



**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: ECORYS Polska Sp. z o.o.

Tytuł projektu: „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-186/11-01

Ekspert: Marcin Dygoń

Data wypełnienia arkusza: 31 sierpnia 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 Opisie produktu finalnego projektu innowacyjnego, produkt jest zgodny z założeniami zawartymi w strategii wdrażania produktu innowacyjnego.
Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)	0,20	2	0,4	Skuteczność produktu poza subiektywnymi opiniami nie została dowodzona twardymi wskaźnikami sukcesu względem osób biorących udział w testowaniu, w tym także w porównaniu do grupy kontrolnej (która np. uczestniczyłaby w podobnych formach wsparcia na dotychczas obowiązujących zasadach, w tym w szkoleniach zawodowych i stażach). Brak informacji o skuteczności



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>zastosowanych rozwiązań w kierunku zmiany statusu na rynku pracy (znalezienie zatrudnienia) utrudnia również rzetelną ocenę aspektu efektywności uzyskanego produktu innowacyjnego. W odniesieniu do skuteczności weryfikowany jest jedynie stopień zaspokojenia potrzeb (osobistych, kompetencyjnych, rozwojowych), które są niejako środkiem do osiągnięcia celu w postaci podjęcia godziwego i trwałego zatrudnienia. W tym kontekście wskazuje się jedynie na pewien potencjał produktu, który jest dostrzegany zarówno przez jego użytkowników, jak i odbiorców wsparcia, jednak bez faktycznego oddziaływania na sytuację bezrobotnych na rynku pracy.</p>
Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu	0,20	5	1	<p>Wdrożenia narzędzi sprofilowanych do potrzeb osób z wyższym wykształceniem przy wciąż znacznym i zwiększającym się odsetku osób z wyższym wykształceniem w rejestrach powiatowych urzędów pracy jest jak najbardziej uzasadnione.</p>
Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)	0,15	4	0,6	<p>Na cały system składają się liczne elementy, począwszy od instrukcji stosowania KDK po bardzo szczegółowe informacje branżowe. Zapoznanie się z tym materiałem stanowi wyzwanie, a w kontekście poszerzenia o inne branże rozwojowe i przyszłościowe w województwie może być także zagrożeniem do skutecznego wykorzystywania tych</p>

				narzędzi zarówno przez użytkowników, jak i odbiorców. Wypracowany produkt innowacyjny powinien w większym stopniu wykorzystywać informatyczne narzędzia do wyszukiwania i przetwarzania zawartych w systemie informacji, które mogłyby stanowić ułatwienie dla użytkowników i odbiorców.
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	4	0,4	Wątpliwości budzi przede wszystkim aspekt organizacyjny wdrożenia innowacji, która wymaga znacznych nakładów pracy, przy równoczesnych niedoborach liczby doradców zawodowych, pośredników pracy i specjalistów rozwoju zawodowego pracujących w PUP oraz znacznej liczbie osób bezrobotnych, które ww. pracownicy powinni „obsłużyć”.
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	1	0,15	Nie przedstawiono analizy potwierdzającej efektywność (stosunek nakładów do rezultatów), są to raczej opinie osób biorących udział w projekcie, a nie rzetelne analizy. Dotyczy to również porównania w kontekście obecnie stosowanych rozwiązań. Nie uwzględniono wszystkich kosztów, które będą związane z wdrożeniem przedsięwzięcia, w tym w szczególności kosztów utrzymania STIB oraz uaktualniania SIB i poszerzenia oferty o inne branże rozwojowe i przyszłościowe w regionie.
Innowacyjność rozwiązania	0,10	5	0,5	Rozwiązanie jest innowacją w odniesieniu do narzędzia oraz grupy

				docelowej, co zostało także potwierdzone wynikami badania ewaluacyjnego.
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	----- ---	3,55	

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

- 1) SKUTECZNOŚĆ MODELU – Skuteczność produktu poza subiektywnymi opiniami nie została dowiedziona twardymi wskaźnikami sukcesu względem osób biorących udział w testowaniu, w tym także w porównaniu do grupy kontrolnej (która np. uczestniczyłaby w podobnych formach wsparcia na dotychczas obowiązujących zasadach, w tym w szkoleniach zawodowych i stażach). Brak informacji o skuteczności zastosowanych rozwiązań w kierunku zmiany statusu na rynku pracy (znalezienie zatrudnienia) utrudnia również rzetelną ocenę aspektu efektywności uzyskanego produktu innowacyjnego. W odniesieniu do skuteczności weryfikowany jest jedynie stopień zaspokojenia potrzeb (osobistych, kompetencyjnych, rozwojowych), które są niejako środkiem do osiągnięcia celu w postaci podjęcia godziwego i trwałego zatrudnienia. W tym kontekście wskazuje się jedynie na pewien potencjał produktu, który jest dostrzegany zarówno przez jego użytkowników, jak i odbiorców wsparcia, jednak bez faktycznego oddziaływania na sytuację bezrobotnych na rynku pracy. W trakcie ewaluacji np. pytano odbiorców wsparcia o własną opinię (ocen) poziomu umiejętności redagowania CV i listu motywacyjnego w stosunku do stanu sprzed projektu (badanie jednokrotne) – kompetencje i umiejętności powinny być weryfikowane na podstawie dokumentacji szkoleniowej lub doradczej, przy czym tego typu rezultaty podlegają dwukrotnemu badaniu – „na wejściu” oraz po zakończeniu wsparcia. Podobnie niepoprawnie zaplanowano weryfikację zmian poziomu motywacji odbiorców, które oparto na ich własnej deklaracji, a nie na obiektywnych narzędziach przystosowanych do tego typu badań. To samo dotyczy poziomu konkurencyjności, dodatkowo termin ten nie jest do końca jasny i bardziej adekwatnym podejściem byłoby zbadanie pojedynczych cech wpływających na konkurencyjność pracownika na rynku pracy, niż ogólnego odczucia poziomu konkurencyjności, który może być rozumiany przez respondentów w odmienny sposób. Dotyczy to również pytań: o poziom zdolności do poszukiwania pracy, zmiany poziomu aktywności zawodowej (brak definicji pojęcia); W efekcie pytano respondentów o zjawiska, co do których istnieje prawdopodobieństwo, że nie mają wiedzy dotyczących ich

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

faktycznego występowania i zmian, które zachodzą. Pytanie osób bezrobotnych o opinię na temat zmiany jakości świadczenia usług przez powiatowe urzędy pracy, efektywność działań pracodawców i urzędów pracy lub o ocenę wpływu narzędzia na rozwiązywanie problemów długotrwale bezrobotnych absolwentów, jest w odniesieniu do podjęcia i utrzymania zatrudnienia nie jest właściwe.

Przy weryfikacji wielu pytań z kwestionariuszy badawczych, ewaluatorzy przeprowadzający badanie właściwie nie odnieśli się do negatywnych ocen i odpowiedzi respondentów lub przypadków braku odpowiedzi. W kontekście usprawnień modelu jako narzędzia należałoby dążyć do uzyskania wiedzy na temat podstaw i przyczyn wyboru takich odpowiedzi, nawet w przypadku zdecydowanej większości odpowiedzi pozytywnych. Dotyczy to chociażby pytania dotyczącego przydatności do poszukiwania pracy, w którym aż 26,7% wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”, natomiast 3,3% respondentów wskazało, że jest on raczej nieprzydatny, a niemal 47% nie do końca jest przekonanych o przydatności tego narzędzia („raczej przydatny”); w przypadku przydatności w podjęciu pracy 13,3% respondentów stwierdziło, że model jest w niewystarczającym stopniu przydatny, a 6,7% zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”; warto zauważyć, że w jednym z pytań skierowanych do odbiorców jedynie 43,3% uznało na korzyści zastosowania narzędzia w postaci szansy na znalezienie zatrudnienia, a 13,3% wskazało, że zastosowanie modelu w niewystarczającym stopniu wpłynęło na poprawę ich sytuacji na rynku pracy (16,7% nie potrafiło na to pytanie odpowiedzieć); natomiast ewaluator nie zauważa, nie komentuje i nie wyjaśnia tych niepokojących opinii respondentów; tego typu przypadków jest w całym raporcie więcej. Warto tutaj dodać, że zatrudnieniowy aspekt narzędzia nie do końca jest też dostrzegany przez użytkowników, którzy niedostrzegają podjęcia i utrzymania pracy, jako korzyści dla długotrwale bezrobotnych wynikające z wdrożenia modelu w praktyce. Czasem autorzy raportu ignorują sygnały płynące od respondentów np. przy ocenie braku przydatności portalu wskazują jedynie, że tego typu zdanie (własne osoby pytanej) jest nieuzasadnione, bez wskazania przyczyn takiej opinii, a także uzasadnienia tej niezrozumiałej reakcji. Tym samym w sposób wybiórczy traktowane są uzyskiwane rezultaty badania.

Niektóre pytania zostały skonstruowane w sposób niejednoznaczny, pytano np. o więcej niż jedną opinię lub o opinię dotyczącą kilku aspektów (np. pytanie dotyczące uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie kwalifikacji zawodowych wskazuje na trzy różne rodzaje dokumentów, tj. dyplom, świadectwo, certyfikat – nie wiadomo zatem, jaki konkretnie dokument uzyskał uczestnik i czy rzeczywiście potwierdza uzyskane kwalifikacje zawodowe; należy ponadto nadmienić, że zgodnie z założeniami powinien uzyskać zaświadczenie na druku MEN); tego typu przypadek dotyczy także jednego pytania, w którym respondent wskazuje na przydatność modelu w a) rozwiązywaniu problemów długotrwale bezrobotnych, b) reorientacji zawodowej, c) poszukiwaniu pracy oraz d) podjęciu i jej utrzymaniu – tego typu pytania są metodycznie niedopuszczalne.

Ocena systemu informacji branżowej dokonana w ewaluacji przez odbiorców wsparcia sprowadzona została do weryfikacji dwóch narzędzi, tj. staży i szkoleń. Nie oceniono zatem całości funkcjonowania systemu, a przede wszystkim materiałów skierowanych bezpośrednio do odbiorców wsparcia, które mają im pomóc w orientacji zawodowej i branżowej. Wątpliwości budzi także fragment raportu dotyczący współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy (7.6.2, 7.7.2), w którym tylko częściowo odniesiono się do weryfikacji tego aspektu rozwiązywania problemów bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem. Sprowadza się to przede wszystkim do stwierdzenia, że taka współpraca jest potrzebna.

- 2) EFEKTYWNOŚĆ. Efektywność rozumiana jest jako stosunek poniesionych nakładów do osiągniętych rezultatów. Innowację stanowi inne, niż dotychczasowe podejście do identyfikacji poszczególnych rodzajów kompetencji związanych z pracą w danej branży i w określonym zawodzie. Udokumentowano przy tym, poprzez przeprowadzoną ewaluację zewnętrzną realną wartość tego nowatorskiego podejścia i deklaruje się wyższą skuteczność w stosunku do tradycyjnych narzędzi stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Wymaga to jednak stałego monitorowania faktycznego zapotrzebowania na kompetencje w branżach i zawodach zidentyfikowanych jako rozwojowe w kontekście gospodarki regionu. Warto przy tym podkreślić, że jednym z założeń funkcjonowania modelu w chwili obecnej, jak również i w przyszłości są „stałe aktualizowane zasoby informacji branżowych. Innym jego ważnym elementem jest badanie potrzeb i regionalnych trendów rozwojowych w branżach²”. Sprowadza się to do dwóch bardzo istotnych procesów, o znacznych nakładach finansowych tj. pozyskiwanie informacji o stanie gospodarki pod kątem identyfikacji branż rozwojowych, badanie i weryfikacja trendów rozwojowych pod kątem możliwości rozwoju rynku pracy oraz przetwarzanie informacji pozyskanej w badaniu na system informacji branżowej (SIB) poprzez specyficzne ujęcie tej informacji pod kątem kwalifikacji i potrzeb danej branży. Postulowane, i zarazem naturalne, rozszerzenie modelu o inne branże i profile kompetencyjne wymaga podejmowania działań o charakterze badawczym oraz opracowania dodatkowych materiałów wchodzących w skład SIB (teczka branżowa, broszury, ulotki, programy szkoleń branżowych i inne). Podobnie, jak aktualizowanie informacji już przetworzonych, pociąga to za sobą dodatkowe koszty, czego nie uwzględniono w analizie efektywności. Kolejnym istotnym ograniczeniem możliwości wdrożenia przedsięwzięcia, które powiązane jest ściśle z kosztami tego procesu są ograniczone możliwości kadrowe powiatowych urzędów pracy przede wszystkim wyrażone niekorzystnymi wskaźnikami liczby osób bezrobotnych przypadających na pośrednika pracy i doradcę zawodowego. Dla przykładu w końcu 2011 roku w PUP z terenu województwa lubelskiego zatrudniano 227 pośredników pracy oraz 101 doradców zawodowych i 53 specjalistów ds. rozwoju zawodowego; tym samym na jednego pośrednika pracy przypadało 517 osób bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego 1212 osób bezrobotnych³. Obrazuje to skalę możliwości zaangażowania użytkowników we wdrożenie narzędzia, które zakład ok. 30 godzin indywidualnego wsparcia dla jednego uczestniczącego bezrobotnego z wyższym wykształceniem (wsparcie w tej liczbie godzin było udzielane w ramach testowania produktu innowacyjnego). Pominęto także koszty związane z przygotowaniem kadr

² Przewodnik po modelu, str. 29.

³ Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2011, MPiPS 2012.

publicznych służb zatrudnienia do posługiwania się modelem. W prawdzie wskazano, że proces ten może być zrealizowany na podstawie samokształcenia, to jednak właśnie takiej ścieżki nie poddano testowaniu (choć wydaje się być tańszym rozwiązaniem niż organizacja szkolenia stacjonarnego lub wyjazdowego), a w treści dokumentów wskazano, że na poziom zatrudnialności osób młodych wpływać będzie m.in. „objęcie użytkowników szkoleniami, które zapewnią merytoryczne wsparcie pracownikom IRP, przez co poprawi efektywność usług świadczonych przez IRP, skierowanych do grup odbiorców”⁴. W analizach efektywności nie uwzględniono także kosztów, które będą związane z obsługą i administrowaniem STIB - system nakłada na uczestnikach liczne obowiązki związane z jego obsługą (np. informowanie o wykorzystanej ofercie pracy, o podjęciu pracy przez absolwenta); zachodzi również konieczność weryfikowania poprawności wprowadzonych danych (np. opisu ofert w kontekście identyfikacji kompetencji, które są wymagane na danym stanowisku pracy). Pomimo tego Beneficjent w „Opisie produktu finalnego...” deklaruje, że „model przygotowany jest tak, aby każda z IRP była w stanie go wdrożyć w ramach posiadanych zasobów”, a „wdrożenie modelu może przebiegać bezkosztowo, gdyż wszystkie produkty są już przygotowane i w pełni funkcjonalne, a ich udostępnienie wszystkim zainteresowanym jest bezpłatne”⁵. Podkreślić trzeba, że wśród zdefiniowanych szans i zagrożeń związanych z wdrożeniem produktu innowacyjnego wskazano na ten i inne aspekty związane z funkcjonowaniem systemów urzędów pracy⁶. Analiza raportu ewaluacyjnego również nie wykazała występowania danych pozwalających na potwierdzenie wysokiej efektywności testowanego modelu. Opinie ewaluatorów odnoszą się jedynie do potencjału, a uzyskane opinie respondentów badania (w tym samych bezrobotnych) nie mogą stanowić informacji służącej do sformułowania jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dotyczące obniżenia kosztów funkcjonowania systemu wsparcia dla osób bezrobotnych bądź znacznie lepszych rezultatów.

- 3) **AKTUALNOŚĆ POTRZEBY WPROWADZENIA PRODUKTU** – problem, na występowanie którego odpowiedzią ma być projekt jest z jednej strony związany z niedopasowaniem oferty edukacyjnej uczelni wyższych, których działania nie uwzględniają strony popytowej rynku pracy w wyniku czego występuje nadpodaż osób posiadających kwalifikacje, których rynek pracy (nie tylko regionalny) nie może wchłonąć; z drugiej zaś wynika z nieprzemyślanych lub błędnych decyzji edukacyjnych młodzieży gimnazjalnej i szkół średnich, a jednocześnie ze stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego na obu poziomach kształcenia. Produkt innowacyjny skierowany jest natomiast do podmiotów zajmujących się wsparciem na rzecz osób bezrobotnych, jednak równocześnie powinny być podejmowane inicjatywy skierowane do źródła problemu, związane z powstrzymaniem napływu osób z wyższym wykształceniem o nieodpowiednim do potrzeb rynku pracy profilu wykształcenia i kompetencji.
- 4) **MOŻLIWOŚĆ ZASTOSOWANIA PRZEZ UŻYTKOWNIKÓW**. Informacje na ten temat zostały już podane w punkcie 2.

⁴ Instrukcja stosowania produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”, str. 4.

⁵ Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”, str. 18.

⁶ Przewodnik po modelu..., str. 65.

- 5) Jakość przygotowanych materiałów budzi uzasadnione wątpliwości. W szczególności dotyczy to opisu produktu i instrukcji zastosowania oraz pozostałych materiałów. Przejawia się to w: wykorzystaniu w tych materiałach nieaktualnych danych (dane pochodzące z III kwartału 2012); niedokończonych zdaniach; błędach stylistycznych, składniowych i logicznych treści tych materiałów (np. w programach stażu „...uczestnik powinien zapoznać się i umieć: brać udział/obserwować zawieranie umów”, „...zapoznać się i umieć: zakres czynności związanych z bieżącą realizacją zamówień na usługi..., obserwować proces projektowania..., poznać narzędzia...” itp.); wykorzystywaniu pojęć, które są nieostre lub niedookreślone (np. „niska aktywność zawodowa”, „wiek pełnej aktywności zawodowej”, „system oddziaływań wszystkich partnerów rynku pracy”, „wypełnienie inwentarza”, „wskaźnik aktywności zawodowej”).

Z materiałów przekazanych przez Beneficjenta nie wynika także by testowaniu oraz ewaluacji podlegał proces szkolenia pod kątem metodycznym i organizacyjnym. Program szkolenia „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” zawiera mało zróżnicowane metody pracy, brakuje szczegółowego profilu uczestnika, wymagań organizacyjnych do prowadzenia poszczególnych ćwiczeń, brak opisu zadań realizowanych w modułach ćwiczeń do poszczególnych obszarów (nie wiadomo, co będzie w czasie trwania robione). Niekompletne są również materiały szkoleń branżowych – nie zawierają bowiem szczegółowego wskazania zakresu szkolenia i sposobu organizacji poszczególnych zajęć, choć w „Opisie produktu finalnego...” zadeklarowano uwzględnienie tych elementów. Tematy bloków nie są szczegółowym zakresem szkolenia. Zgodnie z rekomendacją z ewaluacji treści kształcenia powinny zostać „uzupełnione o te treści”, jednak w dalszym ciągu nie program nie spełnia swoich funkcji w tym zakresie (gdyż praktycznie tych treści kształcenia nie ma poza wskazaniem bloków i tematów zajęć w ramach poszczególnych bloków). Deklarowane „przewidziane sprawdziany i egzaminy” są jedynie informacją o tym, że są przewidziane do realizacji. Nie opisano zakresu zajęć praktycznych, choć stanowią one większość godzin szkolenia, szczególnie w przypadku ich realizacji u pracodawcy, co nie zawsze będzie możliwe do wykonania (w programie zawarto opcję zajęć u pracodawcy, w miejscu pracy lub w innych warunkach – nie wiadomo jedynie, jakie konkretnie zadania mają być wykonywane w trakcie tych zajęć – np. w bloku zarządzanie czasem – 5 godzin praktycznych i 5 godzin teoretycznych, dokumentacja biurowa – 10 godzin teoretycznych i 10 godzin praktycznych, systemy alarmowe w recepcji – 1 godzina teoretycznych i 2 godziny praktycznych i inne).

Strona internetowa www.branzowygps.pl – w poszczególnych działach znajdują się „mocno” nieaktualne informacje, np. zaproszenie do udziału w projekcie (czerwiec 2013, informacje o zbliżających się spotkaniach konsultacyjnych).

- 6) Zamieszczony słownik kompetencji i inne instrukcje nie są przyjazne użytkownikom: zostały uwzględnione na stronie internetowej jako pliki dodatkowe (format PDF), które nie umożliwiają szybkiego i łatwego wyszukiwania żądanej treści (np. poszukiwanej definicji, sposobu rozwiązania problemu przy użytkowaniu portalu itp.). Dodatkowo podczas sprawdzenia funkcjonowania portalu występowały trudności z otwarciem pliku słownika kompetencji. Instrukcje i słowniki powinny być w lepszy sposób zintegrowane z portalem, występować w jego strukturze niemal na każdym etapie

użytkowania, a instrukcja powinna być wprowadzona do portalu w formie łatwych do aktywowania odpowiedzi (np. pop up, komunikaty, dymki, wyszukiwarka).

7) TESTOWANIE PRODUKTU.

Testowaniu podlegało szkolenie „Doradca branżowy”, a nie faktyczny, planowany sposób wdrożenia przygotowania użytkowników do stosowania narzędzia innowacyjnego tj. samodzielne zapoznanie się z programem i materiałami szkoleniowymi, które jak zadeklarowano „zostały przygotowane w taki sposób, by z powodzeniem mogły być wykorzystane do samodzielnej nauki pracy z SIB” – takie postępowanie nie jest uzasadnione.

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.