



**Załącznik 2 – Arkusz oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego
wraz z objaśnieniem kryteriów**

Temat innowacyjny:

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

Nazwa projektodawcy: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: „Lubelska Pracownia”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-163/11-00

Data wypełnienia arkusza: 20 czerwca 2014 r.

Przydatność produktu innowacyjnego	Waga (0-1)	Ocena produktu (1-5)	Ocena ogólna (waga x ocena)	Uwagi i komentarze
Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej	0,10	5	0,5	Zgodnie z informacjami zawartymi w materiałach podlegających opinii, produkt jest zgodny z założeniami zawartymi w strategii wdrażania produktu innowacyjnego.
Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)	0,20	3	0,6	Analizując sytuację na rynku pracy osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, należy przede wszystkim podkreślić, że jest ona ściśle powiązana z ograniczonym popytem na kwalifikacje zawodowe związane z najwyższym poziomem edukacji. Wynika to po części z niedopasowania kierunków kształcenia do faktycznych wymagań rynku pracy, programów nauczania, słabości kształcenia praktycznego w toku studiów, a także wyborów dokonywanych przez absolwentów szkół



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Departament Europejskiego Funduszu Społecznego

20-072 Lublin, ul. Czechowska 19, tel. 81 44 16 850, fax 81 44 16 853, defs@lubelskie.pl

www.efs.lubelskie.pl

				<p>gimnazjalnych i średnich, którzy w dalszym ciągu licznie wybierają ścieżkę edukacyjną pozwalającą im na opóźnienie kontaktu z rzeczywistością rynku pracy (tzw. bezrobocie odłożone). Problem ten jest bardziej złożony i związany z ogólnym stanem gospodarki, a także prognozowaniem popytu na pracę w długim okresie trwania. Z drugiej strony należy zwrócić uwagę na relatywnie dobrą sytuację osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy w stosunku do osób z wykształceniem średnim, zawodowym oraz niższym. Potwierdzają to wyniki badań np. Bilans Kapitału Ludzkiego, a także statystyki bezrobocia z terenu województwa lubelskiego. W tym kontekście skuteczność produktu innowacyjnego jest ograniczona jego zakresem merytorycznym. Nie odpowiada on bowiem na najbardziej dotkliwe przyczyny bezrobocia ludzi młodych: tj. brak doświadczenia zawodowego, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz dyskryminacji młodych pracowników na rynku pracy (bez względu na poziom wykształcenia), w tym także przejawów zachowań dyskryminacyjnych wobec młodych kobiet (kontekst kariera – rodzina). W rzeczywistości produkt innowacyjny skierowany jest do specyficznego segmentu odbiorców wsparcia (absolwentów wyższych uczelni kończących kierunki, na które występuje popyt na</p>
--	--	--	--	--

				ryнку pracy) oraz użytkowników (pracodawców, którzy są zainteresowani zatrudnieniem absolwenta szkoły wyższej). Narzędzie nie odpowiada też na problem nadmiernych lub nieadekwatnych wymagań od kandydatów do pracy, w odniesieniu do faktycznych zadań na stanowisku pracy (np. dotyczących posługiwania się językiem obcym), na co wskazano w opisie problemu, który ma zostać złagodzony w wyniku realizacji projektu. Narzędzie nie adresuje też problemów osób młodych wynikających z ogólnej sytuacji na rynku pracy, które przekładają się na poziom motywacji, bierność, wiarę we własne możliwości oraz powodzenia na rynku pracy, pesymizm, a także niski poziom umiejętności planowania kariery zawodowej.
Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu	0,20	5	1	Problem, który leży u podłoża projektu i pomysłu na produkt innowacyjny jest jak najbardziej aktualny. Ze względu na występujące trendy edukacyjne młodzieży, a także tendencje rynku pracy województwa lubelskiego związane z utrzymującą się dominacją na rynku pracy ofert niewymagających wyższego wykształcenia lub wykształcenia o odmiennym profilu kompetencyjnym od wciąż popularnych kierunków studiów należy przypuszczać, że problem będzie się nasilał.
Stopień skomplikowania produktu	0,15	5	0,75	Wyniki ewaluacji oraz przedstawione materiały

(łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)				dotyczące funkcjonowania portalu/platformy potwierdzają łatwość zastosowania produktu w praktyce. Łatwość i intuicyjność obsługi narzędzia zamieszczanego w Internecie jest jednym z podstawowych aspektów.
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	5	1	<p>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.</p> <p>Kwestia dotycząca powierzenia przetwarzania danych osobowych powinna zostać wyjaśniona i uregulowana.</p>
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	4	0,6	<p>Pomimo wskazania przez Beneficjenta braku konieczności ponoszenia nakładów na wdrożenie produktu innowacyjnego, koszty funkcjonowania platformy będą ponoszone, czy to w związku z jej technicznym utrzymaniem w przestrzeni cyfrowej np. opłaty dot. wykorzystania serwerów, domeny, konserwacje systemów i serwis, a także z jej bieżącym administrowaniem – w tym weryfikacją ofert, przyznawaniem profili i np. uzupełnianiem danych słownikowych. Koszty te</p>

				<p>będą rosły wraz z liczbą użytkowników platformy. Dodatkowymi kosztami są konsultacje „on-line”, których przeprowadzenie związane jest z wypłatą wynagrodzenia doradcom zawodowym i innym specjalistom. Nie przedstawiono wyliczenia kosztów funkcjonowania platformy w stosunku do pierwotnych założeń (grupa docelowa – osoby z wyższym wykształceniem oraz zasięg terytorialny – województwo lubelskie), natomiast koszty te będą rosły wraz z rozpowszechnianiem portalu na inne grupy docelowe (absolwenci innych typów szkół) oraz zwiększający się zasięg terytorialny, co jest wykazywane jako atut produktu, ze względu na jego uniwersalność i replikowalność. Drugim aspektem oceny efektywności jest skuteczność platformy. Została ona potwierdzona badaniami ewaluacyjnymi w odniesieniu do efektów bezpośrednich i w ramach opinii użytkowników i grup docelowych. Przy czym wyniki badania nie zawsze były przedstawione w sposób jednoznaczny – przede wszystkim nie wiadomo ilu pracodawców z objętych testowaniem zamieściło oferty pracy, podano jedynie informację o liczbie ofert pracy; po drugie nie wiadomo na ile wykorzystanie portalu przekłada się na podjęcie pracy przez odbiorców wsparcia, których poprawie sytuacji na rynku pracy produkt innowacyjny ma służyć.</p>
--	--	--	--	---

Innowacyjność rozwiązania	0,10	2	0,2	<p>Funkcjonowanie portalu o charakterze informacyjnym z modulem „pośredniczenia” pomiędzy potencjalnym pracodawcą i pracownikiem samo w sobie nie jest pomysłem o charakterze innowacyjnym. Tego typu portale działają od lat i mają ugruntowaną pozycję „rynkową”, tym bardziej, jeżeli chodzi o poszukiwanie pracowników z grupy elementarnej: specjaliście, z którą związane jest wyższe wykształcenie. Świadczą również o tym badania ewaluacyjne dotyczące etapu testowania produktu innowacyjnego.</p> <p>Realizatorzy projektu podkreślają, że innowacja przede wszystkim odnosi się do algorytmu, który został zastosowany do „parowania” pracodawcy i pracownika w oparciu o wprowadzone przez nich dane. W wyniku zastosowanego algorytmu filtrowane są oferty pracy i życiorysy zawodowe absolwentów, a sam proces jest zautomatyzowany.</p> <p>Innowacyjność wypracowanych rozwiązań należy rozpatrywać szczególnie w dwóch wymiarach: uczestnika projektu oraz formy wsparcia. Innowacyjność w odniesieniu do uczestników projektu należy rozpatrywać przede wszystkim w kontekście grupy docelowej osób młodych – absolwentów studiów wyższych. Jest to specyficzna grupa osób, do której w bieżącej polityce rynku pracy skierowanych jest szereg instrumentów ukierunkowanych na pozyskanie niezbędnego w</p>
---------------------------	------	---	-----	---

				poszukiwaniu pracy doświadczenia praktycznego (np. staże zawodowe) oraz dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (szkolenia i kursy zawodowe). Działania publicznych instytucji rynku pracy zorientowane są również na wsparcie w zakresie wiedzy i umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz pośrednictwa pracy. Tak więc, grupa ta jest podmiotem działań publicznych służb zatrudnienia, przy czym należy podkreślić, że nie funkcjonuje w polityce rynku pracy samodzielnie, tj. powiązana jest z pozostałymi osobami, które rejestrują się w urzędach pracy w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły. Problem funkcjonowania na rynku pracy osób młodych z wykształceniem wyższym jest jednym z głównych kierunków polityki zatrudnienia oraz jednym z najistotniejszych problemów w kontekście znacznej dynamiki udziału bezrobotnych z takim wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych w ciągu ostatnich 10 lat. Wynika to przede wszystkim ze zwiększonej popularności podejmowania edukacji w uczelniach wyższych, dewaluacji wykształcenia oraz niedopasowania podaży do popytu.
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	----- ---	4,65	

Opinia na temat zmian wprowadzanych przez beneficjenta w zakresie strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki oraz ewentualne rekomendacje w tym zakresie:

Nie wprowadzono zmian do strategii.

Komentarz i rekomendacje eksperta¹

Ocena punktowa innowacji uzasadnia rekomendację uznania walidacji produktu. Jednak w wyniku przeprowadzonej analizy wypracowanego materiału sporządzono listę pytań i uwag, które poddają w wątpliwość i zasadność funkcjonowania niektórych elementów produktu innowacyjnego. W mojej opinii stanowić one powinny przedmiot dyskusji i wyjaśnień oraz ewentualnych usprawnień produktu innowacyjnego zanim zostanie wprowadzony do powszechnego użytku. Przyczynkiem do dyskusji powinny być również wyniki przeprowadzonej ewaluacji, chociażby opinie użytkowników (pracodawców) i odbiorców o niedopracowaniu portalu - niemal 35% pracodawców oraz niespełna 30% absolwentów wyraziło opinię, że zgadza się lub raczej się zgadza ze stwierdzeniem „portal jest niedopracowany”. Znaczny odsetek pracodawców wskazał, że informacje o kandydatach w dziale rekrutacja tylko w pewnym stopniu spełniają ich oczekiwania – wyniki te nie zostały pogłębione, a stanowią istotne źródło wiedzy o usprawnieniach, które powinny zostać wprowadzone.

Kluczowym zagadnieniem funkcjonowania platformy jest wyzwanie związane z upowszechnieniem wykorzystywania tego narzędzia w obu grupach uczestników projektu tj. pracodawców i absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy. W przeprowadzonej ewaluacji wskazywano ten aspekt funkcjonowania produktu innowacyjnego, jako istotne bardzo ważne wyzwanie. Należy tutaj zwrócić uwagę na konieczność konkurowania platformy z dosyć licznymi produktami o charakterze komercyjnym, produktami o uznanych i rozpoznawalnych markach oraz produktami, które podlegają ciągłemu rozwojowi będącemu wynikiem rynkowej konkurencji. Jest to o tyle ważne, że platforma bazuje na danych zasilanych przez jej użytkowników tj. pracodawców i potencjalnych pracowników i będzie przynosiła zamierzone efekty jedynie wówczas, gdy będzie powszechnie wykorzystywanym portalem, tj. kumulować będzie znaczny udział ofert pracy skierowanych do osób z wyższym wykształceniem. Oferty dotyczące rynku pracy specjalistów funkcjonują obecnie w znacznym rozproszeniu ze względu na kanały komunikowania – prasa, wyspecjalizowane portale internetowe, agencje doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy, a także publiczne służby zatrudnienia (w mniejszym stopniu). W tym kontekście sceptycznie należy podchodzić do użyteczności danych z generowanych przez system raportów, które nie odnoszą się do rynku pracy województwa w całości, a jedynie umożliwiają pozyskanie wiedzy o strukturze ofert pracy, branżach itd. w odniesieniu do zasobów portalu. Ich użyteczność ogranicza także praktyka zamieszczania tych samych ofert pracy z wykorzystaniem kilku zróżnicowanych kanałów i źródeł wiedzy o wolnym stanowisku pracy. Funkcjonalność wskazana w opisie produktu innowacyjnego polegająca na możliwości przeprowadzania systematycznego badania zasobów pracy i zapotrzebowania pracodawców oraz na bieżącym monitorowaniu rynku pracy jest w znaczny sposób ograniczona zgromadzonymi na platformie danymi.

Przeprowadzona ewaluacja nie odnosi się do poszczególnych elementów produktu innowacyjnego i nie pozwala tym samym na zweryfikowanie w sposób ścisły, które części produktu funkcjonują poprawnie, a które wymagają dodatkowej pracy. Dotyczy to m.in. modułu indywidualnego poradnictwa on-line, odnośnie do którego można mieć zastrzeżenia

¹ W przypadku rekomendowania odrzucenia opisu produktu finalnego i braku jego walidacji komentarz powinien zawierać uzasadnienie takiej propozycji z odniesieniem do tych elementów arkusza oceny, które zaważyły na negatywnej decyzji

związane z odpersonalizowaniem kontaktu z doradcą zawodowym oraz pominięcie tak ważnego aspektu komunikacji, jakim jest możliwość odkodowania komunikatów niewerbalnych, a także możliwość obserwacji sposobów zachowania osób korzystających z usługi, sposób prezentacji, schludność wyglądu, tworzenie „efektu pierwszego wrażenia” i innych istotnych w poszukiwaniu pracy elementów związanych autoprezentacją. Nie bardzo wiadomo, dlaczego zdecydowano się na ujawnienie tylko jednej strony udzielanych porad i czemu ma to służyć?

Moduł testów kompetencji. Jest to jeden z najsłabszych punktów platformy. Składa się na to kilka czynników. Opisy kompetencji odnoszą się tylko do wybranych, stąd użytkownicy (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. Dla odbiorców wsparcia może to być istotne w przypadku uzyskania wyniku testu na niskim poziomie oraz identyfikacji działań zorientowanych na poprawę w danym obszarze, natomiast dla pracodawcy spójne i poprawne rozumienie z czym dane kompetencje się wiążą jest niezbędne dla uzupełniania modułu dotyczącego ofert pracy, a w efekcie prawidłowego „parowania”, które oparte jest m.in. o wymagane (przez pracodawcę) i faktycznie posiadane (przez absolwenta – na podstawie testu) kompetencje. 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. Przeprowadzenie autotestu w mojej opinii nie jest też wystarczające do rzetelnej diagnozy i oceny faktycznych kompetencji z danego zakresu, mogą ukierunkowywać odbiorcę wsparcia na dany obszar kompetencji, jednak bez indywidualnej interpretacji i wykorzystania profesjonalnych narzędzi nie można ich wyników traktować jako ostatecznych. Wymagają także wysokiego poziomu samoświadomości i poziomu wiedzy dot. poszczególnych kompetencji. Interpretacje testów kompetencji są schematyczne i wymagają przemyślenia; wątpliwości budzą np. obszary: w ramach testu dot. relacji międzyludzkich podano informację o średnim wyniku testu wskazując „Są jednak obszary, nad którymi powinieneś/powinnaś popracować. Sam/a wiesz, o które chodzi...”. Na jakiej podstawie odbiorca wsparcia zidentyfikuje obszary, nad którymi ma pracować oraz dlaczego niski poziom testu (najniższy) został zinterpretowany jako konieczność znalezienia obszarów zawodowych, które „nie wymagają ekspozycji własnej osoby oraz ciągłej współpracy z ludźmi” (może się tak dzieć w przypadku różnicy jednego punktu – osoba uzyskująca 34 punkty „nie nadaje się do pracy z ludźmi”, a osoba uzyskująca 35 punktów tak, tylko musi nad pewnymi obszarami popracować...)? Porady ekspertów nie powinny również zniechęcać lub ograniczać osób wypełniających je w innych obszarach np. przy teście dotyczącym zdolności przywódczych, wynik najwyższy został opatrzony komentarzem eksperta: „Lepiej jest być bowiem dobrym wykonawcą cudzych pomysłów, niż złym pomysłodawcą” – uwaga utrwala bierność i brak kreatywności, które są cechami pożądanymi na wielu stanowiskach pracy, w tym niebędących stanowiskami kierowniczymi (dla pracowników – podwładnych).

Należy się także zastanowić nad możliwością „ukrycia” wyników testu przez samego użytkownika; zwłaszcza jeżeli uzyskał niską liczbę punktów, tym bardziej, że zastosowanie tego samego narzędzia do „poprawy wyniku” jest wątpliwe metodycznie i znacznie ograniczone (brak jest też rozwiązań w tym zakresie). W efekcie niski poziom wyniku testu przeprowadzonego raz (np. w początkowym okresie użytkowania portalu) może wpływać na wyniki parowania w późniejszym okresie, nawet w przypadku gdy kompetencje z danego zakresu podlegały systematycznemu rozwojowi. Wystąpić może także zagrożenie

wyrejestrowywania z portalu w przypadku uzyskania niskich wyników poszczególnych testów.

Sam algorytm dopasowania mógłby w lepiej dopasowany sposób spełniać wymagania pracodawców, gdyby możliwe było przyporządkowanie wagi dla poszukiwanej lub preferowanej cechy kandydata. W rzeczywistości podczas rekrutacji pracodawcy przykładają większe znaczenie konkretnym cechom (np. doświadczeniu, formalnym uprawnieniom do wykonywania zawodu), natomiast algorytm został skonstruowany w sposób uwzględniający równe wagi dla każdej cechy. Tego typu rozwiązanie wymaga wyjaśnienia i uzasadnienia. Dodatkowo przy tej okazji warto podkreślić, że osoby gotowe do podjęcia pracy w systemie zmianowym (bez względu na to czy jest to zmiana dzienna, czy nocna) uzyskują w obecnym algorytmie dodatkowy punkt, gdyż jest to dwukrotnie punktowane – pierwszy raz za gotowość do pracy zmianowej, a po raz wtóry za zmianę nocną. Obie te cechy mogą się pokrywać. W opisie algorytmu podano informację, że w przypadku istnienia więcej niż jednego testu z danej dziedziny, wyniki absolwenta wyliczane są jako średnia wyników testów – zapis ten nie precyzuje o jaką konkretnie sytuację chodzi (co rozumiane jest przez kilka testów z konkretnej dziedziny) oraz wskazać uzasadnienie takiego podejścia (jeżeli np. wiedza i umiejętności odbiorcy wsparcia uległy poprawie w jednostce czasu).

Uwagi dodatkowe związane z opisem algorytmu:

W odniesieniu do pozycji 2 oferty pracy należy wyjaśnić, przedstawić zakres kompetencji dla poszczególnych stanowisk pracy w ramach konkretnych zawodów – na ile zasób słownika uwzględnia pełen zakres zawodów możliwych do zaoferowania odbiorcom wsparcia (absolwentom różnych typów szkół, o różnym poziomie wykształcenia, co podkreślano w opisie produktu)?

W punkcie 7 i 8 oferty pracodawca zaznaczył, że nie poszukuje pracownika do pracy zmianowej, a także pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności, a mimo to wynik dopasowania został oznaczony cyfrą 1, co oznacza, że kandydat spełnia tę cechę poprzez jej niespełnienie (nie była wymagana). Czy w przypadku, gdy kandydat był gotowy do pracy zmianowej, a pracodawca nie wymagał tej cechy wynik dopasowania byłby równy 0? Analogicznie w punkcie 3 nie podano wymagań dotyczących posiadanych certyfikatów, natomiast wynik punktowy dopasowania dla wszystkich trzech kandydatów wyniósł 0 (tylko jeden z trzech posiada certyfikat FCE). Logicznym wydaje się, by w przypadku gdy dana cecha nie jest wymagana przez pracodawcę, wynik dopasowania (bez względu na to, czy będzie to 0, czy 1) dla tej oferty nie uwzględniał tej cechy przy wyliczaniu „procentu” zgodności profilu kandydata z ofertą. Przedstawiony przykład, jak również instrukcje nie zawierają informacji, by taki mechanizm został wprowadzony do algorytmu.

W przedstawionym w opisie algorytmu, w przykładzie podanym dla punktu 11 określono wymaganie dotyczące asertywności na poziomie 2, natomiast w opisie trzech CV podano informację jedynie o przeprowadzonych testach bez informacji o poziomie wyników. W przypadku kandydata 1 spełniono wymóg testu, a mimo to wynik dopasowania określono na poziomie 0. Należy wyjaśnić takie działanie algorytmu.

Sugeruje się, by nie wykorzystywać terminu „kompetencje kluczowe” do opisów kompetencji w zawodzie lub na danym stanowisku pracy, ze względu na konotację z aktualną i obowiązującą definicją kompetencji kluczowych w edukacji.

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

- 1) 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.
- 2) Nie przedstawiono listy i zakresu raportów dostępnych dla użytkowników w module danych dostępnych bez logowania i po zalogowaniu.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.

- 7) 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).

Rekomendacja:

- uznać produkt finalny za zwalidowany,
- ~~uznać produkt finalny za niezwalidowany.~~

Podpis

.....

Objaśnienia do kryteriów:

Zgodność produktu z założeniami zawartymi w strategii

Weryfikacji i ocenie podlega to, jak dalece przedstawiony produkt spełnia założenia zawarte w strategii.

Produkt nie musi być identyczny jak opisany w strategii, ponieważ okres testowania i oceny produktu mógł wpłynąć na jego skorygowanie. Musi jednak nadal służyć celowi wskazanemu w strategii i dotyczyć wskazanych w strategii grup docelowych.

Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)

Ocenie podlega zakładana (szacowana) skuteczność produktu wobec opisanych we wniosku i doprecyzowanych w strategii problemów grup docelowych – jak dalece produkt ma szansę sprzyjać rozwiązywaniu tych problemów, w jaki sposób będzie wywierał wpływ na sytuację grup docelowych.

Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu

Od momentu złożenia wniosku i rozpoczęcia realizacji projektu do momentu dokonywania walidacji upłynie wiele czasu – od 2 do 3 lat. Może się więc okazać, że potrzeba zidentyfikowana w diagnozie wstępnej i potwierdzona w ramach badań przeprowadzonych w I etapie projektu zniknie – zmieni się sytuacja, ktoś inny wprowadzi skuteczne rozwiązanie itp. Ocenie podlega aktualność potrzeby będącej punktem wyjścia dla projektu oraz potencjalna niezbędność produktu.

Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)

Im produkt jest łatwiejszy w stosowaniu, tym ocena będzie wyższa. Łatwość zastosowania produktu oznacza, że nie ma konieczności prowadzenia wielu specyficznych działań związanych z jego wdrożeniem, wymagających dużej skali długotrwałych szkoleń i innych przygotowań użytkowników. Za szczególnie łatwy w zastosowaniu można uznać taki produkt, który użytkownik może zastosować samodzielnie, bez szkoleń i instruktażu, wyłącznie na podstawie opisu stosowania. Tym samym ocenie podlega też jakość instrukcji stosowania produktu oraz jakość materiałów składających się na produkt (metodologie, podręczniki itp.).

To kryterium nie dotyczy kwestii związanych z ewentualnymi zmianami prawnymi i organizacyjnymi, niezbędnymi do wdrożenia produktu, które oceniane są osobno.

Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)

W tym kryterium ocenie podlegają skala zmian prawnych i/lub organizacyjnych, niezbędnych do wdrożenia produktu oraz szanse na ich dokonanie w krótkim okresie. Im większa skala zmian, tym ocena musi być niższa.

Efektywność wprowadzenia rozwiązania (stosunek nakładów do rezultatów)

Kryterium dotyczy szacunkowych kosztów związanych z wprowadzeniem do praktyki proponowanych rozwiązań oraz z ich stosowaniem w stosunku do zakładanych efektów stosowania produktu. Im koszty są wyższe, tym niższa jest ocena.

Innowacyjność rozwiązania

Kryterium dotyczy stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania – jeśli dotyczy ono obszaru/grupy/problemu, którym nikt inny się nie zajmuje, w którym jak dotąd nie działają żadne instrumenty – wówczas ocena będzie wyższa niż w sytuacji, gdy produkt dotyczy kwestii co prawda aktualnych, ale wokół których podejmowane są liczne inicjatywy usprawniające.