

Uzasadnienie

Zgodnie z *Wytycznymi w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach PO KL* Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 24 sierpnia 2012 r. oraz *Koncepcją Funkcjonowania Sieci Tematycznych w okresie programowania 2007 – 2013 w ramach PO KL z maja 2012 r.* do zadań Sieci Tematycznych należy m. in. walidacja produktów projektów innowacyjnych, realizowanych w kompetencji regionalnym. Sieci Tematyczne zobowiązane są do przeprowadzenia walidacji produktu finalnego na podstawie opisu produktu złożonego przez beneficjenta realizującego projekt. Walidacja jest oceną realizowanego projektu pod kątem innowacyjności, trafności i użyteczności wypracowanego produktu finalnego. Stanowi ona kluczowy element działań włączających w politykę i ma na celu rozstrzygnięcie, czy dany rezultat powinien zostać wdrożony na szeroką skalę. Regionalna Sieć Tematyczna wydaje pozytywną lub negatywną ocenę walidacyjną o produkcie.

W oparciu o przedłożony w dniu 28 maja 2014 r. opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt. **Lubelska Pracownia** realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie w ramach Priorytetu VI PO KL, biorąc pod uwagę opinię niezależnego eksperta, a także po przeprowadzonej dyskusji i wysłuchaniu wyjaśnień złożonych przez Beneficjenta realizującego projekt, RST Województwa Lubelskiego rekomenduje pozytywną walidację ww. produktu finalnego.

Oceniając opiniowany produkt finalny należy stwierdzić, że problem, który leży u podłoża projektu i pomysłu na produkt innowacyjny jest aktualny. Uwzględniając obowiązujące trendy edukacyjne młodzieży, a także tendencje na rynku pracy województwa lubelskiego związane z utrzymującą się dominacją ofert niewymagających wyższego wykształcenia lub wykształcenia o odmiennym profilu kompetencyjnym od popularnych kierunków studiów, należy przypuszczać, że problem będzie się nasilał. Wyniki ewaluacji, a także przedstawione materiały dotyczące funkcjonowania portalu/platformy potwierdzają łatwość zastosowania produktu w praktyce oraz łatwość i intuicyjność obsługi narzędzia zamieszczanego w Internecie. Drugim aspektem oceny efektywności jest skuteczność platformy. Została ona potwierdzona badaniami ewaluacyjnymi w odniesieniu do efektów bezpośrednich, w ramach opinii użytkowników i grup docelowych.

W wyniku przeprowadzonej analizy wypracowanego materiału pojawiły się jednak wątpliwości, które powinny zostać rozstrzygnięte, zanim produkt finalny zostanie wprowadzony do powszechnego użytku:

- w odniesieniu do modułu testów kompetencji - opisy kompetencji odnoszą się tylko do wybranych, stąd zarówno odbiorcy, jak i użytkownicy nie mogą pozyskać wiedzy, jaki zakres umiejętności, wiedzy i postaw oraz zachowania składa się na daną kompetencję. Zaleca się uzupełnienie opisów kompetencji o brakujące w obecnej wersji dokumentu. Zakres poszczególnych kompetencji powinien być pozbawiony możliwości wolnej interpretacji. Dla każdej z weryfikowanych kompetencji należy określić wynik punktowy (minimum punktowe),

którego uzyskanie będzie oznaczało posiadanie danego rodzaju kompetencji (wynik 1 w „parowaniu”) – w chwili obecnej nie jest jasne, w jakim przypadku algorytm uzna bądź nie posiadane kompetencje.

Oceniając pakiet materiałów składających się na produkt innowacyjny należy także wziąć pod uwagę braki w treści opisu produktu:

- 1) Występują ograniczenia prawne w stosowaniu narzędzia dotyczące powierzenia przetwarzania danych osobowych podmiotom zewnętrznym w stosunku do administratora portalu – chodzi tutaj zarówno o pracodawców, jak i instytucje rynku pracy, które mogą mieć dostęp do danych o osobach pozostawiających swoje CV na platformie. Należy także podkreślić, że dane uzupełniane przez odbiorców wsparcia są danymi wrażliwymi, gdyż dotyczą m.in. niepełnosprawności. Kwestia dotycząca powierzenia przetwarzania danych osobowych powinna zostać wyjaśniona i uregulowana.
- 2) W odniesieniu do repozytorium wiedzy nie przedstawiono, jaki jest zakres oraz z jakich źródeł i w jaki sposób integrowane będą na platformie aktualności z rynku pracy; nie przedstawiono podstawowych zagadnień w tym zakresie.
- 3) Nie przedstawiono listy i zakresu raportów dostępnych dla użytkowników w module danych dostępnych bez logowania i po zalogowaniu.
- 4) Opracowana instrukcja do portalu prezentuje sposób wyświetlania różnych części platformy (printscrean'y), a nie jest faktycznie instrukcją wskazującą sposób ich wypełnienia. W chwili obecnej instrukcja dostępna jest jako plik elektroniczny lub gotowy wydruk, nie przewidziano natomiast instrukcji zintegrowanej z formularzami na platformie, dzięki której użytkownik w łatwy i szybki sposób mógłby dowiedzieć się, jaki jest zakres wpisywanych/importowanych/eksportowanych/wyświetlanych danych, objaśniać definicję użytych pojęć, wskazywać wymagania portalu oraz inne.
- 5) Sugeruje się, by opis stanowiska pracy tworzony był według podobnego schematu i zawierał podstawowe informacje o stanowisku pracy (nie tylko zakres odpowiedzialności, jak w przykładzie zawartym w instrukcji obsługi portalu). Standardowe opisy stanowiska pracy powinny zawierać informację o miejscu stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej podmiotu, cel istnienia stanowiska, obowiązki, zakres odpowiedzialności, informację o wymaganej wiedzy niezbędnej do wykonywania pracy na stanowisku, wymaganiach dodatkowych, uprawnieniach niezbędnych do realizacji zadań zawodowych, wymaganiach dot. doświadczenia zawodowego, informacje o wyposażeniu stanowiska pracy oraz kontaktach ze stanowiskami i jednostkami wewnątrz oraz na zewnątrz organizacji. Narzędziem pomocnym przy formułowaniu oferty (i opisu stanowiska pracy) oprócz systemu bieżących podpowiedzi może być również zamieszczenie wzorcowego, przykładowego opisu stanowiska pracy.
- 6) Program szkolenia kadr biur karier jest w rzeczywistości listą zagadnień poruszanych oraz wydrukiem prezentacji wyświetlanej w trakcie szkolenia/spotkania informacyjnego. Nie zawiera istotnych z punktu widzenia dydaktyki elementów programu nauczania – taksonomii celów, profilu uczestników, wymagań od prowadzącego zajęcia, zagadnień metodycznych dla poszczególnych części szkolenia ze wskazaniem sposobu przeprowadzenia ćwiczeń, zadań, metod wykorzystywanych dla poszczególnych treści kształcenia, harmonogramu przebiegu, liczby jednostek lekcyjnych, wykorzystywanych pomocy dydaktycznych i innych materiałów niezbędnych do przeprowadzenia szkolenia, warunków lokalowych, technicznych i organizacyjnych związanych z przygotowaniem i przeprowadzeniem szkolenia. Tego typu elementy powinny zostać uwzględnione w programie nauczania, tym bardziej że założeniem funkcjonowania tego elementu produktu jest bazowanie na wiedzy i umiejętnościach osób wcześniej przeszkolonych (bez żadnego, uprzedniego szkolenia/instruktażu ze sposobu prowadzenia zajęć w oparciu o program). Wyjaśnienia wymaga również, dlaczego opracowano program szkolenia

jedynie dla biur karier, które są jednym z wielu wskazanych przez Beneficjenta użytkowników portalu.

- 7) Opis produktu innowacyjnego nie zawiera informacji o rozwiązaniach związanych z pozyskaniem informacji zwrotnej o wykorzystaniu oferty zamieszczonej przez pracodawcę, a także weryfikacji prawdziwości zawartych danych. Wskazano jedynie, że takie mechanizmy zostały opracowane (m.in. w ramach zadań administratora). W przypadku ofert pracy podano informację o wymaganej do aktywowania akceptacji administratora – brak informacji o zakresie weryfikacji przeprowadzanym na tym etapie.
- 8) Moduł raportów załączanych jako plik zewnętrzny (raporty niegenerowane z systemu danych) powinien zawierać mechanizmy wyszukiwania interesujących użytkownika treści i sposób katalogowania raportów (np. z uwzględnieniem słów kluczowych).

**Przewodniczący
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego**

Iwona Nakielska