we wszystkich działaniach i obszarach życia.

» Podejmowanie decyzji

Każdego dnia podejmujemy wiele decyzji – od tych małych, jak wybór produktów w sklepie, po większe, związane z finansami, remontem domu, podejmowaniem inwestycji, zdrowiem czy relacjami z innymi. Krytyczne myślenie pozwala dokładniej analizować dostępne opcje i wybierać te, które są dla nas najlepsze.

» Ocena informacji

Media społecznościowe, sugestywne reklamy, dyskusje ekspertów, wiadomości – jesteśmy ustawicznie bombardowani informacjami. Umiejętność krytycznej oceny źródeł, treści i intencji nadawcy pozwala unikać dezinformacji i manipulacji.

Już sam adres mailowy nadawcy, zawierający dziwne, nieznane domeny lub zagraniczne portale powinien wywołać sygnał ostrzegawczy odnośnie wiarygodności lub zamiarów nadawcy.

Informacje o rzekomych spadkach, odnalezionych członkach rodziny, wygranych w konkursach to w zdecydowanej większości próby wyłudzenia danych osobowych, wymuszenia określonych działań lub uzyskania dochodów z opłat telekomunikacyjnych.

» Rozwiązywanie problemów

Problem, niezależnie od skali, wymaga analizy i wypracowania rozwiązania. Krytyczne myślenie pozwala analizować sytuację z różnych perspektyw, szukać różnorodnych rozwiązań i wybierać te optymalne.

Każdy problem wiąże się z jakimś ryzykiem, więc namysł jest tu szczególnie zalecany aby wybrać rozwiązanie o najmniejszym ryzyku lub od razu wdrożyć procedury jego neutralizacji.

Należy zapoznać się także z opiniami i rozwiązaniami, które na pierwszy rzut oka wydają się nam absurdalne, bowiem pozwalają na ocenę zjawiska z zupełnie innej perspektywy niż nasz punkt widzenia.

» Rozwój osobisty

Krytyczne myślenie pozwala też lepiej zrozumieć siebie, swoje potrzeby, cele, wartości i wierzenia. Pomaga ustalić inną hierarchię ważności, zastanowić się nad tym, co naprawdę jest ważne w życiu i jakie kroki trzeba podjąć, aby je osiągnąć.

Bywa, że musimy przewartościować swoje cele i priorytety.

Czasem wymaga to zmiana postawy z uległej, kompromisowej na asertywną.

Koncepcja krytycznego myślenia ma korzenie w filozofii starożytnej Grecji. Filozofowie tacy jak Sokrates, Platon czy Arystoteles byli pionierami w zadawaniu trudnych pytań i analizowaniu odpowiedzi. W obecnych czasach, gdy fake newsy i dezinformacja są na porządku dziennym, krytyczne myślenie pomaga rozróżnić prawdę od fikcji, prawdziwe wiadomości od manipulacji.

Socjologowie alarmują: seniorzy są grupą szczególnie narażoną na manipulację, działania pod wpływem emocji wywołane atakami dezinformacyjnymi.

Musimy nauczyć się bronić przed manipulacją – zaś metodą jest powrót do filozoficznych podstaw krytycznego myślenia.

Żyjemy w epoce tzw. **post-prawdy**, gdzie emocje często wygrywają z faktami, a polaryzacja polityczna utrudnia racjonalny dialog. Dla pokolenia 60+, które z natury ma zaufanie do przekazu medialnego, autorytetów, ceni rzetelność i tradycyjne wartości współczesny ekosystem cyfrowy pełen reklam „cudownych terapii”, łańcuszków szczęścia, piramid finansowych i sensacyjnych nagłówek – może być źródłem ogromnego stresu i poczucia zagubienia.

Kiedy emocje biorą górę nad racjonalnym myśleniem ulegamy panice, działamy irracjonalnie, wpadamy w pułapki naszego własnego umysłu i stajemy się ofiarami systemu dezinformacji.

Nauka od dawna bada mechanizmy tzw. **błędów poznawczych**. Nasz mózg lubi iść na skróty.

Często ulegamy **efektowi potwierdzenia**, tj. szukamy i wierzymy tylko w te informacje, które pasują do naszych poglądów lub ulegamy **argumentowi z autorytetu** – wierzymy komuś tylko dlatego, że

ma biały fartuch, koloratkę lub występuje w telewizji. Manipulatorzy doskonale o tym wiedzą, celując w najczulsze punkty: lęk o zdrowie, troskę o bliskich, finanse czy poczucie patriotyzmu.

Wbrew powszechnym mitom, myślenie krytyczne nie polega na negowaniu wszystkiego i chronicznej nieufności.

To zestaw narzędzi, które pozwalają nam zachować spokój i sprawczość. To umiejętność zadania sobie kluczowych pytań przed kliknięciem „udostępnij” lub podjęciem decyzji o inwestycji, ratowaniu bliskich, zakupie pod wpływem impulsu.

Wiedza i trening to podstawowe narzędzia więc oferujemy przystępne dla każdego seniora warsztaty myślenia krytycznego, które odczarowują świat mediów i psychologii manipulacji.

Warsztaty to nie tylko nauka, to także wymiana doświadczeń, budowanie **kapitału społecznego** i wzmacnianie poczucia własnej wartości. Świadomy senior to taki, który nie daje sobą sterować, potrafi ochronić siebie i swoich bliskich przed dezinformacją, a w dyskusji posługuje się argumentami, a nie emocjami.

Zasady krytycznego myślenia

Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia opiera się o kilka pomocnych rad:

1. **Zadawaj pytania:** nie przyjmuj wszystkiego na wiarę. Zastanawiaj się, skąd pochodzi informacja, jakie są jej źródła i czy są wiarygodne, czy jest obiektywna.
2. **Ćwicz myślenie:** rozwiązywanie łamigłówek, czytanie książek, dyskusje na różne tematy – wszystko to może pomóc w rozwijaniu zdolności krytycznego myślenia.
3. **Otwórz się na różne perspektywy:** słuchaj różnych opinii, nawet jeśli się z nimi nie zgadzasz. Pozwoli to zrozumieć różne punkty widzenia i lepiej ocenić sytuację.
4. **Ucz się ciągle:** regularne zdobywanie wiedzy i nauka to klucz do rozwijania krytycznego myślenia.

Zadanie obejmuje wykład wprowadzający oraz cykl spotkań warsztatowych.

Cykl warsztatów dostarczy wiedzy, jak w prosty sposób zweryfikować każdą informację poprzez analizę przypadków:

- anatomia manipulacji – nauczy rozpoznawać techniki oparte na wzbudzaniu silnych emocji, jak strach, troska o bliskich, pośpiech i poczucie obowiązku lub winy;
- fake news pod lupą – wspólnie analizować będziemy nagłówki informacji dotyczących zdrowia, emerytur, katastrof, wojen, polityki;
- błędy w rozumowaniu – sprawdzać będziemy, jak nasze emocje wpływają na to, w co bezkrytycznie wierzymy;
- bezpieczeństwo w sieci – nauczy, jak reagować na podejrzaną wiadomość i jak rozmawiać o fake newsach z przyjaciółmi i rodziną bez konfliktów.

Metody zajęć warsztatowych aktywizować będą poprzez organizację gier sytuacyjnych, symulacje, analizę przypadków, scenki rodzajowe z wywiadów ulicznych, konkursy z nagrodami.

Jednym z głównych powodów, dla których tak bardzo potrzebujemy myślenia krytycznego, jest ogromna ilość informacji, które musimy przetwarzać codziennie. Bez zdolności do krytycznej oceny tej informacji możemy stać się ofiarami manipulacji, nieświadomie przekazywać błędne informacje innym lub podejmować decyzje oparte na niepełnych lub fałszywych danych.

Ponadto umiejętność myślenia krytycznego wpływa na rozwój osobisty. Uczy nas samodzielnego myślenia, niezależności od otaczających nas opinii i przekonań, a także sprzyja otwartości na nowe pomysły i różne perspektywy.

W środowisku pracy myślenie krytyczne jest cenniejsze jako umiejętność niezbędna do rozwiązywania problemów, innowacji oraz efektywnej komunikacji w zespole.

Zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, myślenie krytyczne jest niezastąpione. Pozwala dokładniej analizować sytuacje, odróżniać prawdę od fałszu i podejmować decyzje oparte na solidnych podstawach. Bez niego łatwo ulec manipulacji, podejmować błędne decyzje lub po prostu stać się bier-

nym obserwatorem wobec otaczającej nas rzeczywistości.

W definicji myślenia krytycznego mówi się o logicznym, obiektywnym i niezależnym myśleniu i to właśnie odgrywa niezwykle ważną rolę.

To, co wyróżnia myślenie krytyczne, to nie tylko zdolność do analizy, ale również otwartość na różne perspektywy, zdolność do podważania własnych przekonań oraz gotowość do przyznania się do błędu. Wspiera ono adaptacyjność, pomaga w zrozumieniu złożonych zagadnień oraz sprzyja innowacyjności

W skrócie, krytyczne myślenie to nie tylko umiejętność analizy, ale także postawa życiowa, która pozwala lepiej zrozumieć otaczający nas świat i podejmować świadome decyzje.

Umiejętności związane z myśleniem krytycznym są kluczem do zrozumienia skomplikowanego świata, w którym żyjemy, i stanowią fundament dla świadomego, odpowiedzialnego i efektywnego działania w wielu aspektach życia.

W życiu prywatnym:

W kontekście codziennego życia, myślenie krytyczne ułatwia nam podejmowanie decyzji opartych na rzetelnej wiedzy, a nie emocjach, pośpiechu czy pod wpływem presji. Dzięki niemu możemy lepiej zrozumieć otaczający nas świat, relacje międzyludzkie oraz samego siebie, np.

1. **Zakupy:** analiza produktów, porównywanie ich jakości, funkcji i ceny, zanim podejmiesz decyzję o zakupie. Wiedz, że za każdą promocją kryje się haczyk, np. upływający termin przydatności do spożycia, reklamacje smaku, niska jakość itp.
2. **Relacje międzyludzkie:** ocena motywów ludzi, rozumienie ich perspektywy i refleksja nad własnym zachowaniem w relacjach z innymi. Wskazane jest zachowanie równowagi między zaufaniem a dystansem.
3. **Konsumpcja mediów:** odróżnianie faktów od opinii podczas czytania wiadomości lub oglądania programów telewizyjnych. Krytyczne podejście do wiarygodności ich źródła.

Znaczna ich ilość zawiera bowiem manipulacje ukierunkowane na ukształtowanie naszych poglądów, decyzji, interpretacji faktów.

4. **Zdrowie:** ocena informacji dotyczących zdrowia i medycyny, zanim zdecydujesz się na konkretny lek, badania, kosmetyk czy zabieg. Zaproszenia na bezpłatne konsultacje specjalistów to pułapka wątpliwych terapii. Rewelacyjne recenzje o rzekomych efektach zabiegów to z reguły retuszowane zdjęcia, zamówione przez producentów teksty, wypowiedzi fałszywych autorytetów, brak rzetelnych badań itp.
5. **Planowanie finansowe:** analiza różnych opcji inwestycyjnych, zrozumienie ryzyka i korzyści związanych z każdą z nich. Reklamowane korzyści, niestandardowe oprocentowanie lokat, obiecywane zyski z inwestycji wykraczające znacznie poza poziom rynkowy, to już sygnał do ostrożności.

W biznesie:

W środowisku pracy, zwłaszcza w zarządzaniu, zdolność do krytycznego myślenia jest ceniona przez pracodawców, gdyż pozwala podejmować lepsze decyzje, rozwiązywać problemy oraz efektywnie komunikować się z innymi.

Zalecane są tu:

1. **Analiza rynku:** zrozumienie potrzeb klientów, identyfikacja luk na rynku i prognozowanie trendów. Ocena konkurencji, porównywanie podobnych produktów i usług ofertowanych przez innych producentów.
2. **Rozwiązywanie problemów:** analiza ryzyka, przewidywanie i umiejętność niwelowania zdarzeń niekorzystnych, identyfikacja przyczyn problemu i wypracowywanie efektywnych rozwiązań.
3. **Decyzje strategiczne:** umiejętność planowania długofalowego, ocena różnych kierunków rozwoju firmy i wybór najbardziej odpowiedniej ścieżki.
4. **Ocena ofert dostawców:** porównywanie ofert, cen, warunków współpracy i badanie referencji, wybieranie najkorzystniejszych opcji.

5. **Rekrutacja:** krytyczna analiza kwalifikacji kandydatów, umiejętność zadawania trafnych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

2.2. Zarządzanie wiekiem, wykorzystywanie kapitału społecznego seniorów

Zacznijmy od mądrych i pięknych słów ballady Wojciecha Młynarskiego, do których melodię napisał Seweryn Krajewski, a włączyła ją do swojego repertuaru Irena Santor.

*„Starość to nie jest wiek...
Starość to stan umysłu...
Starość to punkt widzenia...
To zimna myśl że wiesz wszystko...
Bo ja wśród barwnych różności
W życiu jak w sklepie za szybą
Umiem nie wybrać starości.
A przecież starość to wybór....*

Nie wybierajcie zatem starości, a stwórzcie z niej atut wykorzystując każdą chwilę życia aktywnie i radośnie.

Ta nadrzędna максима będzie towarzyszyła całej ofercie programowej Fundacji OP UTW. Zatrzymajmy się zatem chwilę nad problemem zarządzania wiekiem.

Zarządzanie wiekiem to strategia, która ma na celu efektywne wykorzystanie różnorodności wiekowej w miejscu pracy, uwzględniając potrzeby pracowników w różnych przedziałach wiekowych.

Zarządzanie wiekiem (ang. age management) to podejście w zarządzaniu zasobami ludzkimi, które koncentruje się na dostosowywaniu polityki i praktyk w organizacjach do zmieniającej się struktury demograficznej siły roboczej. Celem zarządzania wiekiem jest stworzenie środowiska pracy, które sprzyja aktywności zawodowej pracowników w różnym wieku, a także wykorzystanie ich doświadczenia i umiejętności.

Kluczowe elementy:

1. **Holistyczne podejście:** zarządzanie wiekiem powinno obejmować różnorodne działania, które uwzględniają potrzeby i możliwości pracowników w różnym wieku, co pozwala na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich.
2. **Prewencja:** działania prewencyjne mają na celu zapobieganie eliminacji starszych pracowników z rynku pracy oraz budowanie kultury organizacyjnej, w której mogą oni swobodnie rozwijać swoje umiejętności i przekazywać wiedzę młodszym kolegom
3. **Współpraca międzypokoleniowa:** efektywne zarządzanie wiekiem sprzyja współpracy między pracownikami różnych pokoleń, co może prowadzić do lepszej wymiany wiedzy i umiejętności.

Spodziewane efekty to:

- **Zwiększenie aktywności zawodowej:** zarządzanie wiekiem przyczynia się do zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych, co jest istotne w kontekście starzejącego się społeczeństwa.
- **Lepsze wykorzystanie doświadczenia:** starsi pracownicy często dysponują cennym doświadczeniem, które może być korzystne dla organizacji, jeśli zostanie odpowiednio wykorzystane.
- **Poprawa atmosfery w pracy:** wspieranie różnorodności wiekowej może prowadzić do lepszej atmosfery w pracy i większej satysfakcji z wykonywanych obowiązków.

Zarządzanie wiekiem jest zatem kluczowym elementem strategii HR, który pozwala organizacjom na lepsze dostosowanie się do zmieniających się warunków demograficznych i wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników, niezależnie od ich wieku.

Kapitał ludzki to zbiór wiedzy, umiejętności, doświadczeń i zdolności posiadanych przez pracowników/członków organizacji. Jest to istotne źródło

wartości dodanej dla organizacji, które przekłada się na wzrost produktywności, innowacyjność i konkurencyjność. Kapitał ludzki jest również miarą ekonomicznej wartości umiejętności zawodowych danej osoby, co wpływa na efektywność produkcji towarów i usług. W wymiarze indywidualnym, kapitał ludzki stanowi zasób wiedzy, doświadczeń i kreatywności, które prowadzą do awansów, większych zarobków i satysfakcji z wyborów zawodowych.

Wiek to багаż doświadczeń, mądrości życiowej, ale też swoiste wymagania w zakresie jego wykorzystania.

Liderzy organizacji powinni posiadać wiedzę nt. struktury wiekowej i kwalifikacji swoich członków i adekwatnie do tego starać się je zagospodarować i wykorzystać do tworzenia innowacyjnych rozwiązań, jednocześnie dając możliwości rozwoju osobowego członkom organizacji.

2.3. Sztuczna inteligencja – jej rola w naszym życiu, jak ją wykorzystać dla poprawy jakości życia, a chronić się przed działaniami przestępczymi

Techniki informatyczne opanowały gospodarkę, telekomunikację, bankowość i media. Pojawiła się sztuczna inteligencja, która udoskonaliła diagnostykę, systemy komunikowania się, monitorowania procesów technologicznych, procedur medycznych i wielu innych dziedzin. Coraz więcej usług, zakupów, porad prawnych, medycznych, spraw obywatelskich, operacji bankowych, świadczeń socjalnych realizuje się w sieci za pośrednictwem komunikatorów kierowanych sztuczną inteligencją.

Technologie informatyczne stały się także płaszczyzną działań przestępczych na szkodę seniorów, kradzieży tożsamości, wizerunku, wyłudzenia danych wrażliwych, hejtu, dezinformacji.

Świadomość szans i zagrożeń, a także konieczność poznania podstawowych zasad działania, wykorzystania walorów i ochrona przed działaniami niepożądanymi, stały się niezbędnymi kompetencjami liderów UTW.

2.4. Szkolenia prawne – przeciwdziałanie ageizmowi w różnych formach i obszarach, ochrona praw w rodzinie, zapewnienie bezpiecznej starości

Zjawisko ageizmu (dyskryminacji ze względu na wiek) występuje w wielu obszarach życia rodzinnego, zawodowego, w medycynie, sądownictwie i wielu innych obszarach życia publicznego.

Przeciwdziałanie temu zjawisku wymaga znajomości swoich praw oraz poznanie metod skutecznego ich egzekwowania.

Poznasz metody zabezpieczenia swojego majątku – testamenty, darowizny, zabezpieczenie bezpiecznej starości – umowy dożywocia, odwróconą hipotekę.

Pozwól sobie na asertywność, samolubność, drobny luksus, zadbaj o swój komfort w ostatniej fazie życia, więc nie wyzbywaj się zbyt wcześnie aktywów, nie przepisuj zbyt wcześnie własności domu/mieszkania na osoby trzecie, ale też zadysponuj swoim majątkiem tak, aby zapewnić sobie jak najlepsze warunki życia, a jednocześnie aby Twoi bliscy, a tym bardziej obcy ludzie nie musieli toczyć latami sporów sądowych o majątek.

2.5. Modele tworzenia wolontariatu systemowego – wzorcowy program rozwoju wolontariatu systemowego

Nawet najbogatsze gospodarki świata nie są w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb starzejących się społeczeństw. Niezbędne jest tu wsparcie organizacji pozarządowych, jak i samych seniorów.

Wolontariat to jeden z filarów funkcjonowania organizacji senioralnych. Ma on z reguły charakter akcyjny, to znaczy sprowadza się do doraźnego zatrudniania przypadkowych osób, pomocy w prostych sprawach organizacyjnych i zaangażowania w okazjonalne wydarzenia.

Pożądanym stanem byłoby stworzenie wolontariatu systemowego, o długoletnim horyzoncie działania, tj. systematycznie odnawialnego, posiadającego pożądaną wysokie kwalifikacje, mogącego stanowić w przyszłości kadrę rezerwową na stanowiska kluczowe w organizacji.

Ważne jest nie tylko doraźne zaangażowanie wolontariuszy przy organizacji ważnych wydarzeń, ale

systemowe programy ich pozyskiwania, szkolenia, bieżącej współpracy, nagradzania, tworzenia warunków do ich osobistego rozwoju i satysfakcji z pracy.

Zacznijmy od definicji.

Wolontariat (łac. *voluntarius* – dobrowolny) – dobrowolna, bezpłatna, świadoma praca na rzecz innych osób lub całego społeczeństwa, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie.

Wolontariusz to osoba pracująca na zasadzie wolontariatu. Według ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wolontariuszem jest ten, kto dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych. Instytucje te nie mogą korzystać z pracy wolontariuszy przy prowadzonej działalności gospodarczej, czego wprost zakazuje ustawa.

Określenie **bezpłatna nie oznacza bezinteresowna**, lecz *bez wynagrodzenia materialnego*.

W rzeczywistości wolontariusz uzyskuje liczne korzyści niematerialne: satysfakcję, spełnienie swoich motywacji (poczucie sensu, uznanie ze strony innych, podwyższenie samooceny itd.), zyskuje nowych przyjaciół i znajomych, zdobywa wiedzę, doświadczenie i nowe umiejętności, a w związku z tym i lepszą pozycję na rynku pracy.

Może też zaliczyć obowiązkowe praktyki studenckie lub doktoranckie na kierunkach edukacyjnych, zdobyć szlify wykładowcy akademickiego, zweryfikować własne metody współpracy z osobami starszymi.

Określenie wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie oznacza, że nie każda praca na rzecz innych jest wolontariatem. Np. pomoc własnej babci wolontariatem nie jest, natomiast pomoc starszej osobie w pobliskim hospicjum czy domu pomocy społecznej – jest.

Warto zatem pokusić się o zweryfikowanie wszelkich dostępnych obszarów pozyskiwania wolontariuszy, w tym nie tylko członków własnej organizacji ale też uczniów i studentów, pracowników naukowych macierzystej uczelni, urzędu gminy oraz dość powszechnie stosowanego w dużych korporacjach,

bankach – wolontariatu pracowniczego itp. oraz stworzenie systemu współpracy opartego na wzajemnych korzyściach.

Organizacje senioralne powinny opracować i wdrożyć Program rozwoju wolontariatu systemowego obejmującego obszar działania na rzecz swojej organizacji, w tym międzypokoleniowego oraz wolontariatu wewnętrznego, tj. tworzenia nieformalnych grup wsparcia środowiskowego, inicjatyw lokalnych i pomocy sąsiedzkiej itp.

W toku współpracy warsztatowej zaprezentujemy program opracowany przez Fundację OP UTW, zatwierdzony przez Narodowy Instytut Wolności i utworzymy indywidualne programy dla konkretnych organizacji.

2.6. Przeciwdziałanie dezinformacji w sieci, sposoby radzenia sobie z emocjami i zapobieganie przestępstwom będącym skutkiem dezinformacji

Informacja w mediach jest we współczesnym świecie niezwykle ważnym i silnym elementem oddziaływania, wyznacznikiem kanonów mody, budowania prawdziwych, a często fałszywych autorytetów, kształtowania opinii, skrajnie różnej interpretacji i oceny tych samych faktów, a nawet walki personalnej i politycznej.

Potrafi windować kariery i gloryfikować jednych, zaś innych niszczyć psychicznie i fizycznie, doprowadzać do depresji, a nawet samobójstw.

Jesteśmy wszyscy mniej lub bardziej podatni na emocje płynące z INFORMACJI, które nas atakują ze wszystkich stron.

Wprowadzają bowiem poczucie dezorientacji, chaosu w ocenach faktów i ludzi, wzbudzają poczucie zagrożenia.

Cykl wykładów i warsztatów nt. kultury mediów i ich wiarygodności w kontekście nieustającej pogoni za informacją oraz odpowiadających na dylematy:

1. jak wyłowić te ważne, prawdziwe, cenne, pouczające, kształtujące dobre obyczaje, jak ustrzec się od ulegania presji społecznej, naciskom, hejtowi, dezinformacji?
2. jak się przed nią bronić, jak budować odpor-

ność na dezinformację, jak walczyć z oszczercami, nauczyć się ignorowania hejtu, jak przeciwdziałać różnorodnym oszustwom w sieci wynikającym z dezinformacji?

Próbując odpowiedzieć na powyższe pytania, Fundacja OP UTW oferuje beneficjentom Projektu cykl wykładów/warsztatów prezentujących zagrożenia informacyjne i uczące budowania odporności i skutecznego reagowania na nie.

SPRAWDZAM! TO HASŁO TEGO BLOKU TEMATYCZNEGO.

Program edukacyjny uwzględnia problem wzmocnienia kondycji i odporności psychicznej w kontekście korzystania z nowych technologii, a zagadnienia, na które chcemy zwrócić uwagę seniorów to: informacje wymagające weryfikacji w innych źródłach, ograniczone zaufanie do autorów, wyczulenie na potencjalne oszustwa, ostrożność w ujawnianiu danych osobowych, nauka zachowywania dystansu dla szokujących informacji, do których trzeba zachować dystans i nie poddawać się działaniu emocji.

Możliwe są także bezpośrednie spotkania z ekspertem, warsztaty, dyskusje, panele typu burza mózgów itp. formy.

2.7. Aktywizacja zawodowa, tworzenie rynku pracy dla seniorów

Praca zawodowa jest dla wielu osób treścią i sensem życia, warunkiem zdrowia psychofizycznego, poczucia przydatności społecznej, zaś ustawowy wiek formalnego jej zaprzestania 60/65 lat, niekiedy wymuszony, jest dla nich życiową katastrofą, trudną do zastąpienia inną aktywnością.

Instytucje centralne, ośrodki naukowe, organizacje senioralne od wielu lat prowadzą debaty i badania potwierdzające, iż niska aktywność zawodowa seniorów ma negatywne skutki w wielu obszarach życia gospodarczego, społecznego i osobistego, a także zdrowia publicznego.

Liczba pracujących emerytów powyżej 60. roku życia systematycznie wzrasta. Według danych ZUS,

na koniec 2024 roku spośród osób, które miały prawo do emerytury, pracowało 872,6 tys. (ok. 43% więcej niż 10 lat wcześniej).

Z badań wynika, iż jedną z najważniejszych motywacji seniorów do kontynuowania aktywności zawodowej jest potrzeba utrzymania dotychczasowego standardu życia, przyzwyczajień, przyjemności itp., a więc potrzeba uzupełnienia dochodu, ale też chęć utrzymania aktualności i kwalifikacji zawodowych, potrzeba kontaktów społecznych i poczucie przynależności do zespołu.

Seniorzy bardzo chętnie podejmowaliby dorywczą pracę zarobkową w przyjaznym środowisku swojej macierzystej organizacji, lecz warunkiem powodzenia jest wprowadzenie różnych form finansowego wspomaganie takiego zatrudnienia.

Korzyści z tych rozwiązań byłyby wielorakie: zwiększenie oferty programowej i poprawa kondycji organizacji, poprawa sytuacji finansowej seniora, zwiększenie jego aktywności, pobudzenie dodatkowego popytu wewnętrznego, rozwój srebrnej gospodarki, a co za tym idzie wpływów do budżetu państwa z podatków sektora wytwórczego, w tym VAT.

W szerszym kontekście to także poprawa stanu zdrowia i sprawności psychofizycznej osób starszych.

Należy docenić fakt, iż podmioty kreujące politykę senioralną poświęcały w ostatnich latach wiele uwagi tematowi aktywności zawodowej osób starszych oraz poszukiwały instrumentów oddziaływania na pracowników motywując ich do kontynuowania pracy zawodowej mimo osiągnięcia wieku emerytalnego.

Dobrym przykładem jest, opracowany przez Radę ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przyjęty Uchwałą nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r., strategiczny dokument pt. **Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ.**

W punkcie 3. tego dokumentu dot. strategii znalazł się następujący zapis:

- Tworzenie warunków umożliwiających wykorzystanie potencjału osób starszych, jako aktywnych

uczestników życia gospodarczego i rynku pracy, dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych oraz sytuacji rodzinnej.

W obliczu danych dot. zmian demograficznych kraju, zwłaszcza wobec systematycznie malejącej populacji ludności w wieku produkcyjnym,

wykorzystanie potencjału zawodowego i intelektualnego ludzi w starszym wieku nabiera znaczenia polskiej racji stanu.

Zapraszamy beneficjentów projektu do udziału w Targowisku pomysłów na dodatkowe formy zatrudnienia, podstawy prawne ich rozliczeń oraz swoistą giełdę pracy tworzoną wspólnie w czasie warsztatów.

Pozyskasz wiedzę, czym jest działalność gospodarcza nierejestrowana, poznasz metody wspomagane zatrudnienia, formy zachęt dla pracodawców i przykłady różnych metod uzyskiwania dodatkowego dochodu na emeryturze.

2.8. Umiejętności w zakresie zarządzania ryzykiem projektów

Współczesna rzeczywistość niesie coraz nowe zagrożenia, nie znane nam w przeszłości. Pandemie, masowe pożary, trzęsienia ziemi, cyklony, powodzie, wojny w wielu regionach świata, masowe migracje ludności i wiele innych ma wpływ na nasze plany i życie, możliwości podróżowania, nawiązywania kontaktów międzynarodowych, utrzymywania więzi z rodziną mieszkającą za granicą.

Powyższe zjawiska bardzo obniżyły poziom naszego szeroko zdefiniowanego bezpieczeństwa, które z wiekiem nabiera szczególnej wartości.

Pojawiły się także zagrożenia dla realizacji projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe.

Przed podjęciem każdego z nich powinniśmy zdiagnozować potencjalne ryzyka, jakie towarzyszyć będą realizacji, oszacować ich wagę, a także przygotować metody niwelowania ich negatywnych skutków oraz wypracować procedury i umiejętność szybkiego wdrażania programów naprawczych, jeśli zaistniałe zdarzenia już spowodowały szkody.

Fundacja OP UTW posiada kompetencje i do-

świadczenia we wdrażaniu norm jakości i w latach 2010 – 2011 była inspiratorem i udzielała pomocy logistycznej i naukowej we wdrożeniu w UTW SGH Systemu Zarządzania Jakością, określonego międzynarodową normą jakości ISO 9001:2015. Certyfikat ten jako jedyny w kraju UTW posiada do dziś.

Do podstawowych procedur, wymaganych normą ISO należy analiza i zarządzanie ryzykiem realizowanych projektów, wdrażania działań korygujących i naprawczych w sytuacjach, gdy ryzyko ziściło się w postaci niemożliwości zrealizowania zadań, trudności technicznych lub zdarzeń losowych.

Posiadanie tych kompetencji spowodowało, iż działalność Fundacji i Uniwersytetu prowadzona była nieprzerwanie, bez większych zakłóceń, nawet w czasie pandemii 2020 – 2021, zagrożenia były natychmiast neutralizowane poprzez wdrażanie rozwiązań alternatywnych i zaleceń sanitarnych.

Także projekt pt. Dzień UTW na Torze Wyciągów Konnych, wysoko ceniony przez warszawskich seniorów, obarczony jest licznymi rodzajami ryzyka. Największym, dla imprezy na otwartym terenie, jest zła pogoda, ale także zasłabnięcia, urazy, zgubienie się dzieci itp.

W toku kilkunastoletniego doświadczenia dopracowaliśmy się więc stałych procedur zabezpieczających, w tym:

1. W przypadku prognozowanej złej pogody, scenę, koncert, konkurs kapeluszy i publiczność przenosimy z amfiteatru do wnętrza trybuny honorowej II. Już dwukrotnie, wobec nawałnicy i wichury, koncert i konkurs kapeluszy odbywał się właśnie we wnętrzach trybuny.
2. Stoiska wystawiennicze partnerów i sponsorów, niegdyś realizowane na otwartej przestrzeni Parku Białego, jedynie pod parasolami, od kilku lat organizujemy pod namiotami, które chronią od deszczu i wiatru.
3. Gonitwa koni została przesunięta w czasie do zakończenia wichury.
4. Catering zlokalizowany był w rotundzie Trybuny.
5. Każde wydarzenie zabezpieczone jest mobilną ekipą medyczną, zaś dla cięższych przypadków dyżurem karetki pogotowia.

6. Dla komfortu starszych uczestników organizowany jest dowóz autokarami ze stacji Metro Wilanowska pod same bramy Toru oraz przedłużona jest linia MZA nr 300 do samego wejścia na teren Toru.
7. Dla osób niepełnosprawnych stosujemy indywidualny dowóz transportem specjalistycznym lub zwracamy koszty dojazdu taksówką lub samochodem prywatnym.

Informujemy przed wydarzeniem, że osoby niepełnosprawne są mile widziane ale obowiązkowo w towarzystwie opiekunów lub asysty odpowiedzialnej za ich bezpieczeństwo, sposób reakcji na bodźce, pogodę itp.

2.9. Cyberbezpieczeństwo, przeciwdziałanie oszustwom na szkodę osób starszych, kradzieży tożsamości

Szczególnym zagrożeniem czyhającym w sieci jest cyberprzestępczość.

Pomysłowość i nieustające „doskonalenie” metod oszustów powoduje, iż mimo szerokich akcji prewencyjnych, wciąż znajdują z łatwością kolejne ofiary, niestety często w środowisku senioralnym.

Bierzemy udział w fałszywych konkursach zachęcani atrakcyjnymi nagrodami, podajemy w Internecie wiele informacji o sobie i swoich bliskich, chwylimy się wyjazdem na egzotyczne wakacje, inspirując złodziei mieszkań, ulegamy silnemu podnieceniu na wieść o wielkim spadku czekającym na nas za granicą, odnalezieniu zaginionych krewnych, przelewamy swoje oszczędności życia na fałszywe konta, udzielamy informacji wrażliwych fałszywym pracownikom ZUS, Banku, instytucji pomocy społecznej.

Jesteśmy pokoleniem mającym wielkie zaufanie do instytucji i osób publicznych i to nas często gubi.

Samotność seniorów jest dodatkowo łatwym polem dla wszelkich oszustw w sieci, mających także charakter towarzyski lub wręcz matrymonialny.

Ochrona swoich zasobów, prywatności, bezpieczna bankowość i wiele innych wymaga edukacji ustawicznej, wciąż ponawianej i uaktualnianej. We wspólnym programie edukacyjnym obecne są więc także zagadnienia przeciwdziałania wykluczeniu informatycznemu, ochrony prywatności, majątku,

ostrożności w korzystaniu z portali towarzyskich i wiele innych.

Nie traćmy otwartości na kontakty z ludźmi, budujmy zaufanie i relacje społeczne, ale też bądźmy czujni i starannie weryfikujmy nowe kontakty pozyskiwane w sieci, bowiem niestety wielu z nich podszywa się pod kogoś innego, kim nie jest.

2.10. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, chorobie społecznej XXI wieku

Długie lata pracy społecznej na rzecz potrzebujących mogą skutkować zmęczeniem, zniechęceniem, poczuciem braku akceptacji lub wręcz niewdzięcznością podopiecznych.

To niezwykle destruktywne uczucie powodujące, że sprawy, jakim poświęcaliśmy się przez wiele lat z wielką pasją lub wręcz poczuciem misji, stają się bardzo uciążliwym, trudnym do kontynuowania, obowiązkiem.

Doznają ich często opiekunowie osób niepełnosprawnych, nauczyciele, artyści, pisarze ale też pracownicy socjalni, społecznicy, a nawet uczniowie.

Rekomendujemy Państwu nasze doświadczenia i sposoby działania, jak również poradnik *Wypalenie zawodowe chorobą XXI wieku*, który pomoże zdiagnozować przyczyny, walczyć z wyczerpaniem, znużeniem i pozwoli odzyskać wiarę w sens tego, czemu poświęcaliśmy się przez wiele lat. Pomoże odnaleźć sens działania, wskaże instrumenty nowych działań oraz nowe cele.

Serdecznie zapraszamy liderów UTW na konsultacje i dyskusje w wymienionych wyżej tematach, udzielane w Centrum Dialogu i Integracji Społecznej Ogólnopolskiego Porozumienia UTW, mieszczącego się w Wawerskim Centrum Kultury, Warszawa, ul. Żegańska 1A, lok. 95.

2.11. Zasady zrównoważonego rozwoju i roli, jaką mogą i powinni odgrywać seniorzy w codziennej ich realizacji

Zrównoważony rozwój to najkrócej oddziaływanie na otoczenie w sposób harmonijny, ekologiczny, sprawiedliwy.

Zasady zrównoważonego rozwoju należą zarówno do priorytetów strategii wielkich koncernów przemysłowych, jak też organizacji pozarządowych.

Seniorzy także mogą dołożyć do tej idei swoje doświadczenia, dobre nawyki i działania statutowe swoich organizacji.

Zrównoważony rozwój to strategia dotycząca niezwykle szerokiego spektrum spraw, począwszy od zapewnienia szeroko zdefiniowanego bezpieczeństwa, dostępu do nauki, opieki zdrowotnej, pracy, ekologicznego i oszczędnego podejścia do korzystania z zasobów naturalnych, eliminowania zjawiska głodu i ubóstwa, dyskryminacji, nierówności społecznych i innych.

To promowanie pokojowych i inkluzywnych społeczeństw, przeciwdziałanie wykluczeniu, zapewnienie wszystkim ludziom dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz budowanie na wszystkich szczeblach skutecznych i odpowiedzialnych instytucji, sprzyjających włączeniu społecznemu.

Oferujemy Poradnik *Zrównoważony rozwój - czy możemy zmieniać przyszłość?* z którego dowiesz się czym jest zrównoważony rozwój, w jakich obszarach życia powinny być realizowane jego zasady, jaką rolę mogą i powinni odegrać w nim seniorzy.

2.12. Tworzenie warunków umożliwiających realizację nowych ścieżek karier na emeryturze

Czas emerytury to okres, w którym osoby starsze mogą realizować swoje marzenia z młodości, tj. oddawać się zajęciom innym niż wieloletnia praca zawodowa.

Organizacje senioralne tworzą warunki do realizacji karier artystycznych, toteż w ich propozycjach programowych są chóry, kabarety, teatry, zespoły taneczne, pracownie malarskie, rękodzieła artystycznego. Seniorzy realizują się też w licznych kołach zainteresowań: literackich, poetyckich, brydżowych, miłośników zwierząt, podróży, wędkarstwa itp.

Wielu aktywnych seniorów pragnie kontynuować także swoją działalność w formie pracy społecznej w organizacji pozarządowej do której przystąpili poszukując nowego sposobu na aktywne życie.

Po okresie wolontariatu chcą np. objąć stanowisko

kluczowe w organizacji, sprawdzić swoje możliwości w samodzielnych inicjatywach społecznych, opracować autorskie rozwiązania, a nawet założyć własną organizację.

Odrębnym zagadnieniem jest tworzenie rynku pracy dla seniorów, czyli nowa kariera zawodowa na emeryturze, ale temu tematowi poświęcimy oddzielne opracowanie.

2.13. Przeciwdziałanie kryzysom przywództwa, tj. budowanie i kształcenie kadry rezerwowej na stanowiska kierownicze w NGO

Organizacje pozarządowe kierowane są z reguły przez zaangażowanych społeczników realizujących swoje zadania przez wiele lat.

Kiedy z różnych przyczyn odchodzą, powstaje problem z ich następcami. Dość powszechną bolączką organizacji senioralnych jest brak kadry rezerwowej na stanowiska kierownicze, co skutkuje często długotrwałym kryzysem przywództwa.

Odpowiednie szkolenia, programy rozwoju organizacji obejmujące m.in. problemy potencjału ludzkiego oraz tworzenie motywacji i warunków do samodzielnych inicjatyw i autorskich projektów, o których była mowa w poprzednim punkcie Oferty, pozwoli silniej związać z organizacją osoby zamierzające realizować się w kierowaniu i zarządzaniu.

2.14. Elektroniczne komunikowanie się i przesyłanie danych

Z każdym dniem rozszerza się obszar komunikacji elektronicznej, korespondencji z urzędami, sądami, systemami świadczeń społecznych czy spraw obywatelskich.

Coraz więcej usług związanych ze zdrowiem realizowanych jest za pośrednictwem systemów elektronicznych.

Dotyczy to też komunikacji z urzędami skarbowymi, sądami, używania podpisów elektronicznych, posługiwania się profilami zaufanymi itp.

Organizacje pozarządowe zmuszone były przejść na całkowicie elektroniczną korespondencję z Krajowym Rejestrem Sadowym, bankami finansującymi, jednostkami finansującymi zadania, systemem

tworzenia nowych projektów, operowania generatorami wniosków i wieloma innymi parterami, a ostatnio także z partnerami biznesowymi. Nowy system fakturowania wprowadzony przez Krajowy System e-Faktur (w skrócie KSeF) ujedynolicił obieg dokumentów sprzedaży, a także wzmocnił kontrolę ich wystawiania.

Posiadanie kompetencji w powyższym zakresie stało się niezbędne do codziennego funkcjonowania.

2.15. Sieciowanie organizacji, współpraca ze społecznie odpowiedzialnym biznesem, tworzenie partnerstw prywatno – publicznych

Żadna organizacja pozarządowa nie jest w pełni niezależna i samowystarczalna. Światem rządzi społeczny podział pracy, wysoki poziom specjalizacji produkcji i usług toteż każda organizacja świadomie czy też automatycznie uwikłana jest w krąg powiązań, wzajemnych zależności, uzależnień od organów władzy, konkurencji i kooperacji z innymi uczestnikami rynku.

Powinna zatem zdiagnozować i ocenić realnie wagę swoich atutów i potrzeb, spenetrować otoczenie, zidentyfikować instytucje samorządowe, naukowe, kulturalne, turystyczne i inne aby wyłonić spośród nich pożądaných partnerów.

Budowanie sieci powiązań to proces ciągły, bowiem jedne partnerstwa w sposób naturalny wypalają się, inne, nowe, pojawiają w otoczeniu.

Wielce pożądanymi partnerami dla organizacji senioralnych są też podmioty społecznie odpowiedzialnego biznesu, które realizują różnorodne strategie społeczne, edukacyjne, w których organizacje senioralne mogą okazać się niezwykle pomocne.

Wzajemne świadczenia pozwalają na koncentrację potencjału, wzmocnienie lub wymianę kadry, korzystanie z dość powszechnie stosowanego w biznesie wolontariatu pracowniczego, bazy lokalowej, prowadzenie badań i konsultacji społecznych, wzajemne korzyści materialne i wizerunkowe.

Budowanie koalicji i wspólnych przedsięwzięć w sprawach seniorów tworzy obszary silnego lobby na rzecz rozwiązań sprzyjających dobrostanowi osób starszych.

2.16. Współpraca z podmiotami srebrnej gospodarki i ekonomii społecznej

Srebrna gospodarka to niezwykle dynamicznie rozwijająca się sfera produktów i usług dedykowanych seniorom. Realizowana jest w bardzo wielu obszarach począwszy od mieszkalnictwa, usuwania barier architektonicznych, poprzez środki transportu, urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa, rehabilitacji, ale też usługi turystyczne, sanatoryjne, aż po szeroką gamę usług medycznych i opiekuńczych.

Znajomość potrzeb, a więc współpraca z organizacjami pozarządowymi, jest gwarantem trafności rozwiązań i dostosowania podaży do potrzeb.

Podmioty ekonomii społecznej mają natomiast tę zaletę, że cele społeczne przedkładają nad wyniki ekonomiczne, stanowią rynek pracy dla osób o szczególnych potrzebach, zapewniając im aktywność zawodową poprawiającą własną samoocenę, pozycję w rodzinie, społeczeństwie, poczucie przydatności społecznej i wzmocnienie ekonomiczne.

2.17. Możliwości odbywania przez seniorów praktyk przy organizacji wydarzeń międzynarodowych, wielkich kongresów, masowych imprez plenerowych itp. wydarzeń

Kompetencji w zakresie organizacji wielkich wydarzeń konferencyjnych, sportowych, naukowych itp. nie sposób nabyć z książek chociażby z powodu ich niezwyklej różnorodności i indywidualnej specyfiki organizacyjnej oraz nieprzewidywalności wielu ważnych czynników. Pozyskuje się latami praktyki, ucząc się czasem na własnych błędach.

Do takich należą m.in. Wielkie Kongresy Uniwersytetów Trzeciego Wieku organizowane w tak wymagających, zabytkowych obiektach jak np. Opera Narodowa, konferencje UTW w Sejmie i Senacie RP, unikalne wydarzenie na Torze Wyścigów Konnych Służewiec i wiele podobnych imprez o wielotysięcznej publiczności, plejadzie gości honorowych i niezwykle skomplikowanym montażu finansowym.

Każda z nich odbywa się w innym terenie lub obiekcie mającym swoją specyfikę, wymagania w zakresie ochrony, bezpieczeństwa, użytkowania itp., a więc generującym różne rodzaje ograniczeń i wymagań, ryzyka i konieczność niestandardowych działań.

Niniejszy program edukacyjny oferuje praktyki dla liderów organizacji senioralnych przy organizacji takich imprez, tj. bezpośredni udział w zespole realizatorów.

Obserwacja i możliwość udziału w rozwiązywaniu problemów, prowadzeniu negocjacji, podejmowaniu decyzji, pokonywaniu kolejnych etapów organizacji i montażu finansowego pozwala nabyć unikalne kompetencje, które pozwolą na podejmowanie podobnych wyzwań przez własną organizację.

2.18. Prowadzenie dialogu społecznego, rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich

Konflikty personalne, spory kompetencyjne są nierozzerwalnie związane ze współpracą w dużych zespołach ludzi, trawią niestety każdą społeczność, a w organizacjach senioralnych są przyczyną wypalenia zawodowego, a nawet odchodzenia doświadczonych liderów.

Nadmierne ambicje, gwiazdorstwo liderów, ustawiczna krytyka, inklinacje do kontrolowania innych, osoby wszystkowiedzące – to zjawiska rujnujące dobrą atmosferę.

W tym bloku przedstawimy rolę dialogu w tworzeniu relacji międzyludzkich, będziemy dyskutować i uczyć się jak słuchać innych i wyrażać swoje emocje.

Jak wyrażać i reagować na krytykę, hejt, pomówienia, eliminować toksyczne, konfliktowe zachowania osób w grupie, rozwiązywać konflikty personalne nieuniknione w każdej zbiorowości ludzkiej.

Oferujemy pomoc mediatorów, wsparcie psychologiczne wzmacniające odporność, reakcje na hejt i dezinformację.

2.19. Tworzenie długofalowych programów własnego rozwoju, z uwzględnieniem walorów otoczenia oraz świadomości ryzyka

Każda organizacja powinna mieć długofalowy program działania i własnego rozwoju, w tym zdiagnozowane podstawowe problemy i ryzyka, na które natrafia w codziennej praktyce, sposoby ich szacowania i neutralizowania ich skutków.

Do podstawowych obszarów zarządzania należy także zabezpieczenia kadry.

Odpowiedzialny Zarząd organizacji powinien mieć wizję, jak będzie funkcjonować jego organizacja za rok, za 5 lat itp., tj. mieć plan nie tylko jej aktualnego utrzymania się na rynku ale też rozwoju.

Do podstawowych zagadnień należy przегład zarządzania organizacją, co najmniej w zakresie:

1. zdiagnozowania głównych obszarów ryzyka działalności organizacji, opracowania procedur oceny ich wagi, zapobiegania lub neutralizacji skutków,
2. oceny perspektyw profilu działania, tj. dokonanie analizy czy cele statutowe organizacji nie wymagają uaktualnienia, uzupełnienia, zmiany lub rozszerzenia,
3. oceny systemu zarządzania, tj. kto będzie zarządzał organizacją za 5 lat, czy organizacja ma kadre rezerwową zdolną do przejęcia obecnych i nowych wyzwań, czy potrafi określić lub stworzyć ścieżki awansu,
4. oszacowanie, jakie są i jakie w przyszłości będą źródła finansowania celów statutowych organizacji,
5. ocena konkurencji na rynku – w otoczeniu pojawiają się wciąż nowe organizacje, które podobne cele statutowe realizują ciekawiej, efektywniej, atrakcyjniej, przejmując naszych beneficjentów, a także partnerów, sponsorów,
6. jak prawdopodobne zmiany w otoczeniu, np. rozwój gospodarczy, turystyczny, edukacyjny, demograficzny regionu wpłynę na sposób funkcjonowania organizacji,
7. kto będzie głównym partnerem organizacji w przyszłości, a kto głównym konkurentem, określenie obszarów, w jakich organizacja powinna poszukiwać partnerów do działania w sieci,
8. z jakich źródeł finansowane będą niezbędne inwestycje, jak modernizacja sprzętu komputerowego, remont siedziby, wymiana środków transportu,
9. ocena kosztów administracyjnych, lokalizacji i kosztów siedziby pod kątem ich zasadności i wpływu na ogólne wyniki finansowe,

10. ocena czy organizacja ma status OPP, jakie czerpie z tego korzyści lub alternatywnie czy zasadne jest ubieganie się o jego uzyskanie w przyszłości,
11. ocena efektywności prowadzonej działalności gospodarczej lub alternatywnie - zasadność i perspektywy podjęcia działalności gospodarczej, jeśli tak, to w jakim zakresie i dla jakich potencjalnie odbiorców itp. problemy strategii i przewidywania ryzyka w planowaniu przyszłości.

Próba zdiagnozowania ryzyka w różnych obszarach działalności, sposobów ich neutralizacji lub eliminacji i ocena przewidywalnych problemów hamujących bezpieczne funkcjonowanie organizacji w dłuższym horyzoncie czasowym, pozwoli na wyprzedzające działania zapobiegające lub naprawcze.

2.20. Oferta wsparcia rad seniorów, jako ciała o charakterze konsultacyjnym, doradczym i inicjatywnym

Trzynastoletni okres obowiązywania art. 5c ustawy o samorządzie gminnym, wpierającym powstawanie gminnych rad seniorów daje efekty dalekie od spodziewanych.

Rady seniorów powstały bowiem zaledwie w ok. 20% gmin.

Obserwacja otoczenia wskazuje, iż rady seniorów nie zawsze rozumieją istotę swojej misji i zadań oraz mają problemy w zdefiniowaniu swojego sposobu na funkcjonowanie i współpracę z lokalnym samorządem.

Narzekają na brak środków finansowych, ale kiedy pojawia się możliwość finansowania zadań mają trudności w sformułowaniu programu działania wpisującego się w cele rad seniorów i specyfikację konkursu.

Problemem jest też skrywana niekiedy niechęć samorządów do powoływania kolejnych ciał, postrzeganych jako strażnicze, roszczeniowe, wymagające wspierania.

Z systemowym wsparciem wychodzi do rad seniorów program AKTYWNI SENIORZY ASY na lata 2026 – 2030.

Przystępując do opracowania programu działania rady seniorów i ubiegania się o dofinansowanie jej bieżącego funkcjonowania z programu Aktywni Seniorzy ASY 2026 – 2030 należy w szczególności pamiętać o:

1. misji, dla której rada powstała, tj. że **gminna rada seniorów ma charakter konsultacyjny, doradczy i inicjatywny**, oraz zapoznać się z innymi postanowieniami art. 5c ustawy o samorządzie gminnym, jak również
2. zapoznać się z treścią programu Aktywni Seniorzy ASY, stanowiącym załącznik do uchwały Rady Ministrów z dnia 12 grudnia 2025 r., regulującej ustanowienie programu na lata 2026 – 2030 oraz określającej jego priorytety i budżet,
3. zasadami uruchamiania środków programu określonego w Regulaminie składania i realizacji wniosków o dofinansowanie,
4. terminami i trybem przyjmowania i realizacji wniosków przez właściwego wojewodę.

Dobrze opracowany wniosek nie tylko pozwoli na jego przyjęcie do realizacji w pełnej wysokości dotacji, ale też stworzy szanse na ekspansywny rozwój gminnej rady seniorów.

Program powinien odnosić się do realizacji poszczególnych funkcji oraz być ukierunkowany na innowacyjne formy współpracy z innymi podmiotami kreującymi na terenie gminy politykę senioralną.

Niniejsza oferta kierowana jest do członków rad seniorów, zaś program ich wsparcia powinien obejmować co najmniej niżej wymienione obszary działania:

System komunikacji i widoczności rady seniorów:

1. informacja w komunikatorach gminy - sztydach, tablicach ogłoszeń, prasie nt. siedziby rady seniorów, miejsca i terminów przyjęć interesantów, miejsca i terminów posiedzeń rady, harmonogramu dyżurów, adresu do korespondencji itp.
2. utworzenie i bieżące prowadzenie własnej strony www – skład osobowy rady, kontakty,



program działania, aktualne wydarzenia, zaproszenia itp.

3. newsletter rady seniorów prezentowany elektronicznie i rozsyłany do dużej grupy potencjalnie zainteresowanych odbiorców,
4. mini sekretariat rady - przyjmowanie korespondencji, dyżury członków rady, identyfikacja problemów senioralnych, badania preferencji mieszkańców
5. komunikaty w prasie gminnej
6. informacje o szkoleniach ekspertów,
7. stały kącik w biuletynie gminnym np. pod nazwa Aktualności Rady Seniorów.

Kompetencje członków rad seniorów:

Analiza kompetencji członków rady seniorów pozwoli na sformułowanie obszarów, w których wskazane byłoby ich uaktualnienie, np.

1. seminarium nt. misji gminnej rady seniorów, zasad tworzenia programów działania, współpracy z gminą, przykłady dobrych praktyk, sposobów finansowania potrzeb,
2. identyfikacja barier w powstawaniu nowych rad seniorów,
3. skrzynka mailowa dla każdego członka rady, umiejętność wysyłania korespondencji, wyszukiwania danych, tworzenia prostych komunikatów,
4. wypracowanie płaszczyzny dialogu i bieżącego przepływu informacji między radą a gminą.

Sieciovanie i utworzenie mapy organizacji senioralnych w gminie:

1. adresy, siedziby, dostępność, zakres działania, beneficjenci, główne problemy
2. rozmieszczenie organizacji pomocy społecznej oraz dziennych domów pobytu i klubów seniora - ocena zaspokojenia potrzeb,
3. wspólna narada lub okresowe seminaria tematyczne gminnych organizacji senioralnych. Cel: ustalenie priorytetowych problemów, form realizacji, stworzenie podstaw współpracy, koncentracji potencjału.
4. wizyty studyjne w innych radach seniorów

w Polsce, poświęcone wymianie doświadczeń, praktyk, prezentacji innowacyjnych rozwiązań, doświadczeń,

Opiniowane i inicjowanie kierunków polityki senioralnej w gminie:

1. coroczna inicjatywa rady do Programu realizacji zadania własnego gminy w zakresie polityki senioralnej oraz budżetu przeznaczanego na realizację tego zadania,
2. opinia rady do uchwalonego programu polityki senioralnej i jej budżetu, własne inicjatywy w tym zakresie,
3. opinie do budżetu obywatelskiego oraz innych programów obywatelskich.

Identyfikacja podmiotów ekonomii społecznej i srebrnej gospodarki na terenie gminy:

1. poszukiwanie możliwych form współpracy z radą,
2. ocena podaży i dostępności usług społecznych,
3. identyfikacja i ocena dostępności podmiotów świadczących usługi opiekuńcze i opiekuńczo-lecznicze na terenie gminy,
4. możliwości tworzenia miejsc pracy dla seniorów.

Problem aktywizacji seniorów na rynku pracy dla osób chcących pracować lub zmuszonych do-rabiać:

1. szkolenia/ seminaria, warsztaty, targowiska pomysłów na aktywność zawodową seniorów,
2. rekomendacje dla podmiotów gospodarczych i NGO nt. tworzenia miejsc pracy dla seniorów.

Podmioty społecznie odpowiedzialnego biznesu, sprzyjające seniorom:

Nawiązanie kontaktów i weryfikacja:

1. pozyskanie wsparcia organizacyjnego, rzeczowego lub sponsoringowego w inicjatywach rad seniorów,
2. inicjowanie tworzenia rynku pracy dla seniorów.

Inne działania i inicjatywy na rzecz integracji i poprawy dobrostanu środowiska senioralnego gminy, np. w zakresie:

1. zaangażowanie w tworzenie i ocenę budżetów obywatelskich,
2. ogłaszanie konkursów na miejsca przyjazne seniorom,
3. wizyty na uroczystościach państwowych, a także ostatnich pożegnaniach,
4. identyfikacja problemów i ocena skali potrzeb gminy w zakresie obszarów skrajnego ubóstwa osób starszych, zjawiska bezdomności, niepełnosprawności wymagającej stałej pomocy itp. zjawisk szerzących się w środowiskach osób starszych,
5. reagowanie na wszelkie formy dyskryminacji ze względu na wiek,
6. pobudzanie wolontariatu senioralnego i na rzecz seniorów.

Powyższe oraz ewentualnie inne indywidualne pomysły na aktywną realizację celów i misji rad seniorów powinny znaleźć odzwierciedlenie w programie działania rady seniorów, **w krótkiej i długiej perspektywie czasowej**, w realizowanej polityce informacyjnej, a następnie we wniosku grantowym skierowanym za pośrednictwem własnego urzędu gminy do właściwego terytorialnie wojewody, bowiem program Aktywni Seniorzy - ASY 2026-2030 gwarantuje na ten cel środki do kwoty 20 tys. zł rocznie dla każdej rady.

Program powinien określać zakres obowiązków poszczególnych członków rady wykonywanych na zasadach wolontariatu, a także koszty wsparcia eksperckiego, usług materialnych niezbędnych dla wsparcia m.in. informatycznego w prowadzeniu strony www i mediów społecznościowych, niezbędnego wyposażenie informatycznego, jak: komputer, drukarka, skaner itp.

Rozdział 3. Metody współpracy w realizacji projektu

3.1. Opiekun - konsultant

Każda organizacja biorąca udział w projekcie otrzyma opiekuna, który:

1. nadzorował będzie realizację wybranych aktywności,
2. reagował w przypadku pojawiających się problemów, konieczności zmiany terminu, miejsca, formy itp.
3. realizował zakupy i zamawiał niezbędne usługi, np. kulturalne, krajoznawcze, hotelowe, cateringowe transportowe, udzielał bieżącego wsparcia, moderował wydarzenia, raportował i rozliczał budżet.

3.2. Śniadania czwartkowe

Śniadania czwartkowe są sprawdzoną, bardzo efektywną formą monitorowania realizacji przebiegu projektu i rozwiązywania bieżących problemów.

Zapraszani są na nie liderzy UTW, autorzy miniprojektów, eksperci, opiekunowie projektu i inne

osoby ważne z punktu widzenia porządku obrad.

Organizowane są z reguły w Centrum Dialogu i Integracji Społecznej, ale mogą być realizowane także w trybie wyjazdowym, np. siedzibie partnera.

Przy organizacji wydarzeń w terenie, bezpośredni beneficjent udostępni nieodpłatnie niezbędną infrastrukturę, tj. salę wykładową lub inny obiekt do realizacji uzgodnionych aktywności.

3.3. Dokumentacja projektu

Wszystkie formy aktywności będą:

1. awizowane na stronie www.fundacjaoputw.pl oraz na stronie partnera będącego współorganizatorem programu szkolenia lub innego wydarzenia objętego projektem,
2. dokumentowane listami obecności, sesjami fotograficznymi oraz filmowymi,
3. większe wydarzenia prezentowane będą w prasie senioralnej w formie reportaży oraz
4. w mediach społecznościowych.

3.4. Raport z ewaluacji

Po zakończeniu projektu niezależny ekspert wyda opinię nt. trafności przyjętych form realizacji i rozwiązań organizacyjnych, uzyskanych rezultatów oraz efektywności zaangażowanych środków publicznych.

Niezbędne do tego jest zbieranie opinii ze strony bezpośrednich beneficjentów, badanie poziomu ich akceptacji, oceny i ranking poszczególnych form realizacji.

3.5. Dostępność projektu

1. Wszelkie propozycje programowe projektu są dla bezpośrednich beneficjentów nieodpłatne.
2. Miejsca realizacji projektu będą spełniać wymogi dostępności architektonicznej dla osób o szczególnych potrzebach, wolne od barier architektonicznych, mające podjazdy, windy, z reguły dobrze skomunikowane komunikacją publiczną, jak i posiadające udogodnienia techniczne, takie jak urządzenia do wzmacniania głosu dla niedosłyszących, wzmacnianie kontrastu druku i wielkości czcionek, informacje podawane w alternatywnych formach np. drukowanych, audiowizualnych, poradników i ulotek drukowanych dużą czcionką itp.
3. Organizator ponadto zapewni dojazd, możliwość obecności na wydarzeniu osób niepełnosprawnych wraz z opiekunami, zaś osób na wózkach wraz z psami przewodnikami itp. Psychonijące i wspomagające osoby niepełnosprawne mają na wydarzeniach plenerowych zapewnioną wodę, miejsce w cieniu i opiekę gwarantującą obopólne bezpieczeństwo.
4. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych stosowane będą elastyczne formy dowozu, transportem specjalistycznym, pojazdami prywatnymi, a w przypadku grup - busami.
5. Strony internetowe dostosowane będą dla osób słabowidzących poprzez zwiększenie czcionki i kontrastu druku, zawierać będą liczne zdjęcia i filmy z wydarzeń.
6. Pomieszczenia wykładowe wyposażone są w systemy nagłaśniające umożliwiające odbiór osobom niedosłyszącym.

7. W przypadku zgłoszenia takiej potrzeby, zatrudniamy też tłumaczy migowych.

3.6. Zasięg terytorialny realizacji projektu

Przedstawiony program edukacyjny realizowany będzie w okresie 2-3 lat i docelowo obejmować będzie teren całej Polski. Podlegać będzie sukcesywnej aktualizacji o nowe wyzwania, jakie pojawiać się będą w otaczającej nas rzeczywistości.

W 2026 r. pilotażowo program realizowany będzie na terenie trzech województw: mazowieckiego, świętokrzyskiego oraz kujawsko-pomorskiego, z preferencją dla beneficjentów pochodzących z terenów wiejskich i wiejsko-miejskich. Ma z założenia być też dostępny dla osób o szczególnych potrzebach.

Osiągnięcie tych celów wymaga specjalnych zabiegów informacyjnych, kontaktów z lokalnymi władzami samorządowymi, identyfikacji i nawiązania współpracy z lokalnymi organizacjami senioralnymi takimi jak Kluby seniora, Koła Gospodyń Wiejskich, Uniwersytety Trzeciego Wieku i inne działające na rzecz osób starszych.

Aby dotrzeć do nich z ofertą i zachęcić do udziału w programie, trzeba pokonać wiele barier. Do podstawowych należy bariera komunikacyjna.

Transport publiczny w wielu wsiach nie istnieje, a jeśli już, to są to z reguły jeden, dwa kursy dziennie do najbliższego miasta z wieczornym kursem powrotnym. Do przystanku autobusowego jest niekiedy dwa kilometry polnymi drogami, dalej czeka osobę starszą przesiadka na kolejny środek transportu publicznego kursujący także z ograniczoną częstotliwością oraz dojeżdżenie do miejsca realizacji projektu, które mieścić się będzie w mieście powiatowym lub innym odpowiednim do charakteru zadania miejscu.

Już ta bariera bardzo ogranicza dostępność programu i bywa przyczyną rezygnacji z udziału.

Aby zapewnić udział w projekcie osobom zamieszkującym tereny wiejskie konieczne jest zapewnienie dowozu beneficjentów transportem zorganizowanym przez realizatora programu lub zrefundowanie przejazdu prywatnym środkiem lokomocji, bezpiecznym i bez przesiadek, tj. umożli-

wiającym pokonanie całej trasy od wyjazdu do powrotu do domu. Na takie udogodnienia mogą liczyć osoby biorące udział w Programie.

Dostarczymy też wydawnictwa, materiały infor-

macyjno-szkoleniowe w różnych formach drukowanych, elektronicznych, wizualnych oraz drobny catering.

Zapraszamy!!!

Zakończenie

Niniejsza oferta programu edukacyjnego realizowana będzie w całej Polsce, w długim przedziale czasowym oraz okresowo będzie uaktualniana.

W pierwszym roku realizacji, wybrane przez potencjalnych beneficjentów tematy zostaną zrealizowane pilotażowo w trzech województwach: mazowieckim, świętokrzyskim oraz kujawsko-pomorskim.

Uczestniczyć w nim będą przedstawiciele różnych środowisk senioralnych UTW, PZEiR, kombatan-tów, służb mundurowych, delegaci Obywatelskiego Parlamentu Seniorów i innych.

Specjalna oferta skierowana zostanie do osób starszych z terenów wiejskich jak np. bywalcy Dziennych Domów Senior + , Kół Gospodyń Wiejskich i innych organizacji, a także osób niezrzeszonych.

Zaproszenie do udziału w programie zostało skierowane do 10 gmin wiejskich, aby zaktywizować i dać szansę na udział w programie seniorom nie mającym dostępu do Uniwersytetów Trzeciego Wieku i innych ośrodków edukacyjnych.

W trakcie realizacji możliwe jest dołączanie do programu kolejnych gmin.

Niniejsze opracowanie jest wynikiem wielu konsultacji z seniorami, warsztatów poświęconych dezinformacji w sieci, panowania nad emocjami wynikającymi z heitu, fałszywych reklam, fikcyjnych konkursów z nagrodami, szeroko zdefiniowanego bezpieczeństwa oraz dostępności projektów senioralnych dla osób mieszkających na terenach wiejskich.

Nad ostatecznym kształtem oferty edukacyjnej współpracowali liderzy przodujących Uniwersytetów Trzeciego Wieku, przedstawiciele samorządów gminnych i doświadczeni wolontariusze.

Tematyka szkoleń jest bardzo uniwersalna, obejmująca najbardziej aktualne problemy, zaś zróżnicowane formy realizacji takie jak śniadania czwartkowe, poradniki drukowane, wykłady, warsztaty, giełdy pomysłów, scenki rodzajowe, gry miejskie zapewne zainteresują wszystkich uczestników.

Szczególną atrakcją, zwłaszcza dla beneficjentów z terenów wiejskich, będzie możliwość udziału w unikalnym wydarzeniu senioralnym organizowanym na Torze Wyścigów Konnych na Służewcu, z niezwykle atrakcyjnym całodziennym programem.

Zwiedzanie Toru Wyścigów Konnych, prezentacja koni wyścigowych na padoku, specjalna gonitwa o Puchar Uniwersytetów Trzeciego Wieku, koncert gwiazdy estrady w amfiteatrze TWK i wiele innych atrakcji to wydarzenie, w którym zapewne osoby z terenów wiejskich nigdy nie miały możliwości uczestniczyć.

Specjalny program edukacyjny zaoferowany został też członkom gminnych rad seniorów.

Poprawi ich widoczność i efektywność działania, nauczy metod pozyskiwania środków na realizację celów statutowych, sprzyjać będzie powstawaniu nowych programów działania i dalszej aktywizacji osób starszych.

Serdecznie zapraszamy!!!



SZTUCZNA INTELIGENCJA



Bank Polski

IKO na wygody w Twoim telefonie

Aplikacja IKO ułatwia załatwianie codziennych spraw, nie tylko bankowych:

- płać BLIKIEM i przelewaj pieniądze na telefon
- kupuj bilety komunikacji miejskiej, płać za parking lub autostradę
- korzystaj z ubezpieczeń, np. OC/AC, domu, podróży
- wymieniaj waluty online

Pobierz IKO z oficjalnego sklepu z aplikacjami w swoim telefonie.

Informacje o kontaktach, sposobach płatności, usłudze wymiany walut oraz Taryfę prowizji i opłat bankowych znajdziesz na pkobp.pl i w placówkach banku. Kantor internetowy dla klientów indywidualnych PKO Banku Polskiego dostępny jest w serwisie iPKO i aplikacji IKO (usługi bankowości elektronicznej). Usługa Płatne Parkowanie oraz usługa sprzedaży biletów komunikacyjnych w aplikacji IKO realizowane są przez Mobile Traffic Data sp. z o.o. i są dostępne w wybranych miastach w Polsce. Usługa opłaty za autostrady jest świadczona za pośrednictwem PKO BP Finat sp. z o.o.

Szczegółowe informacje o ubezpieczeniach, w tym o ograniczeniach i wyłączeniach odpowiedzialności ubezpieczyciela, znajdują się w warunkach ubezpieczenia poszczególnych produktów oraz w ustawie o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych w zakresie obowiązkowego ubezpieczenia dla posiadaczy pojazdów mechanicznych. Ochrony udziela PKO Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Szczegóły dotyczące funkcji aplikacji IKO są dostępne na iko.pkobp.pl.

www.pkobp.pl, infolinia: 800 302 302, brak opłat dla numerów krajowych na terenie kraju; w pozostałych przypadkach opłata zgodna z taryfą operatora