



**OPIS PRODUKTU FINALNEGO
PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO
PI „BRANŻOWY GPS DLA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ
WYŻSZYCH – INNOWACYJNY MODEL AKTYWIZACJI-
SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ”**

Warszawa 2014

Temat innowacyjny	Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia
Nazwa projektodawcy	ECORYS Polska Spółka z o.o.
Tytuł projektu	PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”
Numer umowy	POKL.06.02.00-06-186/11-01

I. Nazwa produktu finalnego

Model „Branżowy GPS”

II. Elementy składające się na produkt finalny

Na produkt finalny, czyli Model „Branżowy GPS” składa się:

1. Raport dotyczący kluczowych branż przyszłości w województwie lubelskim pt. *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim. Raport z badań*,
2. *Przewodnik po Modelu „Branżowy GPS”*, zawierający kluczowe informacje dotyczące Modelu i jego zastosowania oraz wnioski i rekomendacje z okresu testowania i do wdrażania produktu finalnego,
3. Narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery (w wersji papierowej i elektronicznej) wraz z programami wyrównywania zidentyfikowanych deficytów,
4. System Informacji Branżowej
5. System Transferu Informacji Branżowej



- 1. Raport dotyczący kluczowych branż przyszłości zidentyfikowanych w województwie lubelskim pt. *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim*. Raport z badań** został przygotowany na podstawie danych zastanych oraz badań ilościowych i jakościowych zrealizowanych w pierwszym etapie realizacji projektu. Badaniami objęto następujące grupy respondentów w terenie województwa lubelskiego: absolwentów szkół wyższych, którzy przez minimum 12 miesięcy od momentu ukończenia studiów nie podjęli zatrudnienia i nadal pozostają bez pracy, pracowników instytucji rynku pracy – urzędów pracy oraz pracodawców z terenu województwa lubelskiego. Raport stanowił punkt wyjścia dla opracowania Modelu „Branżowy GPS”, ponieważ wskazał branże strategiczne i kluczowe dla rozwoju województwa lubelskiego, wykazujące największe możliwości absorbowania potencjału pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. Do branż tych zaliczono: branżę informatyczną, BPO – usługi finansowo-księgowe, BPO – działalność związana z administracyjną obsługą biur i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, przemysły kreatywne (reklama) oraz turystyka. Ponadto w raporcie zostały wskazane kompetencje niezbędne do pracy w każdej z ww. branż. Wskazane profile kompetencyjne w toku dalszych prac nad produktami projektu zostały uzupełnione o kolejne kwalifikacje, umiejętności i kompetencje zgodnie z wynikiem prowadzonych z pracodawcami z ww. branż konsultacjami.
- 2. Przewodnik po Modelu „Branżowy GPS”**, którego głównym celem jest pomoc osobom korzystającym z Modelu w sprawnym poruszaniu się po wszystkich jego częściach składowych. Publikacja w zwartej formie przybliży założenia projektowe, a także zawiera opis narzędzi składających się na Model wraz z charakterystyką ich zastosowania i wskazaniem, kto może z nich skorzystać. Przewodnik zawiera ponadto wnioski i rekomendacje z okresu testowania Modelu.
- 3. Narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery** składające się z testu psychometrycznego – *Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK)* oraz programów wyrównywania zidentyfikowanych deficytów w kapitale osobowościowo-społeczno-zawodowym badanych. Test psychometryczny umożliwia określenie poziomu dojrzałości do kariery badanej osoby, tj. planowania i zarządzania karierą edukacyjno-zawodową, a następnie – w oparciu o otrzymane wyniki – właściwe zaprojektowanie wsparcia niezbędnego w celu wyrównania zidentyfikowanych deficytów kompetencji. Narzędzie dedykowane jest grupie młodych osób długotrwale bezrobotnych, posiadających wyższe wykształcenie. Obecnie nie istnieje test psychologiczny sprofilowany pod kątem specyfiki tej właśnie grupy dot. stricte obszaru

dojrzałości do kariery. Metody stosowane dotychczas przez psychologów pracy i doradców zawodowych w poradnictwie skierowanym do tej grupy, przeznaczone są dla całej populacji, nie uwzględniają specyficznych problemów odbiorców i nie posiadają norm lokalnych. Przewaga Narzędzia nad dotychczas stosowanymi polega również na połączeniu interdyscyplinarności oceny (rozwój psychologiczno-społeczno-zawodowy) ze wskazaniem krytycznych luk kompetencji i budowaniem strategii rozwoju potencjału każdej z osób.

Na Narzędzie składają się następujące elementy:

- test psychometryczny – **Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK)** składający się z 57 pytań dotyczących różnych przeżyć, trudności, doświadczeń. Jego pozycje są wskaźnikami cech określających dojrzałość do kariery zawodowej osoby badanej w aspekcie zaspokojenia podstawowych potrzeb. Obszary treściowe zostały zdefiniowane w taki sposób, aby odzwierciedlały z jednej strony trzy podstawowe potrzeby (tj. kompetencji, autonomii i relacji), z drugiej zaś - specyficzne problemy, z jakimi zmagają się osoby należące do grupy docelowej testu. Uzyskane w teście wyniki pozwalają wygenerować profil badanego oraz stanowią wskazówki dla doradcy zawodowego, w jakim kierunku należy wyrównywać deficyty absolwenta w zakresie jego dojrzałości do kariery. Test jest dostępny zarówno w wersji papierowej, jak i online.
- **Program wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych**, w którym omówiono teoretyczne podstawy programu oraz opisano profile z charakterystycznymi, najsilniejszymi deficytami, a także scharakteryzowano działania, jakie należy podjąć, aby wyrównać zdiagnozowane (dzięki wypełnionemu KDK) deficyty (wskazówki dotyczące metod i form pracy z klientem). Opracowany program służy podwyższaniu jakości usług rynku pracy świadczonych przez pracowników publicznych służb zatrudnienia, a także wyrównywaniu u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery.
- **Kwestionariusz dojrzałości do kariery. Przewodnik wykorzystania testu w praktyce** zawierający opis sposobu pracy doradców zawodowych z Narzędziem. Wskazano w nim na kompetencje, jakie powinien posiadać doradca zawodowy, by móc pracować z KDK. Krótko scharakteryzowano typowe profile oraz zaprezentowano sposób odczytywania profili badanych na podstawie uzyskanych wyników KDK. Przewodnik zawiera także opis procedury badania.
- **Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK). Podręcznik testu** szczegółowo charakteryzuje poszczególne aspekty funkcjonowania i posługiwania się Narzędziem, prezentuje sposób i

kolejne etapy jego konstrukcji. Zawiera opis wyników testu oraz sposoby ich odczytywania. Wskazuje na zastosowanie KDK.

- *Diagnozowanie deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z wykorzystaniem Kwestionariusza Dojrzałości do Kariery – szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy* – program i materiały szkolenia przygotowującego pracowników instytucji rynku pracy do pracy z Narzędziem.

4. System Informacji Branżowej (SIB) to pakiet narzędzi przeznaczonych dla pracowników instytucji rynku pracy, z którego mogą korzystać, prowadząc proces reorientacji zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów studiów wyższych. W opracowanych materiałach zastosowano **ujęcie branżowe** w podejściu do analizy potrzeb rynku pracy w aspekcie wchodzenia na rynek pracy oraz usług nowoczesnego doradztwa kariery. **Ujęcie branżowe pozwala na szersze niż w ujęciu zawodowym rozpoznanie obszarów zawodowych o kluczowym znaczeniu dla regionu**, poznanie predyspozycji osobowościowych niezbędnych do pracy w danej branży, stworzenie profili kompetencyjnych poszukiwanych na rynku pracy, wybór określonych specjalności w branży oraz wskazanie możliwości rozwoju zawodowego zgodnego z predyspozycjami danej osoby, ale także realnym zapotrzebowaniem na regionalnym rynku pracy. Przewaga branżowego modelu prowadzenia usług rynku pracy nad dotychczasowymi rozwiązaniami polega m.in. na tym, że jest on oparty na potrzebach pracodawców, przez co umożliwia lepsze dostosowanie podaży kwalifikacji, umiejętności, wiedzy i kompetencji absolwentów z wyższym wykształceniem do popytu na kwalifikacje, umiejętności, wiedzę i kompetencje pożądaną na rynku pracy. W praktyczny i konkretny sposób wspiera rozwój ścieżek kariery zawodowej zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy, pomagając w bardziej elastycznym ich ukierunkowaniu i lepszym konkretyzowaniu.

W ramach projektu opracowano pakiety dla 5 branż zdiagnozowanych jako strategiczne dla rozwoju województwa lubelskiego. W skład każdego pakietu SIB wchodzi następujące narzędzia:

- teczka branżowa stanowiąca zbiór najważniejszych informacji dotyczących danej branży i jej specyfiki. Zawarte w niej informacje uwzględniają uwarunkowania województwa lubelskiego. Teczka zawiera m.in. opis branży i typowych dla niej profili kompetencyjnych, kluczowych zawodów i atrakcyjnych specjalności w sektorze, wskazuje na możliwości kształcenia i rozwoju zawodowego w branży, omawia typowe formy zatrudnienia oraz przedsiębiorczość w branży, informuje o perspektywach rozwoju danego sektora na terenie Lubelszczyzny, zawiera wykaz znaczących pracodawców w branży, instytucji rynku pracy w regionie,

a ponadto także spis przydatnych adresów internetowych, słownik branżowy oraz wykaz literatury branżowej.

- ulotka branżowa adresowana przede wszystkim do Odbiorców. Ma zainteresować potencjalnego absolwenta konkretną branżą, dlatego też przedstawiono w niej w skondensowanej, przystępnej i atrakcyjnej formie najważniejsze informacje o danej branży;
- broszura branżowa to materiał informacyjny przeznaczony przede wszystkim dla pracowników instytucji rynku pracy, ale także Odbiorców. W zwięzły sposób opisuje związane z daną branżą podstawowe zadania do wykonania, typowe profile kompetencyjne w branży, kwalifikacje zawodowe umożliwiające podjęcie zatrudnienia, podstawowe umiejętności zawodowe oraz kompetencje społeczne i personalne, a także ścieżki kariery i rozwoju w branży. Broszura zawiera ponadto wykaz kluczowych pracodawców z danej branży w województwie lubelskim oraz instytucji szkoleniowych prowadzących kursy i szkolenia w branży.
- programy specjalistycznych szkoleń zawodowych przygotowane dla każdej z 5 wybranych branż – w każdym z programów szkoleń szczegółowo wskazano ich zakres, cele, czas trwania i sposób organizacji, wymagania wstępne uczestników, plan nauczania, efekty kształcenia, a także przewidziane sprawdziany i egzaminy. Programy szkoleń są komplementarne z programami staży branżowych. Programy zostały opracowane przez ekspertów rynku pracy we współpracy z pracodawcami reprezentującymi daną branżę, co jest niezwykle istotne w kontekście kształcenia umiejętności i kwalifikacji, na które istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na wojewódzkim rynku pracy.
- programy 3-miesięcznych staży branżowych opracowane dla 5 wybranych branż. Program stażu zakłada realizację 3 miesięcznego stażu i zawiera opis założeń programowo-organizacyjnych stażu, przebieg realizacji stażu, wskazania metodyczne do realizacji stażu. Program stażu jest komplementarny z programem szkolenia, gdyż pozwala doskonalić, rozwijać i weryfikować w praktyce kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz kompetencje społeczne i personalne nabyte podczas szkolenia. Programy staży zostały opracowane przez ekspertów rynku pracy we współpracy z pracodawcami reprezentującymi daną branżę.

Zarówno programy szkoleń, jak i staży, zakładają możliwość modyfikacji w zależności od potrzeb i specyfiki pracodawcy. Są one propozycją pewnego szkieletu, według którego programy takie należy budować. Szkielet ten jest następnie "wypełniany" stosownymi treściami, specyficznymi dla branży i profilu kompetencyjnego pracownika realizującego swoje zadania, czynności i obowiązki zawodowe w firmie działającej w ramach danej branży.

Możliwość modyfikacji programów specjalistycznych szkoleń oraz staży branżowych, wyjście od pracodawcy i jego potrzeb, to ważny, innowacyjny element SIB. Pracodawca i jego potrzeby są w tym myśleniu "kluczem" do efektywnej reorientacji zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Wypada zauważyć, że w dotychczasowej praktyce PSZ programy specjalistycznych szkoleń zawodowych oraz staży, mają bardzo uogólniony charakter, często niedopasowany do potrzeb konkretnych pracodawców, natomiast wprowadzone nowelizacją *Ustawy o promocji zatrudnienia...* zmiany umożliwiają zawieranie trójstronnych umów na szkolenia bezrobotnych, gdzie pracodawca może wpływać na treści szkolenia. Materiały zawarte w SIB mogą być też wykorzystywane przez pracowników urzędów pracy do opracowania przedmiotu zamówienia na usługi szkoleniowe – dzięki SIB mają wiedzę na temat tego, czego wymagać od instytucji szkoleniowej, która ma poprowadzić szkolenie.

- program i materiały do prowadzenia szkolenia *Doradca branżowy* przeznaczonych dla pracowników instytucji rynku pracy. Celem jest przygotowanie merytoryczne i metodyczne tych osób do świadczenia usług w ramach modelu doradztwa branżowego. Materiał został przygotowany w taki sposób, by mógł służyć także samokształceniu osób zainteresowanych wykorzystaniem innowacyjnych produktów.

5. System Transferu Informacji Branżowej (STIB) to internetowa aplikacja umożliwiająca wymianę informacji pomiędzy urzędami pracy, pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi oraz poszukującymi zatrudnienia absolwentami szkół wyższych. Głównym celem STIB jest wspieranie procesów dostosowywania podaży pracy do popytu na pracowników. STIB pozwala na usystematyzowanie i aktualizowanie informacji o sytuacji na regionalnym rynku pracy w ujęciu branżowym, przez co może wpływać na wzrost spójności podejmowanych działań przez interesariuszy rynku pracy.

STIB tworzy część otwarta dostępna dla wszystkich zainteresowanych pozwalająca na generowanie raportów i sprawozdań dot. lubelskiego rynku pracy w ujęciu branżowym oraz część zamknięta, czyli platforma internetowa dostępna dla zarejestrowanych pracowników urzędów pracy, bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, pracodawców i instytucji szkoleniowych.

STIB, podobnie jak SIB, opiera się na informacji w ujęciu branżowym.

Głównym celem STIB jest kojarzenie aktywnych profili kompetencyjnych bezrobotnych/poszukujących pracy z aktualnie istniejącymi w bazie ofertami pracy/staży z wykorzystaniem predefiniowanych słów kluczowych oraz odpowiednich reguł.

Elementem STIB jest także specjalnie przygotowany skrypt jego obsługi, skierowany przede wszystkim do użytkowników STIB (w wersji elektronicznej i papierowej). Ponadto na etapie testowania do narzędzia dodano *Katalog kompetencji personalnych i społecznych dostępnych w Systemie Transferu Informacji Branżowej* (na stronie głównej STIB oraz w wersji papierowej dołączony do Skryptu obsługi STIB).

III. Problem, na który odpowiada innowacja

Proponowana innowacja bezpośrednio odnosi się do 3 niżej wymienionych głównych obszarów problematycznych, tj.:

1. problem wciąż rosnącej liczby młodych absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy w województwie lubelskim;
2. problem braku wystarczająco skutecznych narzędzi i rozwiązań umożliwiających pracownikom instytucji rynku pracy świadczenie wsparcia uwzględniającego zarówno specyfikę grupy, jaką są młodzi absolwenci szkół wyższych pozostający bez zatrudnienia, jak również lubelskiego rynku pracy;
3. niesatysfakcjonujący poziom i jakość komunikacji dotyczącej rynku pracy pomiędzy najważniejszymi partnerów rynku pracy.

Innowacja – na zasadzie swego rodzaju przykładu w obszarze pięciu tylko branż – pokazuje, iż efektywną drogą do rozwiązania palącej i niezwykle istotnej z punktu widzenia konsekwencji społeczno-ekonomiczno-gospodarczych kwestii długotrwałego pozostawania poza rynkiem pracy przez absolwentów szkół wyższych, są rozwiązania oparte o proaktywne postawy w stosunku do beneficjentów korzystających z usług instytucji rynku pracy. Model „Branżowy GPS” stanowi przykład nowoczesnych rozwiązań mających na celu przeformułowanie i usprawnienie systemu oddziaływań wszystkich partnerów rynku pracy na rzecz skutecznej aktywizacji zawodowej absolwentów z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy.

Ponadto innowacja wskazuje na konieczność prowadzenia dialogu pomiędzy wszystkimi interesariuszami rynku pracy, w tym przede wszystkim pracownikami IRP, pracodawcami, poszukującymi zatrudnienia oraz instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi. Idąc dalej, innowacja także kreuje przestrzeń do współpracy ww. partnerów, czyniąc z każdego elementu niezbędną część całości – bez opinii i zaangażowania której zmiana sytuacji na rynku pracy absolwentów szkół wyższych staje się niekompletna.

Model „Branżowy GPS” stanowi odpowiedź na problemy i potrzeby, z którymi boryka się Lubelszczyzna, nie potrafiąc dodatkowo wykorzystać swoich najważniejszych zasobów – wysoko

wykwalfikowanej kadry w wieku pełnej aktywności zawodowej. **Innowacja odnosi się do problemu wciąż rosnącego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim, oferując innowacyjne narzędzia wsparcia wykorzystywane w aktywnym przywracaniu na rynek pracy długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych.**

Zastosowanie innowacji w praktyce powoduje korzystne rezultaty dla wszystkich interesariuszy, w tym szczególnie:

- ✓ umożliwia pozostającym poza rynkiem pracy absolwentom szkół wyższych nabycie kwalifikacji zawodowych, praktycznych umiejętności oraz doświadczenia zawodowego, istotnych z punktu widzenia perspektywicznych dla rozwoju regionu branż oraz uwzględniających oczekiwania lokalnych pracodawców. Wszyscy uczestnicy projektu (Odbiorcy) wzięli udział i z sukcesem zakończyli proces reorientacji zawodowej, co pozwoliło nabyć im lub podwyższyć umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia poprzez zdobycie umiejętności i doświadczenia zawodowego zgodnego z zapotrzebowaniem na rynku pracy,
- ✓ pozwala na podniesienie efektywności rezultatów pracy pracowników IRP, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowych urzędów pracy, z pozostającymi poza rynkiem pracy absolwentami szkół wyższych poprzez zastosowanie przez nich narzędzi umożliwiających zindywidualizowane podejście do konkretnego odbiorcy oraz uwzględniających aktualną sytuację na rynku pracy, pozwala uzupełnić i rozszerzyć ofertę IRP o nowoczesne metody świadczenia wsparcia, nastawione na potencjał tkwiący w ich klientach, ale także uwzględniające sytuację na lokalnym rynku pracy;
- ✓ kreuje przestrzeń do współpracy interesariuszy zaangażowanych w proces aktywizacji pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych: pracowników IRP, bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, przedstawicieli pracodawców oraz instytucji edukacyjnych i szkoleniowych – czyniąc z każdego elementu istotną część całości.

Proponowane rozwiązania przyczyniają się do rozwiązywania problemów wszystkich interesariuszy projektu. W szczególności są to:

1. Instytucje Rynku Pracy, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowe urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego **oraz ich pracownicy** (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy i inne osoby zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową).

Użytkownicy (doradcy zawodowi i pośrednicy pracy) uczestniczący w testowaniu Modelu „Branżowy GPS” poproszeni o wskazanie konkretnych korzyści, jakie odniosą pracownicy IRP, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowych urzędów pracy zajmujący się aktywizacją społeczno-zawodową pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych z zastosowania w swojej pracy narzędzi składających się na Model, wskazują na:

- ✓ uzyskanie dostępu do nowych narzędzi dedykowanych i przygotowanych z uwzględnieniem specyfiki grupy, jaką stanowią bezrobotni i poszukujący pracy absolwenci szkół wyższych do 30 r.ż.,
- ✓ uzupełnienie realizowanych dotychczas przez IRP działań aktywizujących w zakresie reorientacji zawodowej o nowe ujęcie – ujęcie branżowe,
- ✓ uzyskanie dostępu do ofert szkoleń, staży i pracy opisanych wspólnym metajęzykiem, zgodnym z "duchem" Europejskich Ram Kwalifikacji oraz Krajowych Ram Kwalifikacji poprzez kategorie: kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych, zadań i obowiązków zawodowych, kompetencji personalnych i społecznych;
- ✓ uzyskanie dostępu do Narzędzia diagnozującego dojrzałość do kariery, przygotowanego z uwzględnieniem specyfiki grupy Odbiorców. Stosowanie Narzędzia przez doradców zawodowych w procesie aktywizacji nie wymaga od nich wykształcenia psychologicznego;
- ✓ rozwój umiejętności świadczenia wsparcia pozostającym bez zatrudnienia absolwentom szkół wyższych w ramach modelu „wspierającego rozwój” (zamiast modelu „prowadzącego”);
- ✓ doskonalenie prowadzenia pracy z klientem z uwzględnieniem specyfiki regionalnego rynku pracy, aktualnych tendencji i relacji między stroną podażową i popytem;
- ✓ podniesienie poziomu zatrudnialności wśród bezrobotnej młodzieży;
- ✓ zyskanie nowych metod identyfikacji potrzeb pracodawców, potrzeb szkoleniowych zarówno po stronie pracodawców, jak i poszukujących pracy, tworzenia profili kompetencyjnych;
- ✓ zyskanie możliwości monitoringu sytuacji na regionalnym rynku pracy,
- ✓ transfer informacji nt. rynku pracy między pracodawcami, urzędami pracy i poszukującymi zatrudnienia oraz innymi interesariuszami.

Zdecydowana większość Użytkowników testujących Model wyraża opinię, iż jest on efektywnym instrumentem w stosunku do dotychczas stosowanych metod i technik aktywizacji społeczno-zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych między innymi dlatego, że stawia na wzbudzenie aktywności Odbiorców w miejsce oferowania im gotowych rozwiązań oraz przyczynia się do przełamania barier w zatrudnianiu młodych osób przez nawiązanie współpracy pomiędzy pracodawcami, a osobami poszukującymi pracy i przygotowanie tych

ostatnich do tej współpracy. Dodatkowo Model, zdaniem testujących go Użytkowników, dzięki elastyczności swoich rozwiązań jest łatwy do zastosowania w praktyce. Zgadza się, że Model odpowiada na realne problemy i potrzeby niezatrudnionych absolwentów szkół wyższych, a także oceniają go jako przydatny w aktywizacji społeczno-zawodowej tej grupy, dzięki czemu może wpływać na wzrost zdolności do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia Odbiorców.

2. Osoby posiadające wykształcenie wyższe, które w ciągu min. 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych nie podjęły zatrudnienia, będące w wieku do 30 r.ż., zamieszkujące województwo lubelskie (Odbiorcy) – informacje dotyczące efektów zastosowania Modelu w procesie wsparcia Odbiorców pozyskano z dwóch źródeł: poprzez badanie samych zainteresowanych, jak również od Użytkowników.

Użytkownicy poproszeni o wskazanie korzyści, jakie dla Odbiorców niesie zastosowanie Modelu w praktyce, wskazali:

- ✓ uświadomienie im własnych możliwości i ograniczeń, predyspozycji oraz deficytów dzięki przeprowadzeniu diagnozy każdego z nich,
- ✓ możliwość określenia poziomu dojrzałości do kariery oraz wyrównania zdiagnozowanych deficytów w kapitale osobowościowo-społeczno-zawodowym, co w efekcie pozwala we właściwy sposób planować i zarządzać własną karierą edukacyjno-zawodową,
- ✓ zdobycie przez Odbiorców kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego w branżach uznanych za kluczowe dla rozwoju regionu,
- ✓ podniesienie/uzupełnienie wiedzy dot. sytuacji na regionalnym rynku pracy poprzez udostępnienie rzetelnej, aktualnej, łatwo dostępnej informacji zawodowej w ujęciu branżowym dotyczącej województwa lubelskiego,
- ✓ lepsze dopasowanie profili kompetencyjnych Odbiorców do oczekiwań pracodawców,
- ✓ rozwój kompetencji osobistych i interpersonalnych (tzw. kompetencji „miękkich”), które dziś w głównej mierze są podstawą decyzji pracodawcy o zatrudnieniu (bądź nie) absolwenta oraz są ważne podczas wykonywania obowiązków w miejscu pracy,
- ✓ podniesienie poziomu umiejętności istotnych na rynku pracy, w tym rozwiązywania problemów związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy,
- ✓ branżowe (szersze niż zawodowe) podejście w poszukiwaniu przez Odbiorców zatrudnienia,
- ✓ wzrost zdolności do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia, a co za tym idzie wzrost aktywności zawodowej Odbiorców, zwiększający ich szanse na zatrudnienie,
- ✓ dostęp do innowacyjnej metody szukania pracy lub ofert szkoleniowych (poprzez STIB),
- ✓ zdobycie doświadczenia w kontaktach z pracodawcami poprzez udział w stażach,

- ✓ zwiększenie samodzielności w poruszaniu się na rynku pracy oraz skuteczności działań podejmowanych w tym obszarze,
- ✓ wzrost elastyczności absolwentów oraz świadomości konieczności ciągłego podnoszenia, rozwijania kwalifikacji.

Sami Odbiorcy poproszeni o wskazanie korzyści, które odnieśli dzięki wsparciu otrzymanemu z wykorzystaniem narzędzi składających się na Model „Branżowy GPS” wymienili m.in.:

- ✓ zdobycie kwalifikacji zawodowych i praktycznych umiejętności w branżach uznanych za kluczowe dla rozwoju regionu,
- ✓ zdobycie doświadczenia zawodowego w ramach procesu reorientacji zawodowej,
- ✓ możliwość przekwalifikowania się, co jest tym bardziej istotne, iż większość z Odbiorców uczestniczących w projekcie ukończyła kierunki studiów generujące największe bezrobocie (wyniki prowadzonych w projekcie badań wskazywały, że absolwenci byli zainteresowani przekwalifikowaniem się, ale niewielu potrafiło wskazać, w jakim kierunku); jest to szansa na zmianę profilu zawodowego po błędnym wyborze kierunku studiów;
- ✓ wzrost wiedzy dot. regionalnego rynku pracy, aktualnych potrzeb i oczekiwań pracodawców, wymogów przez nich stawianych, prognozowanych zmian gospodarczych w regionie itp.,
- ✓ zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia poprzez nabycie kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego w branżach uznanych za kluczowe dla rozwoju regionu, a tym samym wzrost własnej konkurencyjności,
- ✓ nabycie umiejętności identyfikowania własnych deficytów w kapitale społeczno-zawodowym wpływających na aktywność społeczno-zawodową; dostrzegalny przez większość Odbiorców wzrost poziomu dojrzałości do kariery, a w efekcie umiejętności planowania i zarządzania własną ścieżką edukacyjno-zawodową,
- ✓ zyskanie dostępu do ofert pracy, staży, szkoleń, uwzględniających aktualne zapotrzebowania i tendencje regionalnego rynku pracy,
- ✓ wzrost samooceny i wiary w swoje możliwości oraz pobudzenie gotowości do zmian,
- ✓ nabycie świadomości konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji, elastycznego reagowania na zmiany sytuacji na rynku pracy, umiejętności adaptacyjnych do zmieniających się warunków,
- ✓ przełamanie pasywności, poczucia zrezygnowania i braku wiary w możliwość zmiany własnej sytuacji.

Karty samooceny Odbiorców, wypełnianie przez nich przed rozpoczęciem udziału w projekcie oraz po zakończeniu każdego kluczowego etapu wsparcia (doradztwo branżowe, specjalistyczne szkolenia, staże branżowe), a także opinie osób prowadzących wsparcie, pozwalają na wnioskowanie o wzroście atrakcyjności i aktywności zawodowej na rynku pracy absolwentów szkół wyższych. W przypadku wszystkich Odbiorców stwierdzono wzrost ich samooceny w następujących obszarach: kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie zawodowe w kontekście zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy, dojrzałość do kariery, umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, umiejętności podejmowania i utrzymania pracy, aktywność na rynku pracy oraz wiedza o lokalnym rynku pracy i branżach strategicznych dla regiony.

3. Ponadto badaniami ewaluacyjnymi objęto także przedstawicieli **pracodawców** jako kluczowego partnera na rynku pracy. Pracodawcy, wskazując na korzyści, które mogą osiągnąć dzięki wykorzystaniu narzędzi tworzących Model „Branżowy GPS”. wymienili m.in.:

- ✓ dotarcie do kandydatów w najwyższym stopniu spełniających ich potrzeby i oczekiwania, a tym samym możliwość pozyskania pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami,
- ✓ skrócenie czasu niezbędnego do przeprowadzenia z sukcesem procesu rekrutacji,
- ✓ usprawnienia komunikacyjne w procesie przekazywania informacji między pracodawcami, IRP, poszukującymi pracy oraz instytucjami szkoleniowymi,
- ✓ poszerzenie możliwości poszukiwania pracowników poprzez otrzymanie dostępu do łatwej i prostej w obsłudze platformy STIB, która nie generuje żadnych kosztów związanych z jej użytkowaniem,
- ✓ „branżowość” – ujęcie profili kompetencyjnych z punktu widzenia branży (nie zawodu),
- ✓ zyskanie dodatkowej wiedzy nt. regionalnego rynku pracy, zwłaszcza jego strony podażowej i popytowej.

Model „Branżowy GPS” jest odpowiedzią na złożoność problemów dotyczących pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w województwie lubelskim. Celem wykorzystania modelu „Branżowy GPS” i narzędzi go tworzących jest zmniejszenie istniejącej luki pomiędzy stroną podażową (bezrobotni absolwenci szkół wyższych) i popytową (pracodawcy) na wojewódzkim rynku pracy poprzez skuteczną reorientację zawodową pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w kierunku zgodnym z faktycznym zapotrzebowaniem na regionalnym rynku pracy, co w konsekwencji ma ich doprowadzić do zatrudnienia.

Narzędzia tworzące Model „Branżowy GPS” stanowią kompleksowe rozwiązanie uwzględniające prowadzenie sprzężonych działań w zakresie budowania dojrzałości do kariery pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych i tworzenie poprzez innowacyjne produkty mostów między pracodawcami a absolwentami szkół wyższych za pośrednictwem pracowników IRP.

Wyniki testowania wskazują, iż innowacja w przypadku projektu „Branżowy GPS...” wyraża się przede wszystkim na dwóch płaszczyznach – problemu oraz produktu finalnego.

Innowacja na płaszczyźnie problemu:

- poszerzenie i wzbogacenie oferty IRP o funkcjonalny i gotowy do zastosowania Model pracy z pozostającymi bez zatrudnienia absolwentami szkół wyższych,
- zapatrzenie pracowników IRP w narzędzie skonstruowane w taki sposób, aby zmaksymalizować skuteczność działania nie tylko w stosunku do grupy Odbiorców jako całości, ale także każdego z pojedynczych uczestników (wysoki poziom zindywidualizowania w obszarze dopasowywania działań);
- „poszerzenie” rynku pracy będącego w zasięgu Odbiorców o możliwość korzystania z aplikacji STIB pozwalającej zarówno pozyskać ofertę pracy/stażu, która jest adekwatna do profilu kompetencyjnego danej osoby, ale także znaleźć jej odpowiednie szkolenie pozwalające nabyć właśnie te kompetencje, których jej brakuje,
- włączenie, w proces reorientacji zawodowej Odbiorców pracodawców, umożliwienie im realnego wpływu na kształt programów staży i specjalistycznych szkoleń, czego skutkiem jest zaangażowanie i współodpowiedzialność pracodawców za przyszłych potencjalnych pracowników. Działania projektowe „uchyliły dotychczas przymknięte drzwi” między IRP, instytucjami szkoleniowymi i pracodawcami, dając przykład na to iż, taka kooperacja jest możliwa i co więcej że, jej efekty są korzystne dla wszystkich interesariuszy procesu.

Innowacja na płaszczyźnie produktu:

- położenie nacisku na daleko idące zindywidualizowanie wsparcia oferowanego absolwentom (diagnoza dojrzałości do kariery i predyspozycji zawodowych, wsparcie wyrównujące zdiagnozowane deficyty, reorientacja zawodowa zgodna z predyspozycjami, uwzględniająca sytuację na lokalnym rynku pracy);
- kompleksowość wsparcia – połączenie w ramach jednego produktu takich form wsparcia, które równocześnie mają wpływ na rozwój kwalifikacji zawodowych, kompetencji osobistych i interpersonalnych oraz umiejętności planowania kariery zawodowej,

- wielopłaszczyznowe oddziaływania ukierunkowane na wzrost zatrudnialności w grupie bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni – dotychczas w województwie lubelskim nie były stosowane tego typu kompleksowe rozwiązania, uwzględniające prowadzenie sprzężonych działań w zakresie budowania dojrzałości do kariery i tworzenia mostów pomiędzy pracodawcami a absolwentami szkół wyższych za pośrednictwem urzędów pracy,
- nowy charakter doradztwa zawodowego – dotychczas nie było prowadzone na terenie Lubelszczyzny poradnictwo o charakterze branżowym, a jedynie odnoszące się do zawodów;
- narzędzia tworzące Model w praktyczny i konkretny sposób wspierają rozwój ścieżek kariery zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy, pomagając w bardziej elastycznym ich ukierunkowaniu i lepszym konkretyzowaniu;
- System Informacji Branżowej umożliwia wymianę informacji pomiędzy rynkiem pracy, edukacją a zasobami ludzkimi, dlatego też może on zostać wykorzystany przez instytucje szkoleniowe w procesie projektowania kierunków nauki zawodowej, studiów, kursów zawodowych ściśle dostosowanych do konkretnych wymogów lubelskiego rynku pracy;
- usprawnienie procesu poszukiwania pracy (przez bezrobotnego) lub pracownika (przez pracodawcę);
- ujęcie branżowe ułatwia elastyczną reakcję na zmiany zachodzące na rynku pracy, atutem Modelu jest oparcie się na branżach, czyli gałęziach gospodarki, w których mogą występować różne profile kompetencyjne;
- uzupełniający charakter Modelu w stosunku do oferty IRP – SIB w chwili obecnej jest najszerszą informacją zawodową dostępną dla osób poszukujących zatrudnienia w danej branży w województwie lubelskim; wyniki KDK i profile kompetencyjne w STIB mogą stanowić uzupełnienie danych zbieranych przez funkcjonujący w urzędach pracy system SYRIUSZ, który zawiera „twarde” informacje o bezrobotnym/poszukującym pracy; mniej akcentuje dane „miękkie”, natomiast ww. narzędzia operują informacjami „miękkimi” (cechy motywacyjno-osobowościowe, kompetencje społeczne i personalne, mocne i słabe strony);
- kompleksowe, systemowe ujęcie różnych metod, narzędzi, procedur, wykorzystywanych podczas procesu aktywizacji zawodowej długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Branżowe, systemowe ujęcie wydaje się w sytuacji nieprzewidywalnego

i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy lepsze z punktu widzenia zdobycia przez bezrobotnych absolwentów doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych istotnych z punktu widzenia rozwoju regionu.

Przedłożony produkt został wypracowany i przetestowany zgodnie z założeniami *Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego*. W proces tworzenia, jak i testowania produktu, od samego początku włączeni byli, mając rzeczywisty wpływ na kształt narzędzi, przedstawiciele grup docelowych, tj. Użytkownicy i Odbiorcy oraz pracodawcy.

Zgodnie z założeniami ww. Strategii produkty projektu zostały poddane testowaniu przez Użytkowników (12 osób) oraz Odbiorców (30 osób) pozyskanych do tej fazy z Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu.

Faza testu zakończona została podsumowaniem w formie raportu, na podstawie którego do produktu wprowadzono modyfikacje zgodnie z uwagami pozyskanymi od grupy testującej.

IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Z uwagi na fakt, iż produkt z założenia przewidywał możliwość zastosowania jego poszczególnych elementów w sposób bardzo elastyczny, tak aby zmaksymalizować dostosowanie jego funkcji do indywidualnych potrzeb Odbiorców i Użytkowników, może być on stosowany zarówno jako gotowy i kompletny Model oraz jako zbiór przetestowanych i sprawdzonych narzędzi stosowanych według uznania i potrzeb osób zainteresowanych. Z uwagi na fakt, iż produkt w fazie testowania dedykowany był interesariuszom procesów powiązanych z pięcioma wybranymi branżami, wpływa to na odmienny sposób korzystania z produktu finalnego przez Użytkowników. Z jednej strony jako gotowego i kompletnego modelu dedykowanego przedstawicielom pięciu określonych branż oraz z drugiej strony jako wzoru i szablonu pomocnego do tworzenia podobnych modeli w innych, poza wybranymi branżami.

Nie mniej jednak, produkt w rozumieniu „kompletnego modelu” jak i „sprawdzonych narzędzi” zastosowany może być przez IRP z terenu województwa lubelskiego oraz ich pracowników (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, specjaliści ds. rozwoju zawodowego i in.). Model „Branżowy GPS” dedykowany jest przede wszystkim urzędowi pracy i ich pracownikom, którzy zgodnie z najnowszą nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą pełnić funkcję doradców klienta.

- decydenci IRP, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowych urzędów pracy, mogą zastosować gotowy Model jako element rozwijający ofertę form wsparcia, którą dysponują ich instytucje,
- decydenci IRP, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowych urzędów pracy mogą zastosować gotowy Model jako narzędzie motywacyjne, wykorzystywane do podniesienia poziomu kompetencji swoich pracowników w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej pozostających bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, a tym samym w efekcie końcowym wpływać na zwiększanie wskaźnika aktywności zawodowej tych osób. Zastosowanie całego Modelu, jak i jego składowych narzędzi posłużyć może także podniesieniu jakości i dostępności oferty IRP w województwie lubelskim.
- pracownicy IRP, w tym przede wszystkim PSZ, a w ich ramach powiatowych urzędów pracy, mogą zastosować narzędzia Modelu w celu zdiagnozowania i zweryfikowania tych elementów swoich obszarów kompetencyjnych, które wymagają uzupełnienia lub których nie znali. Narzędzie zastosowane w ten sposób będzie mogło przyczynić się do rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych osób bezpośrednio zaangażowanych w pracę z grupą potencjalnych Odbiorców.
- zastosowanie Modelu lub jego części zarówno przez decydentów, jak i pracowników IRP może posłużyć zachęceniu Odbiorców do korzystania z oferty IRP, w tym przede wszystkim powiatowych urzędów pracy jako instytucji nowoczesnych, idących z duchem czasu i skutecznych, posiadających narzędzia wsparcia skorelowane ze specyficznymi potrzebami Odbiorców, jak i odpowiadających sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Ponadto z Modelu i jego poszczególnych składowych mogą korzystać także pozostali interesariusze procesu dostosowywania popytu i podaży na regionalnym rynku pracy, projektowania zmian na regionalnym rynku pracy, zwłaszcza w kontekście sytuacji absolwentów szkół wyższych, tj. instytucje szkoleniowe, szkoły, placówki kształcenia zawodowego, jednostki samorządu terytorialnego prowadzące szkoły i placówki kształcenia zawodowego, które dzięki informacjom zawartym w SIB otrzymują materiał, na podstawie którego mogą projektować ofertę edukacyjną dostosowaną do potrzeb regionalnego rynku pracy; pracodawcy, którzy zyskują dodatkowe narzędzia usprawniające proces rekrutacji pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach, przedstawiciele organizacji pracodawców i przedsiębiorców, Akademickie Biura Karier, osoby aktualnie studiujące lub licealiści planujący swoją ścieżkę edukacyjno-zawodową. Wszyscy ww. interesariuszy otrzymują narzędzia, które odpowiadają w sposób

elastyczny na ich indywidualne potrzeby i oczekiwania oraz umożliwiają sprawną komunikację z pozostałymi interesariuszami rynku pracy.

V. Działania/nakłady/zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji

Innowacja jest rozwiązaniem łatwym do wdrożenia, nie wymagającym nakładów finansowych czy większych zmian organizacyjnych. Produkt finalny jest udostępniony przez realizatora projektu na stronie projektu (www.branzowygps.pl). Bezpłatnie są tam umieszczone wszelkie narzędzia i materiały tworzące całość produktu.

Narzędzia w ramach Modelu pomyślane zostały w taki sposób, aby zmaksymalizować możliwości ich replikacji (pełna replikowalność) przy jednoczesnej minimalizacji kosztów finansowych. Model przygotowany jest tak, aby każda z IRP była w stanie go wdrożyć (w zależności od swoich potrzeb w całości lub wybrane elementy) w ramach posiadanych zasobów. **Wdrożenie Modelu może przebiegać bezkosztowo**, gdyż wszystkie produkty są już przygotowane i w pełni funkcjonalne, a ich udostępnienie wszystkim zainteresowanym jest bezpłatne. Dodatkowo produkt skonstruowano tak, aby każdy Użytkownik bez ponoszenia kosztów, mógł samodzielnie zapoznać się z nim i tworzącymi go narzędziami, a następnie zastosować produkt zgodnie z zapotrzebowaniem. Dostępne są instrukcje i przewodniki oraz wszelkie materiały do samodzielnego zapoznania się i samokształcenia.

Zastosowanie przez IRP innowacyjnego Modelu „Branżowy GPS” nie wymaga zmian prawnych.

Aby móc skorzystać z produktu finalnego Użytkownik będzie musiał dysponować jedynie dostępem do komputera i sieci Internet.

VI. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Produkt finalny będzie dostępny dla wszystkich potencjalnych użytkowników.

Wszystkie narzędzia tworzące Model „Branżowy GPS” i dedykowane im publikacje znajdują się na stronie projektu www.branzowygps.pl w odpowiednich zakładkach, tj.:

Narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery: www.kdk.branzowygps.pl

System Informacji Branżowej: www.branzowygps.pl

System Transferu Informacji Branżowej: www.stib.branzowygps.pl/gui

Dostępność ww. narzędzi nie będzie w żaden sposób ograniczona. Pobranie kompletu narzędzi nie wiąże się z koniecznością uiszczania jakichkolwiek opłat.

VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Nie zakłada się odstępstw w obszarze upowszechniania w odniesieniu do założonej Strategii wdrażania projektu PI „Branżowy GPS...”.

VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Nie zakłada się odstępstw w obszarze włączania w odniesieniu do założonej Strategii wdrażania projektu PI „Branżowy GPS...”.

IX. Załączniki:

1. Instrukcja stosowania produktu finalnego
2. Raport z badań „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na lubelskim rynku pracy”
3. Model „Branżowy GPS”:
 - 3.1 Narzędzie badające dojrzałość do kariery
 - 3.1.1 Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery w wersji papierowej
 - 3.1.2 Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK). Podręcznik testu
 - 3.1.3 Kwestionariusz Dojrzałości do Kariery (KDK). Przewodnik wykorzystania testu w praktyce
 - 3.1.4 Program wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w zakresie dojrzałości do kariery u długotrwale bezrobotnych absolwentów szkół wyższych
 - 3.1.5 Karta pracy z klientem
 - 3.1.6 Arkusz wyników
 - 3.1.7 Program szkolenia dla doradców zawodowych w zakresie pracy z narzędziem
 - 3.2 System Informacji Branżowej
 - 3.2.1 Teczki branżowe dla 5 branż
 - 3.2.2 Ulotki branżowe dla 5 branż
 - 3.2.3 Broszury informacyjne dla 5 branż
 - 3.2.4 Programy szkoleń i staży w 5 branżach
 - 3.2.5 Program szkolenia „Doradca branżowy”
 - 3.3 Systemu Transferu Informacji Branżowej
 - 3.3.1 Skrypt obsługi STIB
4. Przewodnik po Modelu „Branżowy GPS”

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby składającej opis