

PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”

Opinia dot. strategii wdrażania
projektu innowacyjnego



Uzasadnienie realizacji projektu

- Kontekst problemu osób z wykształceniem wyższym na rynku pracy i jego przyczyn
- Przedmiot badania
- Sposób wykorzystania przeprowadzonego badania

Wskaźniki realizacji celów

- Nieprecyzyjne / nieostre definicje pojęć wykorzystanych do budowania celów projektu
 - „zdolności poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia”
 - „atrakcyjność zawodowa na rynku pracy”
 - „spójność działań” PUP i pracodawców
 - wzrost skuteczności działań, które nie były wcześniej realizowane

Wskaźniki realizacji celów

Wzrost do XII 2014 r. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia min. 85% odbiorców projektu (niepracujących absolwentów szkół wyższych) poprzez opracowanie, przetestowanie i wdrożenie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS”

Liczba osób objętych wsparciem

Liczba opracowanych modeli

Liczba osób, które nabyły kwalifikacje zawodowe pożądane na rynku pracy

Wskaźniki realizacji celów

Zwiększenie do XII 2014
r. skuteczności działań
60 pracowników
urzędów pracy w
zakresie reorientacji
zawodowej
bezrobotnych
i nieaktywnych
zawodowo
absolwentów szkół
wyższych z
uwzględnieniem
potrzeb regionalnego
ryнку pracy

Liczba pracowników, którzy nabyli
wiedzę i umiejętności w zakresie
doradztwa branżowego

Liczba pracowników, którzy
pracowali z wykorzystaniem SIB

Liczba pracowników urzędów pracy,
którzy nabyli wiedzę i umiejętności
w zakresie zastosowania SIB

Wskaźniki realizacji celów

Wzrost do XII 2014 r.
skuteczności w
identyfikowaniu przez
pracowników UP
deficytów w kapitale
społeczno-zawodowym
bezrobotnych i
nieaktywnych zawodowo
oraz w prowadzeniu
wsparcia wyrównującego
rozpoznane braki

Liczba pracowników, którzy nabyli
wiedzę i umiejętności pracy z
narzędziem diagnozującym
dojrzałość kariery

Liczba pracowników, którzy w
ramach projektu pracowali z
narzędziem

Liczba pracowników, którzy nabyli
wiedzę i umiejętności dot.
zastosowania wypracowanego
narzędzia

Wskaźniki realizacji celów

Zwiększenie do XII 2014 r. spójności działań podejmowanych przez 3 urzędy pracy i 15 pracodawców (...) w zakresie dostosowania podaży do popytu na rynku pracy

Liczba urzędów, które w okresie realizacji projektu wdrożą STIB

Liczba pracowników, którzy w okresie realizacji projektu będą uczestniczyć w STIB

Wskaźniki realizacji celów

Zwiększenie do XII 2014 r. aktywności i atrakcyjności zawodowej na rynku pracy min. 80% odbiorców wsparcia poprzez zastosowanie modelu wypracowanego w ramach projektu

Liczba odbiorców, dla których zostanie opracowana diagnoza i program wsparcia

Liczba odbiorców, którzy ukończyli udział w zajęciach doradztwa branżowego w zakresie reorientacji zawodowej

Liczba odbiorców, którzy dokonają reorientacji zawodowej

Liczba odbiorców, którzy nabędą doświadczenie zawodowe

Wskaźniki realizacji celów

Zwiększenie do XII 2014
r. aktywności i
atrakcyjności
zawodowej na rynku
pracy min. 80%
odbiorców wsparcia
poprzez zastosowanie
modelu
wypracowanego w
ramach projektu

Liczba odbiorców, dla których zostanie opracowana diagnoza i program wsparcia

Liczba odbiorców, którzy ukończyli udział w zajęciach doradztwa branżowego w zakresie reorientacji zawodowej

Liczba odbiorców, którzy dokonają reorientacji zawodowej

Liczba odbiorców, którzy nabędą doświadczenie zawodowe

Opis innowacji - wyzwania

- zachęcenie (przekonanie) pracodawców do powszechnego korzystania ze STIB i zamieszczania ofert „dobrej jakości”
- aktualizowanie i rozszerzanie zasobów wiedzy o sytuacji w branżach oraz aktualizowanie wykazu branż
- poszerzenie oferty szkoleniowej
- zarządzanie systemem i monitorowanie obowiązków wynikających z wykorzystania STIB
- różne rozumienie definicji poszczególnych rodzajów kompetencji przez użytkowników narzędzia
- forma publikacji (i jej treść)
- Lokalny, czy regionalny wymiar systemu?
- Programy szkoleń i ich organizacja

Testowanie PI

- Odbiorcami wsparcia / odbiorcami w wymiarze testowania są osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy?
- Wyłączenie filii WUP z testowania
- Nieprzejrzysta rekrutacja

Monitorowanie i ewaluacja

- Braki w opisie założeń monitorowania testowania
- Brak koncepcji weryfikacji efektywności produktu oraz jego trwałości
- Wykorzystanie przede wszystkim metod ilościowych w ewaluacji wewnętrznej
- Brak merytorycznych założeń do zlecenia ewaluacji zewnętrznej

Analiza ryzyka

- Uwzględnienie w analizie sytuacji, których oddziaływanie na projekt nie jest istotne ($PR \leq 3$)
- Nieprecyzyjne określanie sytuacji wywołujących ryzyko w projekcie
 - Niechęć, brak zainteresowania, trudności z przekonaniem, niskie zainteresowanie **MAJĄ SWOJE PRZYCZYNY**
- Uwzględnienie błędów realizacyjnych
 - przygotowanie produktu bez uwzględnienia możliwości realizacyjnych jego potencjalnych użytkowników i odbiorców
- Ryzyko, jako skutek wystąpienia ryzyka
 - wprowadzenia działań, które nie zostały przewidziane w projekcie

Analiza ryzyka

- Zaprzeczanie prawdopodobieństwu wystąpienia sytuacji ryzyka
 - Brak motywacji **vs** dobór uczestników do projektu
 - Brak zainteresowania **vs** objęcie projektem tych, którzy wstępnie wyrazili zainteresowanie

Rekomendacje dla etapu testowania

- Opracowanie propozycji i uzgodnienie z IP/IPII pojęć wykorzystanych do definiowania celów, wskaźników i rezultatów projektu;
- Uzupełnienie treści Strategii i badania o diagnozę osób pozostających bez zatrudnienia, które jednocześnie nie mają statusu osoby bezrobotnej;
- Opracowanie systemu wskaźników wraz z instrumentami pomiaru, które w sposób obiektywny i rzetelny pozwolą na weryfikację stopnia osiągnięcia celów projektu; dotyczy to przede wszystkim pomiaru skuteczności oraz zmian w tym obszarze, które są wynikiem wprowadzenia modelu;

Rekomendacje dla etapu testowania

- Rozwinięcie wątku administracją STIB i SIB, aktualizacji zawartej w nim wiedzy i utrzymywania wysokiej jakości Systemu, w tym pozyskiwania nowych użytkowników, szczególnie ze strony pracodawców; powiązany jest z tym problem funkcjonowania Systemu jako hermetycznego dla poszczególnych lokalnych rynków pracy (w ramach zakresu działania każdego z PUP);

Rekomendacje dla etapu testowania

- Wzbogacenie narzędzia o słownik definicji kompetencji w formie książkowej i w narzędziu www będący wsparciem dla pracodawców w związku z opisem wymagań na stanowisku pracy w danej branży;
- Ujednolicenie układu i treści materiałów oraz opracowanie atrakcyjnej dla użytkowników szaty graficznej i układu funkcjonalnego treści w przypadku „teczek branżowych”;
- Uzupełnienie Strategii o rzetelną, opartą na danych liczbowych analizę efektywności wdrożenia innowacji;

Rekomendacje dla etapu testowania

- Uzupełnienie treści programów szkoleń specjalistycznych o wymagania wstępne dla uczestników szkolenia oraz prezentację treści przekazywanych w trakcie szkoleń oraz założeń metodycznych do ich przeprowadzenia (np.: wytyczne do organizacji poszczególnych jednostek szkoleniowych, opisy zadań i ćwiczeń);
- Doprecyzowanie rodzaju zaświadczenia uzyskanego w po zakończeniu szkoleń i wprowadzenie dokumentów potwierdzających uzyskane kwalifikacje zgodnie z odpowiednim Rozporządzeniem MEN;
- Uzupełnienie treści Strategii o opisy sposobu spełnienia i weryfikacji poszczególnych kryteriów rekrutacji uczestników – odbiorców wsparcia;

Rekomendacje dla etapu testowania

- Należy powrócić do pierwotnego planu weryfikacji funkcjonowania narzędzia w praktyce tej instytucji;
- Uzupełnienie Strategii o opis założeń monitorowania testowania wypracowanego narzędzia innowacyjnego;
- Przedstawienie podstawowych założeń realizacji ewaluacji zewnętrznej (jako bazy do sformułowania opisu przedmiotu zamówienia) wraz opracowaniem wymogów (kryteriów) wyboru wykonawcy ewaluacji (wykluczenie audytu jako minimalnego wymogu podmiotu składającego ofertę);

Rekomendacje dla etapu testowania

- Położenie szczególnego nacisku w strategii włączania produktu do powszechnej praktyki na osobach i podmiotach, od których zależy wdrożenie wypracowanego modelu;
- Wykorzystanie w strategii włączenia większej liczby działań związanych z bezpośrednim kontaktem z decydentami – osobami, do których kompetencji należy podjęcie decyzji o zastosowaniu modelu (spotkania lobbingowe);
- Ponowne opracowanie analizy ryzyka pod kątem szczegółowej identyfikacji możliwych do wystąpienia zagrożeń, szacowania poziomu ryzyka oraz planowanie metod reakcji w przypadku jego wystąpienia.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

