



Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny:

„Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.”

Nazwa projektodawcy:

**Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland"
z siedzibą w Lublinie**

Tytuł projektu:

„Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”

Numer umowy:

POKL.06.02.00-06-162/11

Lider Projektu



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
"OIC Poland"

Partner Projektu



ZWIĄZEK PRYWATNYCH
PRACODAWCÓW LUBELSZCZYŹNY
LEWIATAN

Spis Treści

I	Uzasadnienie	3
II	Cel wprowadzenia innowacji	16
III	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	20
IV	Plan działania w procesie testowania produktu	35
V	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	39
VI	Strategia upowszechniania	42
VII	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	44
VIII	Kamienie milowe II etapu projektu.....	47
IX	Analiza ryzyka	47

I Uzasadnienie

Diagnoza na etapie przygotowania projektu

Główny, zidentyfikowany problem w zakresie interwencji projektu to coraz większe bezrobocie wśród młodych absolwentów szkół wyższych. Ma na to wpływ z jednej strony niedostosowanie oferty kształcenia do nowoczesnego rynku pracy, z drugiej zaś programy studiów często pomijają kształcenie kompetencji miękkich, coraz częściej oczekiwanych przez pracodawców. Rozwój umiejętności praktycznych czy łączenie teorii z praktyką na polskich uczelniach wyższych są śladowe. Dostosowanie kierunków studiów do potrzeb rynku pracy nadal wymaga zmian. Problem ten do chwili obecnej nie był w wystarczającym stopniu uwzględniany ani w polityce ogólnopolskiej ani tym bardziej regionalnej.

Globalizacja i postęp techniczny, w ogromnym stopniu wpływają na nasze codzienne życie. Potrzeby pracowników i przedsiębiorstw zmieniają się w błyskawicznym tempie. Firmy muszą wykazać się innowacyjnością, jeżeli chcą przetrwać, a pracownicy muszą być elastyczni, jeżeli pragną utrzymać miejsce pracy. Działalność zawodowa przestała być tylko i wyłącznie zestawem określonych zadań do wykonania. Ważniejsza jest stojąca za tym odpowiednia postawa – gotowość do zaspokajania potrzeb biznesowych pracodawców i klientów. Przedsiębiorstwa i instytucje wymagają innych niż dotychczas atrybutów u osób poszukujących zatrudnienia. Truizmem jest już stwierdzenie, że sam dyplom wyższej uczelni nie wystarczy. Przyszli pracodawcy liczą na kompetencje, rozumiane jako suma zdobytej wiedzy, postaw i umiejętności.

Dla pragnącej przynosić zyski firmy, najcenniejszym zasobem będą ludzie, którzy oprócz bogatego zasobu wiadomości na temat branży posiadają umiejętności praktyczne i predyspozycje osobowościowe do określonych zachowań. Wszystko po to, by zatrudniony nowy pracownik realizował cele firmy na wymaganym poziomie i z właściwym nastawieniem do powierzonych mu obowiązków. Okazuje się, że w tłumie coraz lepiej wykształconych i coraz częściej udzielających się poza studiami absolwentów najbardziej cenione są tzw. kompetencje miękkie. Wynikają one w głównej mierze z cech osobowości i w związku z tym trudno się ich nauczyć na zajęciach uczelnianych. Modele nabywania kompetencji (umiejętności miękkich) podkreślają, że są one uzupełniane w toku treningu społecznego (m. inn. podczas szkoleń). Coraz częściej jednakże wartość danej osoby na rynku pracy jest proporcjonalna do posiadania przez nią potrzebnych/preferowanych w danej branży umiejętności miękkich. Decydują one o możliwościach spożytkowania przez pracownika posiadanej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych oraz o efektywności i poziomie jakości powierzonych mu zadań i obowiązków. Objęcie wsparciem osób tuż po zakończeniu nauki na poziomie szkoły wyższej jest istotne ze względu na fakt, iż dłuższe pozostawanie bez pracy powoduje, że kandydaci stają się, ze względu na dezaktualizację swoich wiadomości i doświadczeń, mało interesujący dla pracodawców. Tym bardziej świeżo upieczeni absolwenci szkół wyższych powinni być objęci wsparciem, motywującym i przystosowującym ich do warunków rynku pracy, tak aby wykorzystując wiedzę zdobytą na studiach mogli swobodnie poruszać się po rynku pracy oraz zdobyć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie

Stąd też istnieje potrzeba działań na rzecz wymienionej grupy absolwentów.
Na zidentyfikowany problem główny składają się **problemy szczegółowe**:

1. **Nadpodaż osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania na rynku**

Od lat 90. XX w. obserwujemy w Polsce stały wzrost zainteresowania studiami wyższymi. W 1990 r. szkoły wyższe kształciły 404 tys. studentów. W ciągu 10 lat ich liczba wzrosła 4-krotnie, zaś w 2005 r. uczelnie kształciły już niemal 2 mln studentów. W szkolnictwie wyższym w okresie ostatnich dziewiętnastu lat współczynniki skolaryzacji wzrosły ponad czterokrotnie. Współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 53,8% w roku akademickim 2010/2011, a netto – odpowiednio z 9,8% do 40,8%. W 2010 r. mieliśmy więc w Polsce 467 uczelni kształcących 1,9 mln studentów, przy czym 1,27 mln (67%) kształciło się na uczelniach publicznych, zaś 633 tys. na 330 uczelniach niepublicznych. (GUS, 2010).

Studiowanie stało się normą, często naturalnym etapem kariery edukacyjnej, niekoniecznie wynikającym z racjonalnych powodów. Obecnie aspiracje edukacyjne młodzieży nie kończą się na szkole ponadgimnazjalnej. Dalszą naukę planuje 76% uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych w Polsce. Podjąć studia wyższe zamierza aż 48% absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (CBOS, 2011). Szczegółowe dane wskazują, że aż 87% licealistów i 60% uczniów techników zamierza kontynuować naukę na studiach (Bilans Kapitału Ludzkiego, 2010). O ile wzrost aspiracji edukacyjnych jest zjawiskiem pożądanym, to często podnoszonym problemem jest tzw. „przeedukowanie” społeczeństwa, czyli nadpodaż osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania na rynku.

W latach 2007 - 2011 na rynek pracy weszło 2,5 mln osób z wieku poniżej 30 lat, kończących edukację formalną i niekontynuujących nauki. Wśród nich 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, (Turek, Czarnik, 2012). Jak podają dane coraz częściej absolwenci Uczelni mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym. Z badań przeprowadzonych w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom wynika, że jedynie 57% absolwentów Uczelni Wyższych podejmuje pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie (Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, 2010).

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest trudna przede wszystkim z tego powodu, że absolwenci szkół charakteryzują się bardzo małym lub zupełnym brakiem doświadczenia zawodowego. Jak wskazują badania od kandydatów do pracy pracodawcy najczęściej oczekują przynajmniej roku doświadczenia zawodowego. Natomiast im bardziej wymagający zawód, tym dłuższy staż pracy jest wymagany (Kocór, Strzebońska, Keler, 2012).

Wielu specjalistów podkreśla, że gospodarka nie jest w stanie wchłonąć tylu absolwentów szkół wyższych. Pracują oni zatem często na stanowiskach, które nie wymagają wyższego wykształcenia. Wciąż niezwykle popularne są kierunki pedagogiczne, ekonomiczne, politologiczne, socjologiczne, czy też związane z marketingiem i zarządzaniem. Tymczasem rynek jest przesycony specjalistami z tego zakresu.

Jak wynika z opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej („Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r”- s 8) od 2008 r. obserwujemy wzrost bezrobocia absolwentów szkół

wyższych do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. W porównaniu do 2007 r. liczba os. bezrobotnych w 2008 r. była wyższa o 7,8 % w porównaniu do 2007 r, zaś w końcu 2009 r. w Urzędach Pracy zarejestrowanych było już 120,3 tys. absolwentów a wzrost w stosunku do 2008 r. wyniósł aż 42,5 tys. osób, tj. 54,5%. Również w końcu 2010 r. i 2011 r. liczba bezrobotnych absolwentów zwiększała się, choć mniej dynamicznie. W końcu 2011 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 123,9 tys. bezrobotnych absolwentów, tj. o 1,3 tys. (1,1 %) więcej niż w 2010 r., kiedy to było zarejestrowanych 122,6 tys. bezrobotnych absolwentów, a grupa ta stanowiła w końcu 2010 r. aż 6,3% ogółu bezrobotnych.

Podobne tendencje wzrostu poziomu bezrobocia obserwujemy w województwie lubelskim. Poddając analizie dane dotyczące poziomu wykształcenia w latach 2005 – 2011 zauważa się systematyczny wzrost liczby osób młodych z wykształceniem wyższym. (*Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Statystyka obligatoryjna*). Tym samym w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia odsetek osób z wykształceniem wyższym, z roku na rok, wzrasta. Na dzień 31 grudnia 2011 r. w ewidencji PUP na terenie województwa lubelskiego odnotowano 3519 osób bezrobotnych do 25 r.ż. z wykształceniem wyższym, natomiast w porównywalnym okresie 2010 r. wskaźnik ten wyniósł 3245 osób.

W końcu 2005 roku wyższe wykształcenie posiadało 7,7% bezrobotnych omawianej populacji, a w końcu 2011 roku już 12,2%. Odsetek młodych bezrobotnych legitymujących się dyplomem wyższej uczelni zwiększył się z 10,9 % w 2010 roku do 12,2% w końcu 2011 roku. Natomiast biorąc pod uwagę osoby z wykształceniem zawodowym, do 2008 roku zauważa się spadek udziału osób posiadających to wykształcenie, a od 2009 roku omawiany odsetek rośnie.

Jak obrazują powyższe dane obecnie na rynku pracy nie wystarczy już tytuł magistra. Idealny pracownik nowoczesnej gospodarki XXI wieku to wszechstronnie przygotowany absolwent uczelni wyższej, który jest w stanie dostosować się do potrzeb rynku pracy. O jego szansach na rynku pracy decyduje elastyczność i chęć uczenia się, sprawne władanie wszystkimi zdobyczami technik zarządzania informacją oraz umiejętności w zakresie komunikacji międzyludzkiej i pracy zespołowej.

2. Posiadane wykształcenie nie odzwierciedla predyspozycji osobowościowych niezbędnych w zatrudnieniu.

Rozwój nowoczesnej gospodarki wymusza zmianę charakteru wykształcenia i oczekiwań względem pracowników. Oprócz tradycyjnych kwalifikacji zawodowych (zwanych twardymi) na znaczeniu zyskują ogólne umiejętności tzw. kompetencje kluczowe (społeczne), rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska.

Szybkie tempo zmian zachodzących na polskim rynku pracy jest wynikiem adaptowania się gospodarki do realiów panujących na globalnym rynku pracy. Taka sytuacja pociąga za sobą potrzebę pozyskania coraz bardziej wykwalifikowanego, wykształconego i mobilnego pracownika.

Z jednej strony zadawalający jest fakt przyrostu liczby osób z wykształceniem wyższym, co jest spowodowane większą chęcią samokształcenia oraz wzrostem liczby szkół wyższych. Z drugiej strony niepokojące jest to, że młodzi, wykształceni ludzie nie mogą znaleźć pracy. Nadal zatrudnienia poszukuje znaczna liczba osób dysponująca dużym potencjałem intelektualnym. Przedstawiciele Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

wskazali, iż co dziesiąty polski bezrobotny jest absolwentem szkoły wyższej, a od lat tytuł magistra nie daje gwarancji zatrudnienia. (*Źródło: wg badania "Uczelnia Przyjazna Pracodawcom 2010 r."*)

W konsekwencji zachodzące w gospodarce zmiany kreują zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje i umiejętności zasobów ludzkich. Utrzymanie równowagi w zakresie kompetencji zawodowych na dynamicznym rynku pracy ery informacyjnej wymaga równie dynamicznych zmian po stronie podaży pracy (Juchnowicz, 2007, ss.40-46).

Spośród często dobrze wykształconych absolwentów, posiadających szeroki zasób wiedzy na temat danej branży, najbardziej cenni są tacy, którzy charakteryzują się odpowiednim dla danej organizacji profilem kompetencyjnym rozumianym zazwyczaj jako suma zdobytej wiedzy, postaw i umiejętności.

3. Niewystarczająco wysokie kompetencje miękkie posiadane przez absolwentów szkół wyższych pozwalające na efektywne poruszanie się po rynku pracy.

Pracodawcy narzekają, że młodzi ludzie nie potrafią łączyć teorii z praktyką. Jak wynika z badania „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom 2010 r.” przeprowadzonego przez PKPP Lewiatan, ponad 80% pracodawców twierdzi, iż największe znaczenie przy zatrudnianiu młodych ma wiedza i umiejętności, ważne są też m.in. kompetencje psychospołeczne, czyli umiejętności pracy w zespole, terminowość i dyscyplina.

Absolwenci podczas poszukiwania zatrudnienia są pełni wiary w swoje umiejętności, mają głowy pełne wiedzy i duże chęci do zdobywania rynku pracy. Jednak nie w każdym przypadku wystarczy to do zdobycia posady w wyuczonym przez lata studiów zawodzie. Podczas naboru nowych pracowników, pracodawcy zwracają największą uwagę na rzeczywiście posiadane przez kandydata kompetencje. Słabo oceniają umiejętności praktyczne w porównaniu z teoretycznymi oraz tzw. kwalifikacje miękkie, których nauczanie w polskich uczelniach jest śladowe. Najczęściej wskazywaną kompetencją deficytową jest łączenie teorii z praktyką. Młodzi ludzie mają również problem z organizacją pracy, z obsługą klienta i kontaktem z nim oraz z rozwiązywaniem problemów.

Pracodawcy co raz częściej poszukują przyszłych pracowników charakteryzujących się nie tyle odpowiednim wykształceniem, ale przede wszystkim odpowiednimi predyspozycjami i głównie kompetencjami miękkimi.

Na obecnym rynku największą szansę i skuteczne poszukiwanie zatrudnienia będą mieli Ci absolwenci, którzy będą wykazywać się odpowiednimi z punktu widzenia pracodawcy kompetencjami miękkimi.

4. Niedostosowanie polskiego systemu szkolnictwa wyższego do wymagań sytuacji gospodarczej i potrzeb rynku pracy.

Polskie przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej świadome, że kapitał ludzki zgromadzony w firmie pod postacią kompetencji pracowników stanowi istotny, jeśli nie najważniejszy czynnik przewagi konkurencyjnej, zapewniający przedsiębiorstwu sukces rynkowy. Kompetencje poszukiwane na rynku pracy lub ich niedostatek są wyrazistym wskaźnikiem trafności lub nietrafności, prawidłowości lub nieprawidłowości, skuteczności lub nieskuteczności oddziaływań Uczelni Wyższej.

Wkraczający na rynek pracy nie dysponują umiejętnościami poszukiwanymi przez pracodawców w zakresie umiejętności zawodowych i w coraz większym stopniu, tak zwanych umiejętności miękkich. Potwierdzają to wyniki badań. Wiedza i umiejętności młodzieży opuszczającej system edukacyjny nie odpowiadają wymaganiom pracodawców, w tym też w zakresie umiejętności kluczowych (*Źródło: Kryńska, Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców, IPISS, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., W-wa 2010 R*). Do umiejętności tych Decyzją Nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 15.11.2006 r. ustanawiającą program działań w zakresie uczenia się przez całe życie – zaliczono m.in.: kompetencje społeczne i obywatelskie. Państwom członkowskim należącym do UE zalecano rozwój kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, uznając je za niezbędne do osobistej samorealizacji, spójności społecznej i uzyskania szans na zatrudnienie w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Absolwenci szkół wyższych nie mają możliwości, przy deficycie w tym zakresie procesu edukacji, uzupełnienia umiejętności miękkich i w efekcie przegrywają konkurencję z osobami starszymi, które nabyły je dzięki doświadczeniu i pracy zawodowej. Potrzeby rynku pracy dotyczą kwalifikacji i umiejętności, których bezpośrednio nie dostarczają instytucje edukacyjne.

Jak wykazano w raporcie WUP Lublin 2011 r. „Perspektywy ludzi młodych”(s. 57), „Aktualnie system edukacji nie w pełni sprzyja kreatywności, umiejętności i kompetencji miękkich, samodzielności, a więc cech przesądzających w znacznym stopniu o możliwości łagodnego dostosowania się do aktualnych wymogów rynku pracy”. „System edukacji zawodowej na Lubelszczyźnie, zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym jak i wyższym, nie spełnia wymogów współczesnej gospodarki w zakresie kształcenia praktycznego i rozwijania kompetencji pracowniczych”. Taka sytuacja jest szczególnie niekorzystna, bowiem państwo traci możliwość wykorzystania wysokich kwalifikacji i umiejętności osób, na których wykształcenie poniesiono często wysokie nakłady, które przy takim trendzie są faktycznie niezwracane. Objęcie wsparciem osób tuż po zakończeniu nauki jest istotne ze względu na fakt, iż dłuższe pozostawanie bez pracy powoduje dezaktywację nabytej podczas procesu kształcenia fachowej wiedzy. Kandydaci stają się mało interesujący dla pracodawców. Tym bardziej świeżo upieczeni absolwenci szkół wyższych powinni być objęci wsparciem, motywującym i przystosowującym ich do warunków rynku pracy, tak aby wykorzystując wiedzę zdobytą na studiach mogli swobodnie poruszać się po rynku pracy oraz zdobyć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie.

Przeprowadzone w ramach projektu *Uczelnia Przyjazna Pracodawcom* analizy jednoznacznie wykazały, że z punktu widzenia pracodawcy najbardziej poszukiwane u kandydatów do pracy są wiedza i umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz kompetencje psychospołeczne (*Źródło: Raporty z I i II edycji projektu realizowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych i eDialog Sp. z o.o. 2010, 2012*).

Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, najważniejszymi kryteriami stosowanymi przez firmy przy zatrudnianiu absolwentów (zgodnie z poniższą tabelą) są:

Tabela 1 Najważniejsze kryterium stosowane przez firmę przy zatrudnianiu absolwentów *

Kryterium	Procent respondentów
Kompetencje osobowe i interpersonalne	32
Kompetencje intelektualne i akademickie	25
Udział w stażach, praktykach organizowanych przez firmę	22
Kierunek studiów	7
Poziom wykształcenia (dyplom licencjata, magistra)	7
Udział w wymianie międzynarodowej	3
Typ uczelni (publiczna, niepubliczna)	2
Wysokość oceny na dyplomie	2

**Źródło: (Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, 2012, s. 9)*

W badaniach przeprowadzonych wśród pracodawców przez SGH, AmCham i Ernst & Young poproszono pracodawców o wskazanie kompetencji (max. do 10) „idealnego” absolwenta szkoły wyższej. Najczęściej wymienianymi kompetencjami były: efektywna komunikacja, otwartość na uczenie się i stały rozwój oraz aktywność i zaangażowanie w pracy. Idealny absolwent powinien też cechować się elastycznością i zdolnością do adaptacji, znać języki obce, posiadać umiejętności pracy w zespole, wykorzystania narzędzi informatycznych, formułowania i rozwiązywania problemów, oraz być odpowiedzialnym i dążyć do osiągnięcia sukcesu. Inne kompetencje wymieniane były rzadziej.

Powyższe badania pozwoliły stworzyć ranking ważności poszczególnych rodzajów kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół wyższych.

Warto zauważyć, że na liście najważniejszych kompetencji oczekiwanych od absolwentów – TOP 10, znalazły się – poza znajomością języków obcych – kompetencje tzw. miękkie, tj. osobiste, interpersonalne i podstawowe zarządcze. Są wśród nich: efektywna komunikacja, otwartość na uczenie się i rozwój, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność określania priorytetów, etyczne postępowanie, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem oraz elastyczność i zdolność do adaptacji. Te kompetencje można uznać za uniwersalne i oczekiwane od absolwenta szkoły wyższej bez względu na ukończony przez niego kierunek studiów.

Na liście TOP 10 pożądaných kompetencji i kwalifikacji nie znalazła się tzw. wiedza „twarda” i zawodowa.

Wydaje się, że wynika to z faktu, że pracodawcy przyjmują, że absolwenci powinni mieć minimalny dobry lub bardzo dobry poziom wiedzy ogólnej, ogólnozawodowej i specyficznej kierunkowej. Zakładają przy tym, że zaawansowaną specyficzną wiedzę kierunkową przekażą absolwentom w pracy. To co się dla pracodawców w szczególności liczy to jest potencjał

absolwentów, ich postawa (pasja, zaangażowanie, chęć do pracy i otwartość na uczenie się) i umiejętności tzw. miękkie potrzebne w pracy.

Powszechnym jest więc stwierdzenie, że nowoczesny pracownik niezależnie od profilu kształcenia musi obecnie dysponować zestawem „umiejętności miękkich”, bez których otrzymanie pracy będzie niezwykle trudne.

Eksperci rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych.

(Źródło: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, PARP, 2009)

5. Brak kompleksowego systemu, pozwalającego zdiagnozować poziom umiejętności miękkich absolwentów szkół wyższych.

W województwie lubelskim brak jest kompleksowego systemu, pozwalającego zdiagnozować poziom umiejętności miękkich i predyspozycji/umiejętności psychospołecznych osób wchodzących na rynek pracy po ukończeniu SW, wskazującego obszary deficytów umiejętności i automatycznie określający ścieżkę szkoleniową/warsztatową dla ich zniwelowania. Obecnie działania podejmowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia nie dają oczekiwanych rezultatów ze względu na fakt braku odpowiednich narzędzi diagnostycznych. Nie sprzyja też temu mała liczba doradców zawodowych w Urzędach Pracy i zbyt krótki czas poświęcony na obsługę klienta potrzebny do przeprowadzenia analiz.

Dostrzegając problemy, ale i potencjał osób młodych z województwa lubelskiego w najnowszym Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok (Załącznik do Uchwały Nr CXLV/3059/2012 Zarządu Województwa Lubelskiego z dnia 11 grudnia 2012 roku) zwraca się szczególną uwagę na sytuację młodych bezrobotnych absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy. O potrzebie ukierunkowania wsparcia na tą grupę świadczą dane wciąż rosnącego bezrobocia wśród osób młodych w województwie lubelskim.

W Regionalnym Planie wskazano obszary działań, których poprawa pozytywnie wpłynie na sytuację tej grupy na rynku pracy.

Są to:

1. Działania na rzecz promocji i rozwoju poradnictwa zawodowego.
2. Rozwijanie postaw przedsiębiorczych u młodzieży.
3. **Działania na rzecz nabywania przez młodzież doświadczenia zawodowego i kompetencji kluczowych.**

Z przytoczonych, powyższych badań, danych i analiz wynika, iż grupą wymagającą szczególnych rozwiązań dotyczących nabycia kompetencji psychospołecznych niezbędnych do znalezienia pracy są absolwenci uczelni wyższych.

Diagnoza przeprowadzona w pierwszym etapie projektu

Zrealizowane w pierwszym etapie analizy, badania oraz powstałe raporty posłużyły do oceny problemów pod kątem konstrukcji założonego w projekcie produktu. Jest on efektem kilkumiesięcznych prac interdyscyplinarnego zespołu eksperckiego opartego na analizie Desk Research oraz na badaniach własnych prowadzonych na młodych absolwentach szkół wyższych pozostających bez zatrudnienia.

Jednym z raportów opracowanych w ramach projektu jest **analiza Desk Research** - pogłębiona diagnoza problemów. Celem głównym powyższego opracowania było uzyskanie wiedzy w zakresie tematu poprzez dokonanie badania danych zastanych Desk Research oraz pogłębionej diagnozy problemowej i analizy przyczynowo-skutkowej dla obszaru merytorycznego objętego założeniami projektu i zakresem produktu finalnego.

Na podstawie przeprowadzonej analizy Desk Research uzyskano szereg rekomendacji w odniesieniu do kwestii problemowych. Wszystkie zdiagnozowane problemy w konsekwencji prowadzą do stwierdzenia, że obecnie nie tylko poziom wykształcenia, „twarda” (zawodowa) wiedza i umiejętności są czynnikami decydującymi o zatrudnieniu absolwenta szkoły wyższej. Pracodawcy uważają, że posiadane predyspozycje i przede wszystkim kompetencje (w tym kompetencje miękkie) odgrywają bardzo ważną rolę podczas procesu poszukiwania i selekcji pracowników na określone stanowisko.

Na obecnym rynku **największą szansę na skuteczne poszukiwanie zatrudnienia będą mieli absolwenci, którzy**

- a) **będą wykazywać się odpowiednimi z punktu widzenia organizacji kompetencjami miękkimi;**
- b) **będą posiadali kompetencje, które wypełnią lukę kompetencyjną wśród populacji absolwentów na obecnym rynku pracy.**

Pracodawcy poszukujący pracowników, oceniając przydatność kompetencji kandydatów do pracy w określonych zawodach, zwracają uwagę przede wszystkim na trzy typy kompetencji.

- **Specyficzne kompetencje zawodowe** – właściwe dla każdego zawodu i związane ściśle ze specyfiką czynności w nim wykonywanych (wymagane przez 38% pracodawców poszukujących pracowników).
- **Kompetencje samoorganizacyjne** (ważne dla 42% pracodawców, poszukujących pracowników): związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz z motywacją do pracy.
- **Kompetencje interpersonalne** (zwraca na nie uwagę 38% pracodawców, poszukujących pracowników): dotyczące kontaktów z ludźmi, tak ze współpracownikami, jak i klientami.

(Źródło: Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników, PARP, UJ w Krakowie, 2012)

Kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne są wymagane przez pracodawców bez względu na zawód, do jakiego poszukują kandydata.

Kluczowe jest określenie największej luki kompetencyjnej (różnic między ważnością dla pracodawcy danej kompetencji a oceną poziomu jej posiadania przez absolwentów). **Absolwenci uzupełniający lukę kompetencyjną na rynku pracy mają największą szansę na zatrudnienie. Potencjalnie rozchwytywany na rynku pracy absolwent to ten, który będzie wyróżniał się posiadaniem kompetencji najbardziej cenionych na rynku pracy, a zarazem najrzadziej występujących u ogółu absolwentów.**

W diagnozie problemu pomocne okazały się również przeprowadzone badania pilotażowe wśród pracodawców i bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego. Ich celem stało się sprawdzenie, jakie kompetencje są istotne dla funkcjonowania zawodowego i poszukiwania pracy oraz jaka jest ich ważność.

Badania zrealizowano przy pomocy kwestionariuszy typu „papier-ołówek”. Przygotowano je oddzielnie dla osób bezrobotnych i pracodawców. Jednak większość pytań pokrywała się w obu grupach. Trzon metody stanowiła lista kompetencji oczekiwanych przez pracodawców oraz lista umiejętności kluczowych w procesie poszukiwania pracy. Listy umiejętności stworzono w oparciu o wyniki analizy desk research oraz przegląd literatury przeprowadzony przez ekspertów uczestniczących w projekcie. Oprócz list kompetencyjnych kwestionariusz składał się również z metryczki. Bezrobotnych pytano w niej o: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, nazwę ukończonego kierunku studiów oraz czas, jaki upłynął od momentu uzyskania dyplomu. Pracodawców z kolei proszono o podanie: płci, wykształcenia, miejsca funkcjonowania firmy, jej wielkość, branżę, w której funkcjonuje oraz nazwę zajmowanego stanowiska. Przygotowano także dwa pytania otwarte odnoszące się do cech, umiejętności, kompetencji oczekiwanych przez pracodawców. Dodatkowo, w metodzie uwzględniono kilka pytań dotyczących znajomości narzędzi do diagnozy kompetencji u absolwentów studiów wyższych oraz zapotrzebowania na tego typu narzędzia.

W badaniach uczestniczyły osoby bezrobotne (N=23, kobiety – 56,5%) w wieku od 21 do 34 lat (M=3,173; SD=25,44) oraz pracodawcy (N=16, kobiety – 33,3%). Bezrobotni w przeważającej większości pochodzili z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (69,6%), posiadali wykształcenie wyższe magisterskie (91,3%) oraz byli średnio 6,54 miesiąca od momentu ukończeniu studiów. Pracodawcy również w przeważającej większości posiadali wykształcenie wyższe (93,8%), ich firmy funkcjonowały zazwyczaj w miejscowościach powyżej 100 tys. mieszkańców (75%). W tej grupie dominowały osoby prowadzące małe i mikroprzedsiębiorstwa (po 37,5%) z branży usługowej (81,3%). Badani pracodawcy zajmowali różne stanowiska m.in. dyrektor, główna księgowa, kierownik, prezes zarządu, wiceprezes, właściciel.

Wyniki badań wskazały, że większość zarówno pracodawców (87,5%), jak i bezrobotnych (95,7%) nie zna narzędzi pozwalających na diagnozę kompetencji istotnych dla poszukiwania pracy i widzi potrzebę ich stworzenia (bezrobotni: 73,9%, pracodawcy: 75%). Badani bezrobotni (87%) oraz pracodawcy (75%) sądzą, że stworzenie tego typu narzędzia mogłoby pomóc bezrobotnym absolwentom na rynku pracy.

W czasie odpowiadania na pytania otwarte pracodawcy spontanicznie wskazywali takie umiejętności oczekiwane od przyszłych pracowników, jak: odpowiedzialność, uczciwość, umiejętność pracy w grupie, kreatywność, pracowitość, komunikatywność, punktualność i zaangażowanie. Z kolei według bezrobotnych pracodawcy najbardziej oczekują

komunikatywności, kreatywności i dyspozycyjności, a także doświadczenia, wiedzy, elastyczności, komunikatywności, odpowiedzialności.

Podsumowanie

Badania pilotażowe przeprowadzone na grupie osób bezrobotnych i pracodawców wskazały, jakie kompetencje, cechy umiejętności są oczekiwane przez pracodawców oraz jaka jest ich istotność. Dodatkowo, uzyskano informację na temat tego, które umiejętności są kluczowe w procesie poszukiwania pracy przez absolwentów studiów wyższych. Okazało się, że bezrobotni i pracodawcy zasadniczo nadają te same wagi poszczególnym cechom i umiejętnościom. W oparciu o uzyskane w trakcie pilotażu wyniki możliwe jest wybranie kompetencji kluczowych, które warto byłoby mierzyć w elektronicznym narzędziu wspomagającym bezrobotnych absolwentów studiów wyższych. W przypadku kompetencji ogólnych istotne wydawało się mierzenie takich cech, umiejętności, jak:

- **Motywacja i chęć do pracy;**
- **Odpowiedzialność;**
- **Komunikacja;**
- **Zarządzanie czasem;**
- **Zorganizowanie;**
- **Planowanie;**
- **Otwartość;**
- **Współpraca;**
- **Kreatywność i innowacyjność;**
- **Radzenie sobie ze stresem;**
- **Inicjatywa;**
- **Wytrwałość;**
- **Adaptacyjność.**

Z kolei w obszarze kompetencji specyficznych, związanych z procesem poszukiwania zatrudnienia istotnymi cechami, umiejętnościami wydawały się być:

- **Autoprezentacja w rozmowie kwalifikacyjnej;**
- **Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych;**
- **Znajomość rynku pracy;**
- **Samoświadomość;**
- **Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia;**
- **Inicjatywa i zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia.**

Uwzględniając przeprowadzone analizy i badania pilotażowe opracowano i stworzono pierwotną wersję informatycznego narzędzia: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ), którym przeprowadzono badania wśród dwóch grup: młodych bezrobotnych absolwentów studiów wyższych (do 12 m-cy od ukończenia nauki) oraz wśród młodych absolwentów, którzy po zakończeniu edukacji w badanym okresie znaleźli zatrudnienie. Projekt zakładał przebadanie 400 bezrobotnych i 50 osób pracujących.

W celu odpowiedniego dobrania badanych, przed rozpoczęciem zbierania wyników przeanalizowano wielkość i strukturę bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych

na Lubelszczyźnie. Posłużono się raportem przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pt. „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2009/2010)”. Grupy badawcze zostały tak dobrane, aby odwzorować proporcję bezrobotnych w zakresie: typu ukończonego kierunku studiów i płci.

Badania pierwotną wersją KIK-PZ zrealizowano w listopadzie 2012 roku w województwie lubelskim. Miały one charakter elektroniczny. Specjalnie na potrzeby badań przygotowano aplikację komputerową, która działała w trybie offline. Całość procedury badawczej zrealizowano przy udziale 18 ankietowanych, którzy docierali do specjalnie wybranych osób. Zostali oni odpowiednio przygotowani do badań, w trakcie dwudniowego szkolenia z zakresu metodologii badań ankietowych oraz sposobu wypełniania Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia.

Docelowo przebadano 419 bezrobotnych (kobiety: 66,3%) oraz 55 pracujących (kobiety: 63,6%). Grupy nie różniły się między sobą w zakresie kluczowych dla doboru grupy kryteriów, czyli płci i typu kierunku studiów. Grupy były również zbliżone w zakresie rodzaju ukończonej uczelni i trybu studiowania.

W oparciu o przeprowadzone badania skonstruowano wstępną wersję elektronicznego narzędzia – Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) – które pozwala na diagnozę kompetencji miękkich, ogólnych, pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych. Diagnoza tych kompetencji może ułatwić młodym absolwentom poruszanie się na rynku pracy oraz wskazać obszary do rozwoju, a tym samym zwiększyć ich szanse na znalezienie zatrudnienia.

Właściwie przygotowane narzędzie diagnostyczne powinno posiadać określone właściwości. Zaliczyć do nich można rzetelność, trafność oraz możliwość odniesienia wyników do norm w celu przeprowadzenia indywidualnej diagnozy. W wyniku przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że KIK-PZ dobrze mierzy zarówno poziom kompetencji ogólnych, jak i specyficznych, niezbędnych w trakcie poszukiwania pracy. Potwierdzają to pozytywne korelacje pomiędzy szczegółowymi wymiarami narzędzia a wybranymi zmiennymi osobowościowymi, aktywnością na rynku pracy, funkcjonowaniem społecznym oraz subiektywną oceną pracujących tego, jak są oceniani przez pracodawcę. Kwestionariusz można uznać za trafny.

Podsumowując, produkt przeszedł proces standaryzacji zgodnie z zasadami psychometrii. KIK-PZ jest obiektywny, wystandaryzowany, trafny, rzetelny i znormalizowany oraz wyposażony w reguły obliczenia wartości mierzonych kompetencji. Narzędzie automatycznie generuje informację zwrotną dla badanego na temat poziomu kompetencji oraz obszarów deficytowych (luk kompetencyjnych) wraz ze wskazaniem potrzeb szkoleniowych i ścieżek rozwoju kompetencji ocenionych na poziomie niskim.

Podsumowaniem przeprowadzonych badań na próbie 419 osób za pomocą stworzonego w ramach projektu narzędzia KIK-PZ jest powstały raport: „Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów”.

W wyniku prowadzonych badań należy stwierdzić, że bezrobotni absolwenci studiów wyższych mają znaczące luki kompetencyjne.

Największe deficyty w obszarze kompetencji istotnych dla funkcjonowania zawodowego dotyczą: zdolności twórczego, kreatywnego podejścia do podejmowanych działań oraz inicjatywy w różnych obszarach funkcjonowania; umiejętności współdziałania z innymi w osiąganiu celów i pracy w zespole oraz gotowości do zaakceptowania własnej roli w zespole; zdolności dążenia do celu mimo przeszkód oraz podtrzymywania wysiłku i koncentracji na działaniu pomimo trudności czy zniechęcenia. Najbardziej znaczące deficyty w zakresie kompetencji niezbędnych dla poszukiwania pracy uwidaczniają się w umiejętności sporządzania planu poszukiwania pracy i jego wytrwałego realizowania, zdolności ciągłego dostosowywania go do zmieniających okoliczności oraz umiejętności właściwego opracowywania CV i listu motywacyjnego zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Ilość luk jest zróżnicowana w zakresie pewnych wymiarów kompetencyjnych w zależności od wybranych zmiennych socjo-demograficznych (płeć, miejsce pochodzenia oraz typ ukończonego kierunku studiów). Kobiety w stosunku do mężczyzn mają mniej luk kompetencyjnych w wymiarach opisujących: chęci i entuzjazm oraz gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w poszerzanie wiedzy i umiejętności; umiejętność współdziałania z innymi w osiąganiu celów i pracy w zespole oraz gotowość do zaakceptowania własnej roli w zespole, a także umiejętności efektywnego wykorzystywania czasu i osiągania celów w założonym terminie.

Istotnym czynnikiem powiązaniem z lukami kompetencyjnymi jest także miejsce pochodzenia. Ogólnie rzecz biorąc, w przypadku przeważającej większości umiejętności, największe luki kompetencyjne mają osoby pochodzące z miejscowości od 20 do 500 tys. mieszkańców. Najmniejsze luki uwidaczniają się natomiast u osób pochodzących z bardzo dużych skupisk ludzkich. Wyjątkiem jest tu jednak poziom aktywności na rynku pracy oraz umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych.

Ważnym czynnikiem determinującym występowanie luk kompetencyjnych jest również typ ukończonego kierunku studiów. Prawdopodobnie związek ten jest jednak pośredni. Większy wpływ na luki kompetencyjne mają tu cechy osobowościowe i temperamentalne posiadane przez absolwentów. W zakresie specyficznych kompetencji ogólnych odpowiedzialnych za wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi największe deficyty mają absolwenci kierunków „biologiczno-technicznych”. W przypadku wybranych kompetencji specyficznych dodatkową grupą ze znaczącymi deficytami są także absolwenci kierunków artystycznych, biologicznych oraz społeczno-ekonomiczno-prawnych.

Kolejnym etapem w realizacji projektu było stworzenie 14 programów szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój każdej istotnej kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia i odniesienia sukcesu na rynku pracy. Na etapie konstrukcji projektu założono 5 kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że istotnych kompetencji w poszukiwaniu pracy jest 14, z czego 10 są to kompetencje miękkie (ogólne) oraz 4 kompetencje specyficzne, związane z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

W stworzeniu programów szkoleń/warsztatów oraz określeniu standardów niezbędnych do ich powodzenia, udział wzięli wyłonieni do stworzenia narzędzia eksperci. Są to psychologowie, doradcy zawodowi których wspierał ekspert rynku pracy. Wszyscy mają znaczne doświadczenie w zakresie rynku pracy, dwóch z nich legitymuje się stopniem doktora i znaczącym dorobkiem naukowym w zakresie przedmiotu.

Podsumowanie

W wyniku dokonanej analizy desk research oraz badań przeprowadzonych w ramach projektu należy stwierdzić, że bezrobotni absolwenci studiów wyższych mają znaczące luki kompetencyjne w zakresie zarówno kompetencji ogólnych, jak i specyficznych w poszukiwaniu zatrudnienia. Prawdopodobnie jest to jedna z głównych przyczyn ich aktualnego bezrobocia.

Wyniki badań wskazały, że większość zarówno pracodawców, jak i bezrobotnych nie zna narzędzi pozwalających na diagnozę kompetencji istotnych dla poszukiwania pracy i widzi potrzebę ich stworzenia. Badani bezrobotni oraz pracodawcy sądzą, że stworzenie tego typu narzędzia mogłoby pomóc bezrobotnym absolwentom na rynku pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, iż przeprowadzone badania pozwoliły, po dokonaniu pogłębionej analizy ilustrującej pełniejszy opis sytuacji problemowej, określić przyczyny występowania problemu. Potwierdziły zasadność i konieczność realizacji projektu. Stanowią jednocześnie podstawę i uzasadnienie dla realizacji produktu finalnego.

Do chwili obecnej nie zostało bowiem stworzone narzędzie, które wieloaspektowo diagnozowałoby kluczowe kompetencje oraz generowało informację zwrotną osobie badanej

Projekt jest szansą na stworzenie innowacyjnego narzędzia do mierzenia istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Po odbyciu opracowanych w ramach projektu szkoleń/warsztatów niwelujących zdiagnozowaną lukę kompetencyjną, przyczynia się do odniesienia sukcesu na rynku pracy przez bezrobotnych absolwentów szkół wyższych.

Projekt podejmuje istniejące problemy w nowym ujęciu, w stosunku do których brak jest obecnie efektywnych narzędzi i rozwiązań. Tym bardziej postulowane działania powinny zostać podjęte w możliwie kompleksowym zakresie.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem głównym projektu jest stworzenie skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu pracy w województwie lubelskim do XII 2014 r.

Cele szczegółowe:

- Identyfikacja i opracowanie istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego/ wystarczającego do odniesienia sukcesu poziomu poszczególnych kompetencji w GD w województwa lubelskiego do 01.2013 r.
- Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w woj. lubelskim z uwzględnieniem różnicowań ze względu na płeć (K i M), zamieszkanie, ukończony kierunek studiów do 01.2013 r.
- Stworzenie programu szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój każdej z badanych kompetencji do 01.2013 r.
- Nabycie istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia przez 60 BO (w tym 36 K) do 12.2013 r
- Nabycie doświadczenia zawodowego przez 30 BO (w tym 18K) do 12.2014

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu.

Cele innowacji	Proponowany wskaźnik	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji wskaźnika	Częstotliwość pomiaru wskaźnika
1	2	3	4	5
Opracowanie innowacyjnego informatycznego narzędzia do diagnozy istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia	Opracowane, przetestowane, walidowane innowacyjne narzędzie informatyczne do mierzenia istotnych kompetencji w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia <i>Wskaźnik dodany</i>	1	1. Protokoły odbioru opracowanego / modyfikowanego produktu; 2. Ewaluacja zewnętrzna – raport; 3. Ewaluacja wewnętrzna oraz dokumentacja projektowa, w tym: ankiety oceniające produkt przez doradców zawodowych - użytkowników testowania produktu, ankiety oceniające produkt przez bezrobotnych absolwentów – odbiorców podczas	Lipiec 2013, wrzesień – grudzień 2013 III 2014

			okresu testowania	
			Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po (ex-ante i ex-post)	
Identyfikacja i opracowanie istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego/ wystarczającego do odniesienia sukcesu poziomu poszczególnych kompetencji w GD w województwa lubelskiego do 01.2013 r.	Opracowanie, istotnych kompetencji w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego /wystarczającego do osiągnięcia sukcesu poziomu poszczególnych kompetencji <i>Wskaźnik uszczegółowiono w stosunku do zapisów wniosku</i>	2	Protokoły odbioru opracowanych analiz i opracowań; Ewaluacja zewnętrzna – raport; oraz dokumentacja projektowa, tj. 1.Protokół odbioru Analizy desk research w zakresie istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby z wykształceniem wyższym, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, 2.Protokół odbioru opracowania: Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych - Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) - Instrukcja Częstotliwość pomiaru:, po zakończeniu opracowania	Lipiec 2012, Styczeń 2013 III 2014
Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w	Opracowanie deficytu istotnych kompetencji niezbędnych do znalezienia i utrzymania pracy		Protokół odbioru opracowanego raportu, Ewaluacja zewnętrzna – raport dokumentacja projektowa, tj.	Styczeń 2013 III 2014

woj. lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowań ze względu na płeć (K i M), zamieszkanie, ukończony kierunek studiów do 01.2013 r.	<i>Wskaźnik uszczegółowiono w stosunku do zapisów wniosku</i>		1. Protokół odbioru Raportu - Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów – diagnoza w oparciu o wyniki Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) Częstotliwość pomiaru:, po zakończeniu opracowania	
Stworzenie programów szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój każdej z badanych kompetencji do 01.2013 r.	Liczba opracowanych programów warsztatów/szkoleń	14 <i>wskaźnik zwiększono (pierwotnie założono 5)</i>	Protokół odbioru opracowanych 14 programów szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, Ewaluacja zewnętrzna – raport, Ewaluacja wewnętrzna, ocena dokonana przez trenerów prowadzących szkolenia, ankieta oceniająca szkolenie dokonana przez odbiorców, dokumentacja projektowa, Częstotliwość pomiaru:, po opracowaniu	Styczeń 2013 sierpień- grudzień 2013 III 2014
Nabycie istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia przez 60 BO (w	Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie i nabyły istotne (będące w deficycie) kompetencje	60 (36 K)	1. Ewaluacja zewnętrzna – raport; 2. Ewaluacja wewnętrzna oraz dokumentacja projektowa tym: - test wiedzy przed i po	Lipiec- wrzesień 2013 grudzień 2013

tym 36 K) do 12.2013 r	niezbędne w poszukiwaniu zatrudnienia <i>Wskaźnik uszczegółowiono w stosunku do zapisów wniosku</i>		szkoleniach/warsztatach - dokumentacja szkoleniowa w tym: dzienniki zajęć, listy obecności, ankiety oceniające szkolenie, rejestry zaświadczeń - listy potwierdzające odbiór materiałów dydaktycznych przez nauczycieli. Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po (ex-ante i ex-post)	
Nabycie doświadczenia zawodowego i kompetencji ogólnych, oczekiwanych przez pracodawców przez 30 BO (w tym 18K) do 12.2014	Liczba osób, które ukończyły staże zawodowe i nabyły istotne (będące w deficycie) ogólne kompetencje, oczekiwane przez pracodawców <i>Wskaźnik uszczegółowiono w stosunku do zapisów wniosku</i>	30 (18 K)	1. Ewaluacja zewnętrzna – raport; 2. Ewaluacja wewnętrzna oraz dokumentacja projektowa - dokumentacja z przebiegu staży, listy obecności na stażu, - testy kompetencji, ankiety oceniające staże, Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po (ex-ante i ex-post)	I 2014, II 2014
50% uczestników seminariów (dyrektorów i ich zastępców oraz doradców zawodowych Powiatowych Urzędów Pracy, Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, przedstawicieli instytucji rynku pracy – doradców	Liczba uczestników seminariów (dyrektorów i ich zastępców oraz doradców zawodowych Powiatowych Urzędów Pracy, Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, przedstawicieli instytucji rynku pracy – doradców zatrudnienia i biur karier organizacji pracodawców, organizacji	140	- ankiety na temat zainteresowania wdrożeniem narzędzia	III i IV 2014

zawodowych agencji zatrudnienia i biur karier organizacji pracodawców, organizacji pozarządowyc h i przedstawicieli przedsiębiorc w) zdeklaruje chęć wykorzystania narzędzia	pozarządowych i przedstawicieli przedsiębiorców , które zadeklarowały chęć wykorzystania narzędzi <i>Wskaźnik dodany</i>			
Zwiększenie świadomości z zakresu znaczenia kompetencji miękkich w poruszaniu się na rynku pracy i odniesienia dzięki ich posiadaniu sukcesu na ryнку pracy u 80% uczestników konferencji wojewódzkiej	Liczba osób uczestniczących w konferencji wojewódzkiej <i>Wskaźnik dodany</i>	80	- lista obecności na konferencji - pokwitowanie odbioru materiałów konferencyjnych - ankieta ewaluacyjna	grudzień 2014

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie - zaproponowano nowe i bardziej adekwatnie wskaźniki obrazujące stopień osiągnięcia celu .

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Niniejszy opis produktu finalnego jest zgodny z założeniami wniosku o dofinansowanie. Przy opracowaniu wstępnej wersji produktu finalnego uwzględnione zostały badania pilotażowe przeprowadzone wśród grup docelowych, tj. młodych bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych województwa lubelskiego oraz pracodawców naszego regionu.

Na czym polega innowacja

Innowacyjność produktu finalnego polega na innym niż dotychczas (nowatorskim) podejściu do rozwiązania problemu dużego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych, którzy w ciągu 12 m-cy od zakończenia szkoły wyższej nie znalazły zatrudnienia. W skali kraju i województwa

podejmowane są próby wspierania tej grupy osób, których celem ma być bardziej efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. Wszystkie działania zmierzają we właściwym kierunku, jednakże brakuje w tych propozycjach narzędzia, które wspomagałoby podejmowane działania oraz zindywidualizowało podejście do tej grupy osób bezrobotnych.

Innowacyjność w projekcie przejawia się w **3 wymiarach**:

- 1) **rozwiązanie problemu**, który dotąd nie był uwzględniony w polityce województwa i szerzej kraju, tj. zwrócenie uwagi na wagę kompetencji miękkich niezbędnych w poruszaniu się na rynku pracy oraz niedostosowanie oferty kształcenia do rynku pracy, gdzie programy studiów często pomijają kształcenie kompetencji miękkich. Rozwój umiejętności praktycznych czy łączenie teorii z praktyką na polskich uczelniach wyższych ciągle są śladowe. Dostosowanie kierunków studiów do potrzeb rynku pracy nadal wymaga zmian. Problem ten do chwili obecnej nie był w wystarczającym stopniu uwzględniany ani w polityce ogólnopolskiej ani tym bardziej regionalnej.
- 2) **wykorzystanie nowych instrumentów w rozwiązywaniu dotychczasowych problemów** - na rynku nie są dostępne zaawansowane elektroniczne narzędzia do mierzenia istotnych kompetencji niezbędnych w poruszaniu się po rynku pracy
- 3) **innowacyjność w zakresie grupy docelowej** – dotychczas formy aktywizowania osób z wykształceniem wyższym nie były szczególnie wspierane, główna pomoc Urzędów Pracy skierowana jest do osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie. Objęcie wsparciem osób tuż po zakończeniu nauki na poziomie szkoły wyższej jest istotne ze względu na fakt, iż dłuższe pozostawanie bez pracy powoduje, że kandydaci stają się mało interesujący dla pracodawców. Dezaktualizują się wiadomości i doświadczenie, które nabyli podczas studiów. Nie zostaje zatem w pełni wykorzystany potencjał młodych absolwentów, na których edukację państwo nierzadko poniosło duże nakłady finansowe.

Młodzi absolwenci szkół wyższych są szczególnie zagrożeni bezrobociem, co wykazano w przedstawionych analizach. Grupa ta przegrywa konkurencję z pracownikami posiadającymi staż pracy, doświadczenie zawodowe i rozwinięte kompetencje interpersonalne.

Dotychczas aktywizację zawodową, służącą ułatwieniu startu na rynku pracy miały działania prowadzone w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz wszelkie formy wspierania aktywizacji zawodowej przez fundusze unijne.

Obecnie do podstawowych form aktywizacji zawodowej należą:

- 1) Pośrednictwo pracy (w tym prace subsydiowane: roboty publiczne, staże, refundacja kosztów wyposażania lub doposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej oraz jednorazowe środki na podjęcia działalności gospodarczej).
- 2) Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa (np. porady indywidualne, grupowe porady zawodowe, grupowe informacje zawodowe, informacje zawodowe w formie indywidualnej).
- 3) Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (np. zajęcia aktywizacyjne)
- 4) Organizacja szkoleń (np. szkolenia indywidualne, grupowe, finansowanie kosztów studiów podyplomowych, kosztów egzaminów/licencji).

W latach 2007-2013 środki na poprawę dostępu do zatrudnienia i aktywizację zawodową m.in. absolwentów szkół i osób w wieku do 25 lat są zagwarantowane w Poddziałaniu 6.1.1 PO KL „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy” i Poddziałaniu 6.1.3 PO KL „Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych”.

Z uwagi na trudną sytuację młodzieży na rynku pracy Minister Pracy i Polityki Społecznej w roku 2010 r. podjął decyzję o uruchomieniu dodatkowych środków z rezerwy Funduszu Pracy, na realizację Programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia, w celu zwiększenia wsparcia finansowego dla urzędów pracy w zakresie pomocy dla młodzieży.

Z informacji pozyskanych z urzędów pracy realizujących Program wynika, iż w ramach środków przeznaczonych na realizację Programu w roku 2010 wsparciem objętych zostało 50 616 osób. W ramach Programu realizowano staże, szkolenia zawodowe oraz umożliwiono zrealizowanie własnych pomysłów biznesowych, poprzez przyznanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczych (dla blisko 6,4 tys. osób).

Efektywność zatrudnieniowa Programu wyniosła 53,8%. **Efektywność osiągnięta w ramach Programu (53,8%) była nieznacznie niższa od efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej** realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, która w 2010 roku wyniosła 54,2%.

Powyższe dane podkreślają, że standardowe formy aktywizacji zawodowej absolwentów charakteryzują się ograniczoną skutecznością. Skuteczna aktywizacja zawodowa absolwentów szkół wyższych wymaga nowego podejścia. Szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje młodych ludzi nie są właściwą odpowiedzią na wymagania rynku pracy i pracodawców. Pracodawcy wolą zatrudniać pracowników o odpowiednikach kompetencjach interpersonalnych i wówczas sami ponoszą koszty odpowiedniego przeszkolenia personelu. Świadczy o tym również wysoka pozycja lojalności i etycznego podejścia do pracy jako istotnej kompetencji w poszukiwaniu pracy w ocenie pracodawców.

Istotą proponowanej przez nas innowacji jest stworzenie nowego, ogólnodostępnego i możliwie prostego w zastosowaniu narzędzia przystosowanego do diagnozy poziomu kompetencji istotnych oczekiwanych przez pracodawców i istotnych w poszukiwaniu pracy/zatrudnienia po zakończeniu okresu edukacji na poziomie szkoły wyższej. Stworzone narzędzie informatyczne, umożliwi przeprowadzenie oceny kompetencji istotnych, określi występujące deficyty a następnie dopasuje szkolenia/warsztaty/staże niwelujące stwierdzone luki kompetencyjne.

Obecnie nie są prowadzone analizy deficytu kompetencji istotnych, które wchodzi w skład umiejętności miękkich. Brakuje rozwiązań systemowych, które obejmowałoby absolwentów szkół wyższych.

Postępująca informatyzacja publicznych służb zatrudnienia i działające programy (np. Syriusz – MUP Lublin jeden z pierwszych większych urzędów w kraju, który rozpoczął wdrażanie tego programu) pozwalają zgromadzić część informacji o klientach urzędu, a także dają szansę szybkiego przetwarzania danych.

Stworzone narzędzie informatyczne do badania kompetencji rozszerzy istniejące systemy informatyczne, wykorzystywane obecnie w urzędach.

Narzędzie do oceny luk kompetencyjnych pozwoli na powszechne dostarczenie młodym bezrobotnym absolwentom szkół wyższych informacji o stanie posiadanych przez nich kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Jedną z najważniejszych zalet narzędzia jest praktycznie zerowy koszt wykorzystania (Biura Karier Uczelniach Wyższych, Powiatowe Urzędy Pracy, Agencje Zatrudnienia mogą otrzymać nieodpłatnie narzędzie. Nie jest też wymagane ponoszenie dodatkowych opłat w przypadku korzystania z narzędzia). Drugą zaletą jest łatwość obsługi. Chcąc w tradycyjny sposób zdiagnozować u absolwentów szkół wyższych kompetencje istotne w poszukiwaniu zatrudnienia należałoby zapewnić każdemu bezrobotnemu min. 5 godzin doradztwa zawodowego/ wsparcia psychologicznego w cenie ok. 60 – 100 zł za godzinę.

Diagnoza 14 kompetencji wymagałaby wykorzystania kilku testów psychologicznych (płatnych, wydanych przez Pracownię Testów Psychologicznych), które mogą być przeprowadzone tylko przez psychologa (co dla wielu absolwentów może być dodatkową barierą). Czas ich wypełnienia byłby kilkakrotnie dłuższy niż czas badania metodą KIK-PZ.

Kwestionariusz KIK-PZ nie jest zarezerwowany tylko dla psychologów, przez co diagnoza kompetencji staje się bardziej dostępna, szybsza i bezpłatna.

Skuteczną barierą wprowadzenia większości innowacji są koszty. Nawet najbardziej innowacyjne metody i narzędzia, napotykają w obecnych, recesyjnych czasach, na barierę nie do przebicia jaką są finanse. Dla opracowania proponowanego narzędzia przyjęto założenie likwidacji tej bariery poprzez brak kosztów wdrożenia i korzystania z narzędzia przez publiczne służby zatrudnienia. Ten cel został osiągnięty.

Innowacją przez nas proponowaną jest także pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka. Każdorazowo osoba badana otrzymuje wynik swoich deficytów istotnych kompetencji a zaproponowane kolejne kroki w celu niwelowania luk są „uszyte na miarę”. W praktyce oznacza to, iż eliminujemy wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich a jednocześnie dla nikogo).

Istotną zaletą narzędzia jest również kompleksowość podejścia: stworzone narzędzie informatyczne, umożliwia przeprowadzenie badania kompetencji istotnych, określenie występujących deficytów a następnie dopasowanie szkoleń/warsztatów/staży (wykorzystując m.in. bezpłatne szkolenia i staże realizowane przez PUP, MUP). Po zakończeniu procesu badania odbiorca ma możliwość wygenerowania raportu prezentującego „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia”.

Dotychczas przeprowadzone analizy wskazują na potrzebę opracowania i wykorzystania proponowanego narzędzia, które będzie pomocne absolwentom szkół wyższych w poruszaniu się na rynku pracy w oparciu o rzeczywistą ocenę posiadanych kompetencji.

Wartość dodana przejawia się w wypracowaniu produktu posiadającego wysoką aplikacyjność w innych regionach Polski.

Po przeprowadzeniu badań na innej grupie docelowej i określeniu poziomu istotnych kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy dla tej grupy (np. bezrobotni, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni) narzędzie po wprowadzeniu niezbędnych korekt może być, wykorzystane przez inne grupy docelowe.

Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe)

Opracowane narzędzie będzie służyło badaniu istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz kompetencji pożądanых przez pracodawców przez młodych bezrobotnych absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Jednak koncepcja narzędzia jest na tyle uniwersalna, że może ono znaleźć zastosowanie w innych województwach naszego kraju.

Grupa docelowa projektu występuje w 2 wymiarach: użytkownicy i odbiorcy.

Użytkownikami wypracowanego narzędzia będą Publiczne Służby Zatrudnienia, Biura Karier lubelskich uczelni wyższych, Agencje zatrudnienia, Pracodawcy województwa lubelskiego mający bezpośredni kontakt z diagnozowaną grupą.

Narzędzie do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby z wykształceniem wyższym na lubelskim rynku pracy może zostać przekazane do stosowania w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie oraz Powiatowych Urzędach Pracy. Narzędzie (przekazane wraz z instrukcją obsługi) wykorzystywane byłoby przez doradców zawodowych, coachów, pośredników pracy, do pełniejszego poznania bezrobotnego oraz ułatwiło trafność proponowanych działań - szkoleń/warsztatów/staży.

Doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy jako użytkownicy narzędzia otrzymają dzięki niemu możliwość profilowania bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z punktu widzenia luk istotnych kompetencji. Umożliwi to wychwytywanie osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

Narzędzie będą mogli wykorzystać również pracodawcy województwa lubelskiego (m.in. zrzeszeni w Związku Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan) oraz pozostałe instytucje rynku pracy. Z uwagi na fakt, iż po zakończeniu procesu badania generowany jest raport prezentujący „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz kwalifikacji pożądanых przez pracodawców”. Raport ten może stanowić istotną informację dla przyszłego pracodawcy o kompetencjach istotnych poszukującego zatrudnienia. Użytkownikami w tym wypadku byłyby działy personalne (human resources) odpowiedzialne za rekrutację.

W wymiarze docelowym liczba użytkowników – Instytucji - 1 MUP, 33 Urzędy Pracy (wraz z filiami), 17 Biur Karier, 118 Agencji Zatrudnienia, 81 firm zrzeszonych w ZPPL Lewiatan. Wypracowane narzędzie będzie ogólnodostępne i każdy doradca pracujący w powyższych instytucjach będzie mógł z niego korzystać (dostęp poprzez Internet, wysyłka narzędzia, udostępnianie podczas seminariów i konferencji).

W wymiarze testowania i ocenie produktu weźmie udział 6 wyłonionych doradców zawodowych z terenu województwa lubelskiego.

W wymiarze włączania i upowszechniania – obejmie użytkowników, którym produkt finalny zostanie udostępniony zarówno poprzez udostępnienie na stronie www projektu, jak również podczas serii 4 spotkań seminaryjnych – warsztatowych i jednej konferencji wojewódzkiej. Planowana liczba uczestników konferencji 80 osób, oraz 140 uczestników seminariów. W konferencji i spotkaniach wezmą udział przedstawiciele instytucji rynku pracy, pracodawcy i przedsiębiorcy z naszego regionu.

Odbiorcy – osoby pozostające bez zatrudnienia z województwa lubelskiego, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

W wymiarze docelowym wszyscy absolwenci szkół wyższych z terenu województwa lubelskiego, którzy w przeciągu roku od ukończenia szkoły wyższej nie znaleźli zatrudnienia. Na dzień 31 grudnia 2011 r. w ewidencji PUP na terenie województwa lubelskiego odnotowano 3519 osób bezrobotnych do 25 r.ż. z wykształceniem wyższym. Wszystkie te osoby są potencjalnymi odbiorcami produktu, gdyż zostanie on powszechnie udostępniony do wykorzystania

W wymiarze testowania i ocenie produktu udział weźmie grupa 60 (36 K i 24 M) pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych z terenu woj. lubelskiego.

W wymiarze włączania i upowszechniania – obejmie odbiorców, którym produkt finalny zostanie udostępniony poprzez udostępnienie na stronie www projektu

Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Podstawowym warunkiem, który musi zostać spełniony, jest powodzenie rekrutacji do projektu, w okresie maj – wrzesień 2013 r. Okres rekrutacji zbiegnie się w czasie z zakończeniem roku akademickiego, kiedy to na rynek pracy wejdą nowi absolwenci uczelni wyższych. Rekrutacja do projektu będzie pokrywała się z działaniami promocyjnymi. W prasie ukażą się ogłoszenia rekrutacyjne oraz banery reklamowe na stronach internetowych wydań gazet w woj. lubelskim, zostaną wydrukowane plakaty i ulotki. Informacje o rekrutacji zostaną umieszczone w miejscach publicznych Uczelni Wyższych województwa lubelskiego, Biurach Karier, MUP, PUP. O przyjęciu do projektu decydować będzie kolejność zgłoszeń. Na wypadek rezygnacji z udziału w projekcie osób zakwalifikowanych zostanie utworzona lista rezerwowa.

Zakładamy przyjęcie do testowania 60 osób (36 K i 24 M) i z doświadczenia w realizacji innych projektów, w których Fundacja „OIC Poland” rekrutowała osoby bezrobotne uważamy że w/w wielkości są jak najbardziej realne.

Kolejnym ważnym etapem będzie wybór i przeprowadzenie szkolenia dla 6 doradców zawodowych z zastosowania elektronicznego narzędzia – Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

Planowany termin przeprowadzenia szkolenia to maj – czerwiec 2013 r. Szkolenie planowane jest łącznie na 16 godzin dla 1 grupy 6 - cio osobowej. Zasadniczą tematyką szkolenia będzie przekazanie wiedzy na temat obsługi narzędzia oraz jego zastosowania w praktyce. Uczestnicy otrzymają również stworzone w trakcie okresu przygotowawczego opracowanie deficytu istotnych kompetencji niezbędnych na rynku pracy. Doradcy zostaną także zapoznani z metodami monitoringu i ewaluacji projektu i narzędzia.

Z racji tego, że wypracowane narzędzie ma charakter programu informatycznego konieczne jest spełnienie minimalnych warunków technicznych, aby można było skorzystać z narzędzia:

- dostępność do komputera stacjonarnego/laptopa/netbooka (np. w pracowni komputerowej 1 stanowisko dla jednego badanego absolwenta),

- narzędzie elektroniczne (KIK-PZ) działa pod systemem Windows w wersji nie starszej, niż Windows XP z najnowszym ServicePack (system powinien być zaktualizowany). Działa również w środowisku Vista, Windows 7, Windows 8,
- w przypadku wybrania trybu pracy on-line (wysyłanie danych do centralnej bazy) konieczność podłączenia komputera do internetu,
- nie ma szczególnych wymagań sprzętowych tj. wielkość RAM czy częstotliwość taktowania procesora (jeżeli działa środowisko Windows, aplikacja również będzie funkcjonować poprawnie pod względem wydajności),
- najlepiej pracuje w rozdzielczości ekranu 1024x768 i wyższej. Przy mniejszych ekranach korzystanie z narzędzia nie jest optymalne pod względem wygody, jednak możliwe,
- informacja zwrotna generowana przez narzędzie elektroniczne (KIK-PZ) może być dostarczona na 3 sposoby: (1) obejrzana na ekranie komputera tuż po wypełnieniu ankiety (bez zapisu), (2) wydrukowana na papierze, (3) zapisana w formie uniwersalnego pliku pdf. Do wydrukowania konieczne jest podłączenie komputera do drukarki (przez port lokalny lub przez sieć), w przypadku zapisu pliku w formacie pdf konieczne jest posiadanie zainstalowanego programu odczytującego ten format (np. darmowe oprogramowanie Acrobat Reader, Foxit Reader lub podobne).

Jak widzimy te minimalne wymagania techniczne, które musimy spełnić są w stanie zapewnić praktycznie wszyscy przyszli użytkownicy.

Kolejnym etapem będzie przeprowadzenie 6 grup szkoleń/warsztatów rozwijających poszczególne luki kompetencyjne istotne do znalezienia pracy. Tematy prowadzonych szkoleń/warsztatów będą bazowały na wyniku narzędzia do diagnozy kompetencji – KIK-PZ (wynikiem testowania). Zaplanowano 24 godzinne szkolenia/warsztaty dla średnio 10 osobowych grup.

W zastosowaniu produktu nie występują przeszkody prawne. Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. /Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) Instrukcja/ została opracowana przez 4 Ekspertów: Psychologa; Doradcę Zawodowego; Statystyka – Psychologa-Metodologa-Psychometrę oraz Eksperta Pracodawcę posiadających publikacje naukowe z podanego zakresu oraz ogromne doświadczenie w tworzeniu tego typu produktów. W przypadku powodzenia fazy testowania i opracowania finalnej wersji produktu, przeprowadzenie skutecznego procesu upowszechniania zapewni powszechne zastosowanie innowacji.

W przypadku powodzenia fazy testowania i opracowania finalnej wersji produktu, przeprowadzenie skutecznego procesu upowszechniania zapewni powszechne zastosowanie innowacji.

Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji ?

Przewidywane korzyści zastosowania innowacyjnego narzędzia to:

- podniesienie rangi istotnych kompetencji warunkujących osiągnięcie sukcesu na rynku pracy;
- zwiększenie znaczenia kompetencji miękkich;
- opracowanie profili istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego poziomu poszczególnych kompetencji do odniesienia sukcesu na rynku pracy przez bezrobotnych absolwentów szkół wyższych;
- zwiększenie wiedzy na temat posiadanych luk kompetencyjnych przez młodych niezatrudnionych absolwentów szkół wyższych;
- nabycie umiejętności samodzielnego badania swoich kompetencji przez młodych niezatrudnionych absolwentów szkół wyższych;
- podniesienie świadomości na temat konieczności kształcenia kompetencji miękkich, niezbędnych do zdobycia i utrzymania pracy;
- zwiększenie przygotowania doradców zawodowych do pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych;
- wzbogacenie dostępnych narzędzi informatycznych do badania kompetencji osób bezrobotnych przez Urzędy Pracy;
- lepsze dopasowanie i większa skuteczność szkoleń.

Zdecydowaną zaletą proponowanego narzędzia jest praktycznie zerowy koszt jego wprowadzenia oraz łatwość wykorzystania przy minimalnych nakładach. Zastosowanie narzędzia do oceny istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia i odniesienia sukcesu na rynku pracy przez bezrobotnych absolwentów szkół wyższych będzie nieodpłatnie udostępnione na utworzonej stronie www. Proponowane podczas badania szkolenia/warsztaty niwelujące posiadane luki kompetencyjne przez absolwentów szkół wyższych mogą być finansowane z posiadanych przez Urzędy Pracy środków przeznaczonych na szkolenia osób bezrobotnych.

Predyspozycje absolwentów szkół wyższych w zakresie poszczególnych umiejętności kluczowych są ściśle związane nie tylko z procesem edukacji, ale i pewnymi cechami osobowościowymi. Przedstawiając narzędzie badawcze do ich pomiaru i wskazując, które z nich należałoby rozwijać przyczyniamy się do lepszego dopasowania i większej skuteczności szkoleń, a tym samym do bardziej racjonalnego wykorzystania środków zarówno krajowych jak i UE przeznaczonych na kształcenie ustawiczne osób dorosłych w formach pozaszkolnych.

Zaniechanie wprowadzenia innowacji spowoduje utrzymanie się obecnego stanu rzeczy. W przypadku powszechnego wprowadzenia innowacji, unikamy wielu niepotrzebnych, aktualnie ponoszonych kosztów finansowych i społecznych oraz zyskujemy, bezcenny kapitał intelektualny w kierunku świadomego i aktywnego społeczeństwa obywatelskiego.

Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Innowacja polega na opracowaniu innowacyjnego narzędzia do badania istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia i obejmuje:

- określenie i zdefiniowanie istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia;
- określenie wymaganego poziomu poszczególnych kompetencji niezbędnych do odniesienia sukcesu na rynku pracy;

- określenie luk kompetencyjnych;
- stworzenie programów szkoleń/warsztatów warunkującej rozwój każdej z badanych kompetencji;
- przygotowanie wstępnej wersji produktu przez zespół ekspertów;
- przygotowanie doradców zawodowych do korzystania z produktu poprzez dostarczenie niezbędnej wiedzy, narzędzia i pomocy;
- proces testowania narzędzia przez absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego, którzy w przeciągu roku od zakończenia nauki nie znaleźli zatrudnienia;
- opracowanie i upowszechnianie produktu finalnego, oraz włączenie go do głównego nurtu polityki.

Wstępna wersja produktu finalnego proponowana do poddania testowaniu zawiera:

- elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ);
- instrukcję korzystania z narzędzia dla przyszłych użytkowników: Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych;
- opracowanie luk istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia;
- programy szkoleń warunkujące rozwój luk kompetencyjnych.

KIK-PZ składa się z 14 skal, podzielonych na dwie grupy: kompetencji miękkich (ogólnych) oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Kompetencje miękkie (ogólne):

1. **Adaptacyjność** – łatwość przystosowania się do nowych warunków i wymogów oraz zachodzących zmian.
2. **Komunikacja** – sprawne porozumiewanie się z innymi. Jasne i zwięzłe komunikowanie się, umiejętność dostosowywania formy i treść komunikatów do potrzeb odbiorcy.
3. **Kreatywność i inicjatywa** – zdolność twórczego, kreatywnego podejścia do podejmowanych działań oraz inicjatywa w różnych obszarach funkcjonowania.
4. **Odpowiedzialność** – umiejętność przewidywania i ponoszenia konsekwencji podejmowanych decyzji i działań.
5. **Otwartość** – chęć i entuzjazm oraz gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w poszerzanie wiedzy i umiejętności.
6. **Planowanie** – umiejętność ustalania celów i sporządzania planów swoich działań, wyznaczania codziennych zadań do realizacji.
7. **Radzenie sobie ze stresem** – zdolność radzenia sobie z trudnościami związanymi z życiem zawodowym i prywatnym oraz zachowywania równowagi emocjonalnej.
8. **Współpraca** – umiejętność współdziałania z innymi w osiągnięciu celów i pracy w zespole. Gotowość do zaakceptowania własnej roli w zespole.
9. **Wytrwałość** – zdolność dążenia do celu mimo przeszkód oraz podtrzymywania wysiłku i koncentracji na działaniu pomimo trudności czy zniechęcenia.
10. **Zarządzanie czasem** – umiejętność efektywnego wykorzystywania czasu i osiągnięcia celów w założonym terminie. Systematyczność i dobre zorganizowanie.

Kompetencje specyficzne związane z poszukiwaniem pracy:

11. **Aktywność na rynku pracy** – umiejętność aktywnego poszukiwania zatrudnienia, wyszukiwania i zbierania informacji na temat rynku pracy.

- 12. Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej** – umiejętność prezentowania własnych atutów i osiągnięć podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub w sytuacji kontaktu z pracodawcą oraz odpowiedniego kreowania własnego wizerunku.
- 13. Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia** – umiejętność sporządzania planu poszukiwania pracy i wytrwałego realizowania, a także zdolność ciągłego dostosowywania go do zmieniających się okoliczności.
- 14. Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych** – umiejętność opracowania CV i listu motywacyjnego zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Stworzonym kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) mogą posługiwać się w swojej pracy doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracownicy instytucji rynku pracy, coachowie. Wyniki badania, za zgodą osoby badanej – kandydata do pracy, może poznać potencjalny pracodawca.

Metoda dostępna jest w wersji elektronicznej – obliczanie wyników oraz generowanie informacji zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie. Niewątpliwą zaletą kwestionariusza jest możliwość diagnozy kompetencji istotnych na rynku pracy u absolwentów studiów wyższych oraz ich porównanie z normami opracowanymi na podstawie badań bezrobotnych absolwentów studiów wyższych, ale także z wynikami osób pracujących, które znalazły zatrudnienie po ukończonych studiach.

Poniżej opracowane podczas badań wskazówki do rozwoju kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia (forma identyczna jak w generowanej informacji zwrotnej).

Adaptacyjność	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność przystosowywania się do nowych warunków i zachodzących zmian. Warto wziąć udział w warsztatach rozwijających zdolności adaptacyjne, radzenie sobie z nowościami, zarządzanie zmianą. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Komunikacja	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność porozumiewania się z innymi. Warto wziąć udział w szkoleniach na temat komunikacji interpersonalnej, technik aktywnego słuchania, barier komunikacyjnych, mowy ciała, efektywnego komunikowania się werbalnego i niewerbalnego. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Kreatywność i inicjatywa	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność dostrzegania nowości, poszukiwania i generowania oryginalnych pomysłów. Przydatne mogą się okazać warsztaty z zakresu kreatywnego myślenia, twórczego rozwiązywania problemów oraz podejmowania inicjatyw. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Odpowiedzialność	Potrzebna jest Pani/Panu większa zdolność przewidywania i ponoszenia konsekwencji podejmowanych decyzji i działań. Przydatne mogą się okazać szkolenia na temat realizacji celów, konsekwentnego działania, właściwego wdrażania podjętych decyzji. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Otwartość	Potrzebna jest Pani/Panu większa motywacja do poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz otwartość na nowości. Warto wziąć udział w

	szkoleniach na temat motywowania do podnoszenia własnych kwalifikacji, twórczego myślenia, otwartości na zmiany. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Planowanie	Potrzebna jest Pani/Pan większa umiejętność ustalania celów i sporządzania planów. Warto wziąć udział w szkoleniach na temat określania celów długo- i krótkoterminowych (np. technika SMART), zarządzania czasem, sporządzania indywidualnych planów działania. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Radzenie sobie ze stresem	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność radzenia sobie z trudnościami związanymi z życiem zawodowym i prywatnym. Może Pani/Pan wziąć udział w treningu radzenia sobie ze stresem, szkoleniach na temat technik relaksacyjnych i zarządzania emocjami. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Współpraca	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność współdziałania z innymi, pracy zespołowej. Warto wziąć udział w szkoleniach z zakresu funkcjonowania w zespole ukierunkowanym na realizację celów, pełnienie ról zespołowych oraz umiejętności współpracy z innymi. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Wytrwałość	Potrzebny jest Pani/Panu większy upór w dążeniu do celu pomimo trudności. Warto wziąć udział w szkoleniu na temat motywowania siebie do wysiłku oraz realizacji celów. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Zarządzanie czasem	Potrzebna jest Pani/Panu większa zdolność efektywnego wykorzystywania czasu. Warto wziąć udział w szkoleniach na temat zarządzania czasem, efektywnego organizowania czasu pracy, osiągania celów w założonym terminie. Może Pani/Pan także skorzystać z doradztwa, coachingu, porady psychologa, dostępnych publikacji.
Aktywność na rynku pracy	Potrzebna jest Pani/Panu większa aktywność na rynku pracy. Warto wziąć udział w szkoleniach na temat aktywnych metod poszukiwania pracy, motywowania do podtrzymywania wysiłku w szukaniu zatrudnienia. Może Pani/Pan także skorzystać z usług doradcy zawodowego, dostępnych publikacji.
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność prezentowania własnych atutów i osiągnięć podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Warto wziąć udział w szkoleniach z zakresu autoprezentacji, kreowania własnego wizerunku, komunikacji interpersonalnej, zachowania się w czasie kontaktu z pracodawcą. Może Pani/Pan także skorzystać z usług doradcy zawodowego, dostępnych publikacji.
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność zarządzania czasem oraz ustalania priorytetów w poszukiwaniu zatrudnienia. Warto wziąć udział w szkoleniach z zakresu zarządzania czasem, sporządzania planów działania i ich realizacji, motywowania siebie do działania. Może Pani

	także skorzystać z usług doradcy zawodowego, dostępnych publikacji.
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	Potrzebna jest Pani/Panu większa umiejętność i wiedza na temat zasad tworzenia CV i listu motywacyjnego. Warto wziąć udział w szkoleniach z zakresu tworzenia dokumentów aplikacyjnych. Może Pani/Pan także skorzystać z usług doradcy zawodowego, dostępnych publikacji.

Konstrukcję kwestionariusza zrealizowano w podejściu psychometrycznym, stosowanym w psychologii. Narzędzie automatycznie generuje informację zwrotną dla badanego na temat poziomu kompetencji oraz obszarów deficytowych (luk kompetencyjnych) wraz ze wskazaniem potrzeb szkoleniowych i ścieżek rozwoju kompetencji ocenionych na poziomie niskim. Stworzonym kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) mogą posługiwać się w swojej pracy doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracownicy instytucji rynku pracy, coachowie. Wyniki badania, za zgodą osoby badanej – kandydata do pracy, może poznać potencjalny pracodawca.

Uzupełnieniem powstałego produktu jest opracowanie programów szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój luk kompetencyjnych oraz określenie standardów niezbędnych do ich powodzenia

Poniżej zaproponowana organizacja szkoleń z zakresu kompetencji ogólnych istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia:

Jak będą realizowane szkolenia?

Każde szkolenie realizowane będzie w ciągu 3 dni roboczych w godzinach 9.00-16.00.

Jaka będzie wielkość grupy szkoleniowej?

Grupa szkoleniowa liczyć będzie 10 osób.

Sala szkoleniowa – jakie są wymagania co do wielkości i wyposażenia sali szkoleniowej?

Szkolenie odbywać się będzie w sali umożliwiającej swobodne prowadzenie zajęć w formie warsztatowej. Oznacza to możliwość swobodnego przemieszczania się i pracy w grupach, wyposażenie w stoliki i krzesła z możliwością ustawienia w podkowę, oraz projektor multimedialny i flipchart.

Jakimi metodami będą realizowane zajęcia?

Zajęcia będą realizowane w formie warsztatowej z wykorzystaniem pracy własnej i doświadczeń uczestników.

Metody wykorzystywane w trakcie szkolenia:

miniwykłady, praca indywidualna, analiza przypadku, praca w grupach, burza mózgów, mind mapping, dyskusja moderowana, ćwiczenia.

Poziom kompetencji trenera

Trener: osoba posiadająca wykształcenie wyższe oraz udokumentowane przeprowadzenie minimum 200 godzin szkoleniowych z zakresu rozwoju umiejętności psychospołecznych w okresie ostatnich 3 lat

Jakie materiały szkoleniowe otrzymają uczestnicy?

Uczestnicy otrzymają następujące materiały szkoleniowe:

- Autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego szkolenie;
- Pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenera podczas realizacji szkoleń;
- Segregator i inne materiały.

Czy uczestnicy szkolenia będą mieli zagwarantowany stały dostęp do materiałów szkoleniowych i innych opracowań, a także wymianę doświadczeń i stały kontakt z trenerem poprzez portale elektroniczne?

W trakcie realizacji szkolenia oraz w okresie 2 miesięcy po ich zakończeniu uczestnicy będą mieli możliwość konsultacji z trenerem przez e-mail w sytuacji pytań i wątpliwości związanych z tematyką szkoleń.

Wymagania rekrutacyjne – kto może być uczestnikiem szkolenia?

Uczestnikiem szkolenia może być osoba, która spełnia następujące kryteria:

- Jest bezrobotnym absolwentem studiów wyższych
- Ukończyła studia nie później niż 12 miesięcy przed dniem zgłoszenia do projektu
- Zdiagnozowano u niej luki w zakresie kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia
- Wykazuje zainteresowanie i motywację do rozwoju istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia

Jakie warunki musi spełnić uczestnik, aby otrzymać zaświadczenie o ukończeniu szkolenia?

Warunkiem otrzymania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest uczestnictwo przez uczestnika w 80% zajęć.

Ocena szkolenia

Jak będzie wyglądać ewaluacja?

Warunkiem kwalifikacji do udziału w szkoleniach jest diagnoza luk kompetencyjnych uczestnika wykonana za pomocą Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). Po ukończeniu szkolenia uczestnicy ponownie zostaną przebadani powyższą metodą. Wynik końcowy powinien pokazać zmniejszenie lub całkowitą eliminację luki kompetencyjnej w zakresie której uczestnik odbył szkolenie. Ponadto na koniec ostatniego dnia szkoleniowego zostanie przeprowadzona ankieta ewaluacyjna (Ankieta ewaluacyjna - załącznik), dotycząca poziomu przygotowania trenerów, zadowolenia z udziału w przeprowadzonym szkoleniu.

W/w wytyczne skierowane są do następujących szkoleń:

- Wyrwałość
- Planowanie
- Radzenie sobie ze stresem
- Odpowiedzialność
- Komunikacja
- Adaptacyjność



- Kreatywność i inicjatywa
- Zarządzanie czasem
- Otwartość
- Współpraca

Poniżej zaproponowana organizacja szkoleń z zakresu kompetencji specyficznych istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia:

Jak będą realizowane szkolenia?

Każde szkolenie realizowane będzie w ciągu 3 dni roboczych w godzinach 9.00-16.00.

Jaka będzie wielkość grupy szkoleniowej?

Grupa szkoleniowa liczyć będzie 10 osób.

Sala szkoleniowa – jakie są wymagania co do wielkości i wyposażenia sali szkoleniowej?

Szkolenie odbywać się będzie w sali umożliwiającej swobodne prowadzenie zajęć w formie warsztatowej. Oznacza to możliwość swobodnego przemieszczania się i pracy w grupach, wyposażenie w stoliki i krzesła z możliwością ustawienia w podkowę, oraz projektor multimedialny i flipchart.

Jakimi metodami będą realizowane zajęcia?

Zajęcia będą realizowane w formie warsztatowej z wykorzystaniem pracy własnej i doświadczeń uczestników.

Metody wykorzystywane w trakcie szkolenia:

miniwykłady, praca indywidualna, analiza przypadku, praca w grupach, burza mózgów, mind mapping, dyskusja moderowana, ćwiczenia, praca z kamerą.

Poziom kompetencji trenera

Trener: osoba posiadająca wykształcenie wyższe oraz ukończone studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego lub licencję II stopnia doradcy zawodowego, ponadto posiada udokumentowane przeprowadzenie minimum 200 godzin szkoleniowych z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy w okresie ostatnich 3 lat

Jakie materiały szkoleniowe otrzymają uczestnicy?

Uczestnicy otrzymają następujące materiały szkoleniowe:

- *Autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego szkolenie;*
- *Pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenera podczas realizacji szkoleń;*
- *Segregator i inne materiały.*

Czy uczestnicy szkolenia będą mieli zagwarantowany stały dostęp do materiałów szkoleniowych i innych opracowań, a także wymianę doświadczeń i stały kontakt z trenerem poprzez portale elektroniczne?

W trakcie realizacji szkolenia oraz w okresie 2 miesięcy po ich zakończeniu uczestnicy będą mieli możliwość konsultacji z trenerem przez e-mail w sytuacji pytań i wątpliwości związanych z tematyką szkoleń.

Wymagania rekrutacyjne – kto może być uczestnikiem szkolenia?

Uczestnikiem szkolenia może być osoba, która spełnia następujące kryteria:

- Jest bezrobotnym absolwentem studiów wyższych
- Ukończyła studia nie później niż 12 miesięcy przed dniem zgłoszenia na szkolenie
- Zdiagnozowano u niej luki w zakresie kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia
- Wykazuje zainteresowanie i motywację do rozwoju istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia

Jakie warunki musi spełnić uczestnik, aby otrzymać zaświadczenie o ukończeniu szkolenia?

Warunkiem otrzymania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest uczestnictwo przez uczestnika w 80% zajęć.

Ocena szkolenia

Jak będzie wyglądać ewaluacja?

Warunkiem kwalifikacji do udziału w szkoleniach jest diagnoza luk kompetencyjnych uczestnika wykonana metodą KIK-PZ. Po ukończeniu szkolenia uczestnicy ponownie zostaną przebadani powyższą metodą. Wynik końcowy powinien pokazać zmniejszenie lub całkowitą eliminację luki kompetencyjnej w zakresie której uczestnik odbył szkolenie. Ponadto na koniec ostatniego dnia szkoleniowego zostanie przeprowadzona ankieta ewaluacyjna (Ankieta ewaluacyjna - załącznik), dotycząca poziomu przygotowania trenerów, zadowolenia z udziału w przeprowadzonym szkoleniu, użyteczności programu.

W/w wytyczne skierowane są do następujących szkoleń:

- Aktywność na rynku pracy
- Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej
- Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia
- Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych

Wstępną wersję produktu na etapie testowania użytkownicy otrzymają podczas szkoleń w postaci wydrukowanej (instrukcja), natomiast dostęp do narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia - Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) możliwy będzie poprzez pobranie ze strony <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl/> , lub za pomocą nośnika np. pendrive w przypadku wersji off-line

Na etapie upowszechniania produkt finalny opracowany w formie zamkniętej tzn. programu komputerowego będzie dostępny na nośniku danych np. płyta DVD udostępniany wraz z publikacją oraz instrukcją.

Produkt finalny zamieszczony zostanie również na stronie internetowej projektu <http://istotnekompetencje.oic.lublin.pl/>

IV. Plan działania w procesie testowania produktu

Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

Projektodawca planuje przeprowadzić test produktu na niewielkiej grupie w stosunku do potencjalnych użytkowników i odbiorców proponowanego produktu. W wymiarze docelowym narzędzia przeznaczone będą dla wszystkich zainteresowanych z terenu województwa lubelskiego.

Grupę testową stanowią:

- **użytkownicy** – wyłonieni doradcy zawodowi z terenu województwa lubelskiego,
- **odbiorcy** – przy rekrutacji odbiorców należy uwzględnić:
kryteria formalne do testowania mogą przystąpić bezrobotni absolwenci szkół wyższych, zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego, którzy w okresie do 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie znaleźli zatrudnienia
- poziom motywacji do współpracy z doradcą zawodowym,
- dotychczasowa sytuacja kandydata (nieudane próby poszukiwania zatrudnienia)

W testowaniu i ocenie produktu udział weźmie grupa 6 doradców zawodowych z terenu województwa lubelskiego. W testowaniu będzie uczestniczyło także 60 bezrobotnych absolwentów (36 K i 24 M).

Rekrutacja uczestników do testowania będzie prowadzona, w okresie maj – wrzesień 2013 r. Okres rekrutacji zbiegnie się w czasie z zakończeniem roku akademickiego, kiedy to na rynek pracy wejdą nowi absolwenci uczelni wyższych. Rekrutacja do projektu będzie pokrywała się z działaniami promocyjnymi. W prasie ukażą się ogłoszenia rekrutacyjne oraz banery reklamowe na stronach internetowych wydań gazet w woj. lubelskim. Zostaną wydrukowane plakaty i ulotki. Informacje o rekrutacji umieszczone będą w miejscach publicznych Uczelni Wyższych województwa lubelskiego, Biurach Karier, MUP, PUP. O przyjęciu do projektu decydować będzie kolejność zgłoszeń. Na wypadek rezygnacji z udziału w projekcie osób zakwalifikowanych zostanie utworzona lista rezerwowa.

Za proces rekrutacji do projektu odpowiedzialny będzie zespół projektowy w składzie Kierownik Projektu, Specjalista ds. Rekrutacji. Za proces testowania odpowiedzialny będzie Lider Projektu

Opis przebiegu testowania

Dobór grupy

W testowaniu ze strony odbiorców weźmie udział 60 osób (36K i 24 M) pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie znalazły zatrudnienia. Będą to osoby z terenu województwa lubelskiego. Jako próbę socjologiczną przyjęliśmy, iż łączna grupa odbiorców w pierwszej fazie testowania to 60 osób.

Ze strony użytkowników w testowaniu weźmie udział sześciu specjalnie przygotowanych doradców zawodowych do pracy z w/w osobami.

Opis przebiegu testowania

Zarówno sposób doboru uwzględniający wymóg reprezentatywności, jak i liczebności kategorii osób objętych testowaniem, spełniają wymogi rzetelności testu produktów finalnych i odpowiadają specyfice projektów innowacyjnych.

Testowanie narzędzia będzie przebiegało według następującej sekwencji działań:

1) rekrutacja odbiorców i użytkowników do udziału w projekcie.

Zgodnie z informacjami zawartymi w poprzednim punkcie, etap testowania rozpocznie się od przeprowadzenia rekrutacji zarówno doradców, jak i osób bezrobotnych. Rekrutację zaplanowano w okresie maj – wrzesień 2013 r. Oczekiwanym efektem rekrutacji jest zapewnienie udziału w projekcie zaplanowanej liczby użytkowników i odbiorców.

2) szkolenie dla doradców zawodowych z wykorzystania narzędzia – szkolenie w wymiarze 16 godzin dla jednej grupy 6 –cio osobowej

Cele szkolenia to:

- zapoznanie z ideą narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia – Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia KIK- PZ oraz jego obsługą
- przekazanie informacji na temat zasad interpretacji i wykorzystania wyników diagnozy
- doskonalenie warsztatu pracy

Szkolenie organizowane będzie w systemie weekendowym (sobota - niedziela) w grupie 6 – cio osobowej. Uczestnicy będą mieli zapewnione materiały szkoleniowe - opracowania powstałe podczas okresu przygotowawczego w wersji drukowanej:

- Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych – Instrukcja KIK-PZ

- testową wersję narzędzia (dostęp przez stronę

<http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl/>, lub na nośniku np. w formie pendrive)

Podczas szkolenia uczestnicy będą mieli zapewnione przerwy kawowe oraz wyżywienie w formie obiadu. Szkolenie zaplanowane jest na miesiąc czerwiec 2013 r.

3) zastosowanie w praktyce stworzonego produktu oraz bieżący monitoring działania innowacji

Test produktów planowany jest do realizacji w okresie VII – XII 2013 r i obejmował będzie:

- przeprowadzenie przez doradców badania istotnych kompetencji za pomocą KIK- PZ;
- analizę otrzymanych wyników badań i identyfikacja luk kompetencyjnych;
- przeprowadzenie szkoleń/warsztatów/staży warunkujących rozwój deficytowych kompetencji;
- bieżący monitoring wdrażania produktu.

Schemat pracy z narzędziem KIK – PZ przedstawia się następująco:

Lp.	Tematy i treści	Liczba godzin
1	<p>Diagnoza</p> <ul style="list-style-type: none"> • omówienie narzędzia i przekazanie podstawowych informacji dotyczących jego zastosowania, • przekazanie danych niezbędnych do pobrania programu, zainstalowanie elektronicznej wersji ankiety i przeprowadzenie badania przez absolwentów 	1
2	<p>Analiza</p> <ul style="list-style-type: none"> • przekazanie informacji absolwentom, w jaki sposób „czytać” interpretację wyników ankiety, • jak wykorzystać otrzymaną interpretację w planowaniu i poszukiwaniu zatrudnienia, • wyjaśnienie indywidualnych problemów/wątpliwości osobie badanej. 	1

Otrzymana interpretacja własnych kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia będzie punktem wyjścia w odniesieniu sukcesu na rynku pracy. Posłuży informacji co należy zrobić, jakie dodatkowe szkolenia/warsztaty należy ukończyć, aby taki sukces odnieść.

W trakcie procesu testowania zakładamy zrealizowanie 6 grup szkoleń/warsztatów rozwijających poszczególne kompetencje istotne do znalezienia pracy, będących wynikiem narzędzia do diagnozy kompetencji. Założono, iż szkolenia obejmować będą 24 godziny lekcyjne (3 dni po 8 godzin) i realizowane będą w grupach śr. 10- cio osobowych.

Założono, iż każdy odbiorca biorący udział w teście będzie dodatkowo objęty wsparciem w postaci 4 godzinnego Indywidualnego doradztwa zawodowego oraz 2 godzinnym doradztwem psychologicznym. Spośród 60 BO Komisja Rekrutacyjna wyłoni 30 osób (w tym 18 K), które zostaną skierowane na staże zawodowe. Na staże zostaną skierowani absolwenci, którzy w wyniku przeprowadzonego badania testowego otrzymali największy deficyt kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanych przez pracodawców. Zakłada się, iż w wyniku staży, oraz odbytych szkoleń osoby te nabędą doświadczenie zawodowe oraz zniwelują luki kompetencyjne niezbędne do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. W ramach projektu przewidziano 30 staży 4 – ro miesięcznych. Za staże odpowiedzialny będzie zarówno Lider jak i Partner.

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Użytkownicy otrzymają:

- innowacyjne elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia – Kwestionariusz KIK-PZ (dostęp na pendrive, lub ze strony <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl/>)
- instrukcję korzystania z narzędzia w wersji drukowanej „Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych ”

Odbiorcy otrzymają:

W trakcie przeprowadzania testu narzędziem KIK-PZ:

- elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia – Kwestionariusz KIK-PZ (dostęp na pendrive, lub ze strony <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl/>)

Podczas prowadzenia szkoleń/warsztatów:

- pendrivez załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenera podczas realizacji szkoleń;
- materiały piśmiennicze: teczka, długopis, notatnik
- autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego szkolenie;

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Główną osobą odpowiedzialną za monitorowanie przebiegu testowania oraz opracowanie narzędzi monitoringu jest Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji. Będzie on na bieżąco współpracował z Kierownikiem Projektu i Koordynatorem Merytorycznym w zakresie monitoringu postępów projektu. W zakresie merytorycznym produktu Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji kierował się będzie wskazówkami ekspertów odpowiedzialnych za merytoryczną stronę produktów.

Monitorowanie przebiegu fazy testowania dokonane będzie na przygotowanych ankietach monitoringowych, które wypełniać będą zarówno użytkownicy jak i odbiorcy. Głównym narzędziem monitoringu będzie bieżące raportowanie przez doradców postępów z wykorzystaniem narzędzi oraz raport główny zawierający całość materiału tzn. wszystkie przeprowadzone ankiety monitoringowe oraz zebrane uwagi, sugestie i opinie użytkowników i odbiorców.

Wyniki bieżącego monitoringu analizował będzie Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji i ich wyniki konsultował z zespołem ds. konstrukcji narzędzia. Decyzje o wprowadzeniu zmian w samym sposobie testowania i produkcie podejmował będzie Koordynator Merytoryczny w porozumieniu z Kierownikiem Projektu oraz zespołem ekspertów. W trakcie testowania narzędzia KIK-PZ” na bieżąco, w zależności od wyników monitorowania możliwe będzie wprowadzanie zmian/ulepszeń w zakresie funkcjonalności wyglądu narzędzia np. uproszczenie sposobu zapisywania, gdyby okazał się zbyt skomplikowany, przekazywania informacji zwrotnej, poprawy funkcjonalności narzędzia ewentualnie wyeliminowanie barier/problemów technicznych i wprowadzenie innych usprawnień. Monitorowaniu podlegać będą również prowadzone szkolenia/warsztaty i staże.

Oprócz monitorowania efektów fazy testowania będzie prowadzony bieżący monitoring działań projektowych i jego prawidłowej realizacji pod względem rzeczowym, finansowym oraz w zakresie zgodności z budżetem i harmonogramem projektu.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Proponowana innowacja, jako działanie z definicji zagrożone brakiem osiągnięcia wymaganych efektów, wymaga rzetelnego testowania przed etapem szerszego upowszechniania i wdrożenia do polityki. Warunek powyższy zostanie spełniony poprzez wnikliwą ewaluację zewnętrzną i wewnętrzną produktu. Pozytywne wyniki tych procesów dadzą pewność, że proponowane narzędzie można wdrożyć na większą skalę.

Ewaluacja i monitoring stanowią integralną część realizacji produktu. System monitoringu jest podstawowym źródłem informacji danych wtórnych z punktu widzenia oceny podjętych działań. Monitorowanie można zdefiniować jako proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażanego modelu w aspekcie finansowym i rzeczowym, mającym na celu zapewnienie zgodności realizacji modelu z wcześniej założonymi celami.

Przydatność monitoringu możemy postrzegać w dwóch aspektach: jako narzędzia operacyjnego umożliwiającego efektywne i skuteczne zarządzanie modelem. W oparciu o uzyskiwanie bieżących informacji w ramach systemu monitorowania na temat realizowanych działań możliwe jest szybkie identyfikowanie wszelkich nieprawidłowości, a dzięki temu podejmowanie odpowiednich działań zaradczych. Drugim aspektem jest postrzeganie czy dane z systemu monitoringu stanowią podstawę do przeprowadzenia ewaluacji. Ewaluacja to opisywanie przebiegu oraz wyników badanych działań ze strony pozytywnej i negatywnej, wyjaśniania związków pomiędzy nakładami, a rezultatami oraz porównywanie rezultatów ze wstępnymi założeniami.

ETAPY PROCESU EWALUACJI

- Planowanie i projektowanie ewaluacji (analiza potrzeb, określenie zakresu ewaluacji, podział obowiązków poszczególnych osób);
- Zbieranie i analiza danych (prace badawcze oraz analiza wyników);
- Raportowanie (prezentowanie wyników badań w formie raportu, konsultacje raz dyskusje na temat wyników ewaluacji);
- Wykorzystywanie wyników ewaluacji (udoskonalenie modelu na podstawie rekomendacji zawartych w raporcie).

KRYTERIA EWALUACJI

Ewaluacja- ex-ante (przed realizacją)

- mid-term (w połowie realizacji)
- on going (w trakcie trwania realizacji)
- ex-post (po zakończeniu realizacji)

TRAFNOŚĆ pozwala ocenić, w jakim stopniu przyjęte cele odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze.

Ewaluacja wewnętrzna

Celem ewaluacji wewnętrznej jest sprawdzenie czy w wyniku podjętej interwencji zostały osiągnięte efekty wprowadzonej innowacji.

Ewaluacja wewnętrzna obejmować będzie:

-ewaluację tworzenia produktów (kryteria oceny: Zgodność produktu ze strategią wdrażania w zakresie celu i grupy docelowej/ Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)/ Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu/ Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)/ Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)/ Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania/ Unikatowość rozwiązania). Ankiety wypełniać będą przedstawiciele instytucji: rynku pracy, biur karier i pracodawcy - którzy docelowo będą użytkownikami wypracowanego produktu. Wnioskodawcy zależy na poznaniu opinii na temat wstępnych wersji produktu finalnego na etapie jego opracowywania.

-ocenę przeprowadzonych szkoleń/warsztatów

Główną osobą odpowiedzialną za monitorowanie przebiegu testowania oraz opracowywania narzędzi monitoringu jest Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji, który będzie ściśle współpracował z zespołem projektowym. W/w specjalista zajmuje się analizą progresu projektu i uczestników, kontrolą osiągnięcia założonych celów ilościowych i jakościowych. Do narzędzi monitorowania należeć będą: badanie stanu wiedzy wejściowej i wyjściowej (pre-test oraz post-test); karty pracy; raporty trenerów; obserwatora; listy imienne; umowy za wykonanie dzieła trenerów; ankieta ex ante i ex post. Pochodzenie danych: karty pracy trenerów, listy potwierdzające udział w szkoleniu, sprawozdania i informacje, wymiana informacji na spotkaniach zespołu projektowego, listy obecności, harmonogramy szkoleń, dzienniki zajęć.

Jak wspomniano powyżej ewaluacja obejmować będzie ocenę zastosowania narzędzia do badania istotnych kompetencji KIK-PZ i ocenę szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój deficytowych kompetencji w wymiarze realizacji celu ogólnego i celów szczegółowych. Analizy na etapie konstrukcji projektu oraz na I etapie realizacji projektu i opinie pozyskane podczas walidacji narzędzia do badania istotnych kompetencji od uczestników badania – absolwentów szkół wyższych, którzy do 12 m-cy od ukończenia szkoły nie znaleźli zatrudnienia, potwierdziły potrzebę opracowania proponowanych produktów.

Monitoring i ewaluacja w fazie testowania obejmować będzie:

1) Ewaluację szkolenia dla doradców zawodowych z wykorzystania narzędzia

- ocena przeprowadzonego szkolenia - źródła danych: kwestionariusz ankiety, listy obecności, dziennik zajęć, karty pracy trenerów, raporty trenerów, ankieta wskaźników miękkich.

Ocena dostarczy wiedzy, czy zaplanowane szkolenie da doradcom wystarczającą wiedzę i umiejętności niezbędne do posługiwania się opracowanym narzędziem. Poznanie stanu wejściowego doradców, będzie bazą do oceny założonych wskaźników miękkich.

2) Ewaluację stosowania narzędzia – KIK-PZ

- badanie opinii bezrobotnych absolwentów uczestniczących w badaniach - źródła danych: kwestionariusz ankiety, raport doradcy, ankieta wskaźników miękkich;

- badanie opinii doradców zawodowych prowadzących badania narzędziem KIK-PZ, źródła danych: kwestionariusz ankiety, raport doradcy, ankieta wskaźników miękkich.

Badania mają za zadanie odpowiedzieć na pytanie dotyczące przydatności narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia w aspekcie umiejętności poruszania się po rynku pracy a konsekwencji odniesienia sukcesu na tym rynku.

Testowanie produktu będzie także okazją do zebrania kolejnych danych dotyczących działania narzędzia, pozwoli na ponowne obliczenie norm oraz pozwoli na potwierdzenie założonych wcześniej skal, dla potrzeb opracowania finalnej wersji produktu.

3) Ewaluacja prowadzonych szkoleń/warsztatów

- badanie opinii bezrobotnych absolwentów uczestniczących w szkoleniach/warsztatach - źródła danych: kwestionariusz ankiety, raport trenera, ankieta wskaźników miękkich;
- badanie sposobu przeprowadzenia szkoleń/warsztatów - źródła danych: listy obecności na zajęciach, harmonogramy zajęć, raporty trenerów.

Ocena dostarczy wiedzy, czy zaplanowane szkolenia dadzą pożądany efekt, czy uczestnicy posiadają pożądane kompetencje, wiedzę i umiejętności niezbędne do sprawnego poruszania się po rynku pracy. Poznanie stanu wiedzy wejściowej i wyjściowej będzie adekwatną skalą oceny umiejętności uczestników szkolenia.

Ewaluacja zewnętrzna

Została zaplanowana w trzecim kwartale 2014 r. Zostanie przeprowadzona bezpośrednio po zakończeniu etapu testowania. Będzie miała na celu bezstronną ocenę wypracowanych narzędzi. Założenia i zagadnienia, na które ma odpowiedzieć ewaluacja zewnętrzna zostaną wypracowane w wyniku negocjacji i ustaleń z wybranym wykonawcą usługi. Z uwagi na fakt, że planowane wynagrodzenie ewaluatora nie przekroczy kwoty 14 tys. Euro, nie jest wymagane zastosowanie wyboru wykonawcy w oparciu o zasadę konkurencyjności. Wybór wykonawcy zostanie dokonany w oparciu o rozeznanie rynku zgodnie z zasadą efektywności ekonomicznej. Raport z ewaluacji zewnętrznej wykorzystany zostanie do ewentualnych modyfikacji i niezbędnych ulepszeń produktów finalnych.

Zadaniem ewaluacji zewnętrznej jest w szczególności odpowiedź na pytania czy:

- przygotowany produkt i jego wdrożenie pozwoli na osiągnięcie celów projektu.
- przygotowany produkt spełnia założenia pod względem merytorycznym i technicznym.
- przygotowany produkt jest bardziej przydatny i efektywny od tych dotychczas stosowanych.

Wyniki z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej pozwolą zweryfikować efekty wprowadzenia innowacji. Efekty zastosowania innowacji zostaną uznane za wystarczające, jeżeli:

- ✓ 100 % doradców zawodowych uczestniczących w teście nabędzie umiejętność posługiwania się narzędziem KIK-PZ %
- ✓ 95 % absolwentów szkół wyższych uczestniczących w teście nabędzie istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia
- ✓ 100 % absolwentów – uczestników staży zawodowych nabędzie kompetencje miękkie, ogólne, pożądane przez pracodawców
- ✓ 50% użytkowników wyrazi chęć skorzystania z produktu

Opisany sposób ewaluacji i monitoringu efektów projektu został rozszerzony i uszczegółowiony względem zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie.

Rozszerzenie dotyczy opisu przebiegu ewaluacji, narzędzi, za pomocą których ewaluacja będzie przeprowadzana oraz częstotliwości i okresu pomiaru.

VI. Strategia upowszechniania

Zaplanowane w projekcie działania upowszechniające i włączające są wielopłaszczyznowe oraz posiadają wiele cech wspólnych.

Celem działań upowszechniających jest zapewnienie możliwie szerokiej informacji o projekcie i wypracowanych w jego ramach produktach wśród użytkowników i odbiorców proponowanych narzędzi. Informowanie o istocie produktu, jego zaletach, korzyściach i możliwościach zastosowania oraz zachęcenie do pracy z nowym produktem.

Narzędziem rozpowszechniania informacji o projekcie będą: seminaria dyskusyjne dla przyszłych użytkowników produktu, artykuły sponsorowane w prasie ogólnowojevodzkiej o założeniach produktu i jego zastosowaniu, oraz na stronach internetowych Lidera i Partnera – ZPPL zrzeszający ok. 80 pracodawców, którzy są potencjalnymi użytkownikami produktu, konferencja upowszechniająca, publikacja książkowa, listy rekomendacyjne, listy informacyjne.

Przedmiotem działań upowszechniających będzie cały produkt, tj. elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia – KIK-PZ, opracowane programy szkoleń niwelujące zidentyfikowane luki kompetencyjne

Osoby odpowiedzialne za działania upowszechniające: Koordynator merytoryczny projektu, Kierownik Projektu, Eksperti opracowujący produkt

Okres wdrażania działań upowszechniających: od początku testowania produktu, zintensyfikowanie działań nastąpi w III i IV kwartale 2014 r. W okresie testowania działania upowszechniające skupione będą na pozyskaniu informacji od użytkowników i odbiorców na temat nowego rozwiązania celem wypracowania optymalnej ostatecznej wersji produktu. W ostatnim etapie realizacji projektu główny nacisk w działaniach upowszechniających zostanie położony na zachęcenie przyszłych użytkowników do zastosowania nowych rozwiązań w praktyce.

Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające

W pierwszej kolejności działania upowszechniające będą skierowane do grup biorących udział w testowaniu narzędzia i będą to:

- doradcy zawodowi pracujący w Publicznych Służbach Zatrudnienia – Miejskich i Powiatowych Urzędach Pracy, Biurach Karier, agencjach zatrudnienia z terenu województwa lubelskiego, wyrażających chęć udziału w projekcie;
- 60 absolwentów (36 K, 24 M) szkół wyższych z terenu województwa lubelskiego, którzy w okresie 12 m-cy od ukończenia nauki nie znaleźli zatrudnienia.

Produkt finalny jest narzędziem skierowanym przede wszystkim do użytkowników- to za jego pomocą użytkownicy mają pomagać odbiorcom młodym bezrobotnym absolwentom szkół wyższych w odniesieniu sukcesu na rynku pracy. W związku z tym działania upowszechniające będą skierowane przede wszystkim do użytkowników, których zadaniem będzie pełne

informowanie o istocie narzędzia i możliwościach skorzystania z jego rozwiązań. Pozwoli to zapewnić efektywność działań i skuteczność funkcjonowania innowacji.

W zastosowaniu innowacji kluczową kwestię odegrają zaplanowane seminaria na które zostaną zaproszeni przedstawiciele przyszłych użytkowników. Ponadto działania upowszechniające będą prowadzone poprzez stronę internetową projektu i stronę internetową Partnera, zainteresowanie tematem mediów oraz zamieszczanie informacji na portalach problemowych. Pozwoli to na zaangażowanie możliwie szerokiego grona odbiorców.

Zostanie zorganizowana Konferencja podsumowująca, której celem będzie przekazanie informacji o produkcie, możliwościach jego zastosowania i wdrożenia. Ponadto będzie rozpowszechniana powstała w ramach projektu publikacja książkowa wraz z elektronicznym narzędziem do badania istotnych kompetencji KIK-PZ w formie płyty CD.

W dalszej kolejności działania będą adresowane do pozostałych grup mogących mieć wpływ na wprowadzenie innowacji.

Plan działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających jest przekazanie wiedzy na temat możliwości wykorzystania innowacyjnych narzędzi-produktów oraz możliwości adaptacji opracowanego nowego rozwiązania.

Celem działań upowszechniających jest poinformowanie użytkowników projektu o możliwościach zastosowania produktu finalnego, ukazanie korzyści wynikających z jego zastosowania, ukazanie możliwości adaptacji produktu.

Działania upowszechniające będą prowadzone według następującej sekwencji działań i swoim zasięgiem obejmą całe województwo lubelskie.

- 1) upowszechnianie produktów w instytucjach, które będą potencjalnymi użytkownikami produktu oraz na etapie testowania wśród doradców zawodowych Urzędów Pracy, Biur Karier, którzy pracują z osobami bezrobotnymi poprzez przekazanie kompletnego zestawu produktu i przekazanie informacji o wdrażanym projekcie;
- 2) upowszechnianie informacji o projekcie poprzez stronę internetową Projektu gdzie zamieszczona będzie wersja finalna produktu oraz stronę internetową Partnera Projektu;
- 3) organizacja 4 spotkań seminaryjnych z udziałem: dyrektorów i ich zastępców oraz doradców zawodowych Powiatowych Urzędów Pracy, Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, przedstawicieli instytucji rynku pracy – doradców zawodowych agencji zatrudnienia i biur karier organizacji pracodawców, organizacji pozarządowych i przedstawicieli przedsiębiorców. Organizacja seminariów zostanie poprzedzona wysyłką zaproszeń (ok. 75 zaproszeń/1 seminarium) oraz artykułami prasowymi z zaproszeniami na seminarium. Zakłada się, iż w seminariach weźmie udział 140 osób;
- 4) organizacja Konferencji Podsumowującej realizację Projektu połączoną z targami Pracy. Za jej organizację będzie odpowiadał Partner – ZPPL Lewiatan. Podczas konferencji planowanej dla około 80 osób zostanie przedstawione praktyczne zastosowanie narzędzia. Prelegentami będą m. in. przedstawiciele zespołu badawczego. Organizacja Konferencji zostanie poprzedzona wysyłką zaproszeń do około 300 adresatów województwa lubelskiego. Przesłane pismo zapraszające, informujące o powstałym w ramach projektu produktach i jego zastosowaniu będą również jedną z form działań upowszechniających;

- 5) kampania informacyjna prowadzona wśród studentów ostatniego roku studiów uczelni wyższych z województwa lubelskiego, którzy dzięki informacjom dostarczonym do Biur Karier zostaną poinformowani o możliwości skorzystania z nowego narzędzia do pomiaru umiejętności, które w poszukiwaniu zatrudnienia są niezbędne.
- 6) kampania medialna upowszechniająca (zarówno emisja płatnych artykułów sponsorowanych w prasie ogólnowojewódzkiej - 4 emisje, jak również próba zainteresowania mediów tematyką) – będzie miała na celu propagowanie informacji o istnieniu nowego rozwiązania do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia, zarówno wśród użytkowników, jak i odbiorców.

Wszystkie wyżej wymienione aktywności i działania dają pewność powszechności i ogólnowojewódzkiego charakteru procesu. Z pełną odpowiedzialnością możemy powiedzieć, że z informacją o projekcie i opracowanym innowacyjnym produkcie dotrzemy do wszystkich najbardziej zainteresowanych, tj. instytucji rynku pracy, biur karier, pracodawców woj. lubelskiego.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Cel działań włączających produkt do głównego nurtu polityki

Wnioskodawca oraz Partner projektu mają ambicję włączyć do głównego nurtu polityki wypracowane w ramach projektu nowe rozwiązanie w zakresie poszukiwania pracy - narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia KIK – PZ w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia.

Celem działań włączających do głównego nurtu polityki jest uzyskanie stanu, w którym wypracowany produkt byłby szerzej stosowany. Środkiem prowadzącym do tego celu jest uświadomienie grupom docelowym oraz interesariuszom projektu w szczególności decydom korzyści płynących z wykorzystania wypracowanych narzędzi.

Zadanie będzie zrealizowane poprzez udostępnienie wypracowanych produktów wszystkim zainteresowanym, zamieszczenie ich na stronie projektu, a także poprzez rozpowszechnienie ich w województwie lubelskim. Celem rozpowszechnienia informacji o produktach oraz o możliwości ich wdrożenia zorganizowane zostaną 4 seminaria wojewódzkie z zaproszonymi decydentami i przedstawicielami przedsiębiorców.

Adresaci działań mainstreamingowych zostali podzieleni ze względu na rodzaj działań włączających.

Grupą docelową w mainstreamingu horyzontalnym będą przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego, kierownicy Biur Karier i agencji zatrudnienia z naszego regionu, konfederacje i zrzeszenia regionalnych pracodawców, członkowie Powiatowych Rad zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie.

Wyżej wymienione organizacje mają możliwości decyzyjne w zakresie wdrażanego produktu, możliwości proponowania i przekonania do zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy w woj. lubelskim i zwiększenia poprawy zatrudnialności młodych absolwentów szkół wyższych. Ponadto mają możliwości wyrażania opinii i doradzania starostom i marszałkowi województwa w sprawach polityki rynku pracy. Przedstawiciele konfederacji pracodawców są

organizacjami mającymi autorytet wśród pracodawców oraz możliwości szerokiego informowania pracodawców i nowych, innowacyjnych rozwiązaniach.

Grupą docelową w mainstreamingu wertykalnym będą posłowie i senatorowie, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia, media. Są to grupy mające możliwości decyzyjne, mające prawo wyrażania opinii w sprawach będących przedmiotem obrad parlamentu, są organami opiniodawczo – doradczymi w sprawach dotyczących rynku pracy oraz mają możliwości kształtowania opinii publicznej

W ramach działań włączających zaplanowano bezpośrednie spotkania lobbingsowe z lokalnymi parlamentarzystami województwa, listy rekomendacyjne, materiały promocyjne.

Celem powyższych działań będzie zainteresowanie w/w grup: decydentów, dyrektorów, kierowników poszczególnych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej, a także przedsiębiorców wdrożeniem i użytkowaniem produktu.

Ponieważ odbiorcami ostatecznymi są absolwenci szkół wyższych Wnioskodawca zamierza informację o produkcie przekazać za pomocą Biur Karier w Lubelskich Uczelniach Wyższych.

Nowe rozwiązanie oprócz włączania horyzontalnego będzie przedmiotem włączania wertykalnego, poprzez propozycję wpisania go w strategię rozwiązywania problemów społecznych, które będą mogły istotnie wesprzeć stosowanie narzędzia. Programy szkoleń natomiast zostaną umieszczone w bazie standardów szkoleń.

Celem działań upowszechniających będzie dotarcie do jak największej grupy użytkowników i odbiorców, co przyniesie w przyszłości wymierne rezultaty dla lubelskiego rynku pracy w zakresie wypracowanego projektu innowacyjnego.

Grupy, do których skierowane będą działania włączające produkt do głównego nurtu polityki wraz z opisem działań do nich skierowanych

Strategia wdrażania produktu do głównego nurtu polityki obejmuje zainteresowanie projektem i wypracowanymi w ramach niego produktami wszystkich mających wpływ na kształt polityki rynku pracy w województwie lubelskim:

a) Przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy oraz doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach z województwa lubelskiego, uczestnicy seminariów i Konferencji podsumowującej, potencjalnie wszyscy dyrektorzy PUP i MUP województwa, gdyż wszystkie urzędy otrzymają zaproszenie do udziału w spotkaniach. W zaproszeniu przedstawione będą założenia i cele projektu oraz przedstawione zostanie nowe rozwiązanie aktywizacji młodych bezrobotnych absolwentów z naszego regionu.

Decyzję o zastosowaniu innowacyjnych narzędzi w danym urzędzie podejmują dyrektorzy wraz z doradcami zawodowymi, w związku z powyższym do nich skierowane są w dużej mierze działania włączające produkty do polityki.

b) Kierownicy Biur Karier i agencji zatrudnienia z Lubelszczyzny. Podobnie jak powyżej będą uczestnikami seminariów lub konferencji podsumowującej i mają możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu, mogą wspomóc wprowadzanie innowacji

c) Przedstawiciele konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców – organizacje mające autorytet wśród pracodawców i możliwości szerokiego informowania pracodawców o nowym rozwiązaniu, mogącym posłużyć rekrutacji nowych pracowników. Z przedstawicielami części pracodawców zaplanowane są spotkania podczas 4 seminariów, część przedstawicieli weźmie udział w konferencji podsumowującej oraz otrzyma stworzony produkt.

d) Członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie – grupa ta ma możliwości wyrażania opinii i doradzania marszałkowi województwa w sprawach polityki rynku pracy. Przedstawiciele Rad zostaną zaproszeni na Konferencję podsumowującą gdzie będą mieli możliwość zapoznania się ze stworzonym narzędziem. Będą pełnili funkcję rzecznika produktu wśród publicznych służb zatrudnienia.

e) Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan – organizacja ta ma możliwość proponowania i przekonywania do zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce i zwiększenia poziomu zatrudnienia. Partnerem Projektu jest ZPPL Lewiatan, który będzie organizatorem Konferencji podsumowującej i który to zaprosi na to wydarzenie znaczną część członków związku. Wyrażenie pozytywnych opinii o produkcie będzie miało wymierne znaczenie włączające produkt do głównego nurtu polityki

f) Lokalni posłowie i senatorowie mający możliwości decyzyjne, z którymi to planowane są spotkania lobbingowe, podczas których zostaną zapoznani z korzyściami i zaletami produktu finalnego oraz poproszeni o wyrażenie opinii na temat produktu. Pożądanym i oczekiwanym rezultatem będzie Rekomendacja ze strony parlamentarzystów w zakresie włączenia do głównego nurtu

g) Członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia – jako organ opiniotwórczy i doradczy ministra pracy w sprawach dotyczących rynku pracy poprzez list rekomendacyjny zostanie zaznajomiony z produktem. Organ ten poprzez pozytywne opinie pełniłby rolę rzecznika produktu.

h) Media: Redaktorzy naczelni oraz dziennikarze mający wpływ na kształtowanie opinii publicznej. Przedstawiciele zostaną zaproszeni na Konferencję podsumowującą przez co będą mieli możliwość zapoznania się z produktem i wyrażenia opinii na jego temat.

Ponadto elementem działań włączających do głównego nurtu polityki będą opracowane i zamieszczone artykuły w prasie wojewódzkiej. W ten sposób planowane jest dotarcie do pozostałych osób mających wpływ na kształt polityki rynku pracy w Lubelszczyźnie.

Strategia włączania wypracowanych produktów do polityki zawiera w sobie elementy mainstreamingu horyzontalnego i wertykalnego. Z jednej strony oddziałuje na bezpośrednich użytkowników produktów (produkt otrzymają praktycznie wszystkie publiczne służby zatrudnienia: PUP, MUP, Biura Karier, Agencje Zatrudnienia, pracodawcy z województwa) z drugiej strony pragniemy zwrócić uwagę decydentów na konieczność zastosowania produktu w polityce rynku pracy.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

W projekcie zidentyfikowano szereg kamieni milowych, punktów zwrotnych projektu, na etapie których podejmowane będą kluczowe decyzje odnośnie realizacji projektu:

- 1) Rekrutacja do projektu (maj – wrzesień 2013)
Kluczowy etap projektu, dzięki któremu pozyskana zostanie reprezentatywna grupa użytkowników i odbiorców do testowania produktów;
- 2) Szkolenia doradców przed fazą testowania (czerwiec 2013)
Etap pozwoli odpowiednio przygotować doradców do zastosowania wypracowanego produktu oraz przekazane zostaną im wstępne wersje produktu;
- 3) Rozpoczęcie testowania narzędzia przez odbiorców (lipiec – grudzień 2013);
- 4) Rozpoczęcie analizy wyników fazy testu – ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna (lipiec 2014);
- 5) Korekta i opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego (lipiec - wrzesień 2014);
- 6)Przeprowadzenie głównych działań upowszechniających i włączających wypracowane produkty do polityki (IV kwartał 2014).

IX. Analiza ryzyka

Identyfikacja potencjalnych zagrożeń, prawdopodobieństwo ich wystąpienia, oszacowanie wpływu na realizację projektu

Analizy ryzyka dokonano posługując się następującymi miarami:

P - prawdopodobieństwo wystąpienia (skala 1–3, gdzie 1 – mało prawdopodobne, 2 – średnio prawdopodobne, 3- bardzo prawdopodobne)

W – wpływ na realizację projektu (skala 1–3, gdzie 1 – mały wpływ, 2- średni wpływ, 3 – znaczący wpływ)

I – iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu

- 1) problemy z rekrutacją wystarczającej ilości bezrobotnych absolwentów szkół wyższych
P – 2, W – 3, I – 6
- 2) problemy z rekrutacją doradców zawodowych
P – 1, W – 3, I – 3
- 3) brak przekonania części doradców zawodowych co do skuteczności działania narzędzia
P – 1, W – 2, I – 2
- 4) brak zainteresowania produktem finalnym ze strony publicznych służb zatrudnienia
P – 1, W – 2, I – 2
- 5) testowanie wykaże, iż narzędzie jest zbyt trudne w zastosowaniu lub zbyt czasochłonne w stosowaniu
P – 1, W – 2, I – 2
- 6) zmiany poziomu kosztów w ramach budżetu w szczególności w związku ze zmianą przepisów np. podatkowych
P – 3, W – 1, I – 3
- 7) nieterminowe przekazywanie transz środków na realizację projektu
P – 2, W – 3, I – 6

8) konieczność wprowadzenia działań, które nie są przewidziane w projekcie

P – 1, W – 2, I – 2

9) brak akceptacji wstępnej wersji produktu, która miałaby podlegać testowaniu

P – 1, W – 3, I – 3

10) uznanie opracowanego produktu finalnego za nieskuteczny

P – 1, W – 3, I – 3

11) brak zainteresowania produktem ze strony decydentów i osób mających wpływ na politykę rynku pracy

P – 1, W – 2, I – 2

Analiza możliwych do wystąpienia ryzyk w Projekcie wskazuje, że w większości przypadków prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka określono na poziomie 1, czyli mało prawdopodobne. W przypadku pkt 1 i pkt 7 wystąpienie szacowanego prawdopodobieństwa ryzyka będzie miało średni wpływ na realizację Projektu. W przypadku pkt 6 byłby to znaczący wpływ na realizację Projektu z uwagi na brak możliwości osiągnięcia założonych celów oraz na potencjalne trudności we wdrażaniu modelu.

W zakresie merytorycznym, sposobem na ograniczenia prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka jest ścisła realizacja procesów monitoringowych, a tym samym niezwłoczne informowanie Kierownika Projektu o bieżących problemach realizacyjnych i podejmowanie środków zaradczych.

Sposoby ograniczania najważniejszych zagrożeń

Powyższa analiza możliwego ryzyka, które może wystąpić na etapie realizacji projektu wskazuje najważniejsze zagrożenia dla prawidłowej realizacji projektu. Dokonano szerszej analizy zagrożeń i zaplanowano odpowiednie działania zaradcze:

- 1) Problemy z rekrutacją wystarczającej ilości bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Przeprowadzenie szerokiej akcji rekrutacyjnej z położeniem nacisku na informacje o korzyściach dla bezrobotnych absolwentów z udziału w projekcie. Działaniami mającymi za zadanie łagodzenie wystąpienia ryzyka jest bieżący monitoring procesu testowania, reagowanie na problemy odbiorców związane z ich udziałem w procesie oraz szeroka akcja promująca nowe rozwiązanie.
- 2) Nieterminowe przekazywanie transz środków na realizację projektu – zagrożenie to może wpłynąć niekorzystnie na płynność finansową projektu. Wśród działań zaradczych można wymienić czasowe przesunięcie realizacji poszczególnych zadań, negocjowanie z dostawcami i wykonawcami wydłużonych terminów płatności oraz czasowe „założenie” środków własnych.

Sposoby ograniczania pozostałych zagrożeń

- 1) Problemy z rekrutacją doradców zawodowych – podobnie jak powyżej zostanie przeprowadzona szeroka akcja rekrutacyjna mająca również na celu przekazanie informacji o nowym innowacyjnym narzędziu, które może zostać wykorzystane w pracy doradcy zawodowego. Testowanie prowadzone na niewielkiej próbie doradców zawodowych połączone z nauką obsługi nowego narzędzia i przekazaniem wypracowanych w ramach projektu materiałów dotyczących znaczenia kompetencji miękkich, powinno zachęcić potencjalnych odbiorców do skorzystania ze szkolenia.

- 2) Brak przekonania części doradców zawodowych co do skuteczności działania narzędzia. W trakcie szkolenia, seminariów i konferencji (na które zaproszeni będą doradcy) przekazywane będą zalety produktu. Między innymi autorzy produktu przekonywać będą o ważności kompetencji miękkich, istotnych do odniesienia sukcesu na rynku pracy oraz o możliwości zbadania luk kompetencyjnych. Ponadto doradcy otrzymają nowe narzędzie, które pozwoli na doskonalenie ich warsztatu pracy.
- 3) Brak zainteresowania produktem finalnym ze strony publicznych służb zatrudnienia. Działaniami łagodzącymi będzie zastosowanie różnorodnych narzędzi upowszechnienia i szerokiego katalogu działań upowszechniających. W ramach tych działań przekazane zostaną szczegółowe informacje o produkcie oraz zaletach i korzyściach wynikających z zastosowania nowej metody z punktu widzenia zwiększenia efektywności (większa trafność proponowanych szkoleń) i optymalizacji procesu poszukiwania zatrudnienia.
- 4) Testowanie wykaże, iż narzędzie jest zbyt trudne w zastosowaniu lub zbyt czasochłonne w stosowaniu. W przypadku wystąpienia wymienionego problemu Projektodawca zorganizuje dodatkowe spotkania autorów narzędzia, w ramach których zostaną wyjaśnione wszelkie problemy i trudności związane ze stosowaniem produktu
- 5) Zmiany poziomu kosztów w ramach budżetu w szczególności w związku ze zmianą przepisów np. podatkowych - bieżący monitoring cen pozwoli na wczesne wykrycie takiego zagrożenia i wprowadzenie działań zaradczych tj. uruchomienie środków zapasowych, oszczędności oraz rozeznanie rynku w celu znalezienia konkurencyjnych ofert
- 6) Konieczność wprowadzenia działań, które nie są przewidziane w projekcie – analiza budżetu projektu pod kątem powstałych oszczędności, zwrócenie się do Instytucji Pośredniczącej II z prośbą o możliwość dokonania zmian i przesunięcia środków finansowych.
- 7) Brak akceptacji wstępnej wersji produktu, która miałaby podlegać testowaniu – pogłębiona diagnoza problemów przeprowadzona na początku realizacji projektu wskazała na potrzebę opracowania proponowanego narzędzia. Ponadto do konstrukcji narzędzia zaangażowano wysokiej klasy ekspertów co zapewni odpowiednią jakość produktu.
- 8) Uznanie opracowanego produktu finalnego za nieskuteczny – wśród działań zapobiegawczych można wymienić systematyczny monitoring postępu prac oraz zaplanowanie odpowiedniego czasu na wprowadzenie ewentualnych modyfikacji. W przypadku wystąpienia ryzyka, produkt zostanie skorygowany na podstawie wytycznych z ewaluacji.
- 9) Brak zainteresowania produktem ze strony decydentów i osób mających wpływ na politykę rynku pracy – wśród działań zapobiegawczych możemy wymienić prowadzenie spotkań lobbingsowych z decydentami, przekazanie materiałów promocyjnych oraz listów rekomendacyjnych do mediów, przedstawicieli kadry kierowniczej urzędów pracy z województwa lubelskiego, szefów biur karier i agencji zatrudnienia z Lubelszczyzny, konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców, członków Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. W ramach prowadzonych działań włączających główny nacisk położony zostanie na przekonanie o korzyściach wynikających z nowego narzędzia. Istotną rolę w niwelowaniu powyższego zagrożenia będzie lobbying prowadzony przez Partnera Projektu – Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan

Załączniki:

1. Wstępna wersja produktu – KIK-PZ
(dostęp za pośrednictwem strony <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl/>)
2. Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). Instrukcja
3. Raport -Identyfikacja istotnych kompetencji niezbędnych dla funkcjonowania zawodowego oraz poszukiwania zatrudnienia – diagnoza w oparciu o wyniki badań pilotażowych przeprowadzonych wśród bezrobotnych absolwentów studiów wyższych i pracodawców
4. Raport - Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów – diagnoza w oparciu o wyniki Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)
5. Programy szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia

Podpisy:

W imieniu Lidera:

W imieniu Partnera: