

## **Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego**

### **Temat innowacyjny:**

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

### **Nazwa projektodawcy:**

Lider Projektu - Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie

Partner Projektu – Pracodawcy Lubelszczyzny „Lewiatan”

### **Tytuł projektu:**

„Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”

### **Numer umowy:**

POKL.06.02.00-06-162/11

---

**Lider Projektu:**



Polska Fundacja Ośrodków  
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego  
“OIC Poland”

---

**Partner:**



PRACODAWCY  
LUBELSZCZYZNY  
**LEWIATAN**



## Spis treści

I. Nazwa produktu finalnego .....	3
II. Elementy składające się na produkt finalny .....	3
III. Problem, na który odpowiada innowacja .....	5
IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację .....	13
V. Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji .....	13
VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania .....	14
VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki .....	14
IX. Załączniki: .....	15

## I. Nazwa produktu finalnego

Produktem finalnym jest innowacyjna metoda aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Na metodę składa się elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia *Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)* wraz z instrukcją obsługi i programami szkoleń niwelującymi luki kompetencyjne.

## II. Elementy składające się na produkt finalny

Na produkt finalny składają się:

**Produkt nr 1** – KIK-PZ elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ), dostępny na stronie: [www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl](http://www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl);

**Produkt nr 1 a** - instrukcja korzystania z narzędzia dla przyszłych użytkowników w formie publikacji: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) *Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje*;

**Produkt nr 1 b** - raport „Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów”

**Produkt nr 2** - Programy szkoleń warunkujących rozwój kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia

**1. KIK-PZ** - efektywne i łatwe w użyciu **elektroniczne narzędzie – Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)** – które pozwala na diagnozę kompetencji miękkich, ogólnych, pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Metoda składa się z 14 skal – kompetencji ogólnych i specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Konstrukcję kwestionariusza zrealizowano w podejściu psychometrycznym, stosowanym w psychologii. Narzędzie to automatycznie generuje informację zwrotną dla badanego na temat poziomu kompetencji oraz obszarów deficytowych (luk kompetencyjnych) wraz ze wskazaniem potrzeb szkoleniowych i ścieżek rozwoju kompetencji ocenionych na poziomie niskim.

Metoda dostępna jest w wersji elektronicznej – obliczanie wyników oraz generowanie informacji zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie. Osoba badana otrzymuje wynik w formie CV – kompetencji. W przypadku dużej luki osoba badana otrzymuje wskazówki do rozwoju kompetencji, których poziom jest niewystarczający, aby odnieść sukces na rynku pracy.

Informacja zwrotna – CV kompetencji, jaką otrzymuje badany, służy do opracowania planu rozwoju kompetencji, a tym samym zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia. Niezwykle

ważna dla osoby poszukującej pracy jest także informacja na temat jej mocnych stron i atutów, którą otrzymuje po zakończeniu badania. Diagnoza kompetencji, jakich oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy oraz kompetencji gwarantujących sukces w poruszaniu się na rynku pracy i szukaniu zatrudnienia daje młodemu człowiekowi możliwość pogłębienia samoświadomości, odpowiedniego przygotowania się do pracy zawodowej, zaplanowania rozwoju swoich kompetencji i dalszej ścieżki edukacyjnej, czy też odpowiedniego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych.

Elementy produktu:

- a) KIK-PZ - aplikacja on-line ([ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl](http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl)),
- b) Instrukcja korzystania z narzędzia w formie publikacji: *Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w poszukiwaniu Zatrudnienia Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje*  
Opracowanie zawiera opis Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ), zasady posługiwania się oraz możliwości jego zastosowania. Opisano w nim ponadto programy szkoleń, nawiązujących do diagnozowanych kompetencji, opracowanych przez zespół ekspertów oraz potrzeby i oczekiwania przedsiębiorców. Następne rozdziały zawierają opis podstaw teoretycznych, procedurę konstruowania oraz właściwości psychometryczne metody.
- c) Raport „*Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem różnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów*” - diagnoza przygotowana w oparciu o wyniki Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

## **2. Programy szkoleń warunkujących rozwój kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia.**

W wyniku przeprowadzenia badania za pomocą narzędzia KIK-PZ osoba badana otrzymuje wskazanie ewentualnych deficytów w zakresie zidentyfikowanych 14 kompetencji (10 kompetencji ogólnych oraz 4 kompetencji specyficznych), istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia.

Opracowanie zawiera 14 programów szkoleń odpowiadających wszystkim diagnozowanym kompetencjom. Programy te stanowią gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników. Mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy posiadających deficyty kompetencyjne.

W wyniku fazy testowania uwzględniając wszystkie rekomendacje z ewaluacji zewnętrznej wprowadzono zmiany i ulepszenia produktów finalnych, najważniejsze z nich to:

- napisano nową aplikację komputerową w wersji on-line, ułatwiającą sposób posługiwania się – zgodnie z rekomendacjami użytkowników i odbiorców,
- zmniejszono ilość pytań na jednej stronie, tak aby nie było potrzeby przewijania ekranu,

- rozbudowano informację zwrotną dotyczącą wskazówek do rozwoju kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia,
- rozszerzono treść CV – kompetencji, poprzez dodanie wykresu słupkowego, przedstawiającego wyniki badania,
- poprawiono wizualizację informacji zwrotnych,
- w instrukcji dodano rozdział zawierający interpretację wyników przykładowej informacji zwrotnej – CV kompetencji,
- dodano opis zasad wypełniania kwestionariusza,
- wprowadzono możliwość zapisu CV kompetencji w formacie .pdf i .doc.

W programach szkolenia wprowadzono następujące zmiany:

- *Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej*: zmieniono kolejności poruszanych zagadnień w ramach modułu 2, zmieniono kolejność modułów 2 i 3,
- *Komunikacja*: zwiększono czas na ćwiczenia w obszarze informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki,
- *Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych*: zwiększono czas na realizację zagadnień związanych z analizą zasobów własnych uczestnika.

Łącznie w etapie konstrukcji ostatecznych wersji produktów wprowadzono 22 uzupełnień i poprawek zgodnie z zalecaniami użytkowników i odbiorców zebranymi w fazie testowania. W tym uwzględniono wszystkie rekomendacje z ewaluacji zewnętrznej produktu.

### III. Problem, na który odpowiada innowacja

**Główny, zidentyfikowany problem** w zakresie interwencji projektu to coraz większe bezrobocie wśród młodych absolwentów szkół wyższych. Ma na to wpływ z jednej strony niedostosowanie oferty kształcenia do nowoczesnego rynku pracy, z drugiej zaś programy studiów często pomijają kształcenie kompetencji miękkich, coraz częściej oczekiwanych przez pracodawców. Rozwój umiejętności praktycznych czy łączenie teorii z praktyką na polskich uczelniach wyższych są śladowe. Dostosowanie kierunków studiów do potrzeb rynku pracy nadal wymaga zmian. Problem ten do chwili obecnej nie był w wystarczającym stopniu uwzględniany ani w polityce ogólnopolskiej ani tym bardziej regionalnej.

Na zidentyfikowany problem główny składają się **problemy szczegółowe**:

1. Nadpodaż osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania na rynku
2. Posiadane wykształcenie nie odzwierciedla predyspozycji osobowościowych niezbędnych w zatrudnieniu.
3. Niewystarczająco wysokie kompetencje miękkie posiadane przez absolwentów szkół wyższych pozwalające na efektywne poruszanie się po rynku pracy.
4. Niedostosowanie polskiego systemu szkolnictwa wyższego do wymagań sytuacji gospodarczej i potrzeb rynku pracy.

5. Brak kompleksowego systemu, pozwalającego zdiagnozować poziom umiejętności miękkich absolwentów szkół wyższych.

Obecnie największe szanse na rynku pracy mają absolwenci, posiadający duży zasób wiedzy branżowej oraz charakteryzujący się odpowiednim poziomem kompetencji, rozumianych jako zbiór wiedzy, umiejętności, zdolności, postaw i cech osobowości. Pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników o ściśle określonych kompetencjach miękkich. Oczywiście nie bez znaczenia u absolwentów są kompetencje związane procesem poszukiwania zatrudnienia i poruszania się na rynku pracy, jak np. umiejętność sporządzania CV i listu motywacyjnego, odpowiedniego zachowania się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej czy też organizowania w poszukiwaniu zatrudnienia.

Wzrost liczby studentów (według danych GUS współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 51,8% w roku akademickim 2012/2013, a netto – odpowiednio z 9,8% do 40,2%) wiąże się z problemem nadpodaży osób z wykształceniem wyższym w porównaniu z zapotrzebowaniem rynku pracy, który podobnie jak w całej Polsce również w województwie lubelskim jest trudny dla młodych ludzi. Ponadto bardzo małe lub brak doświadczenia zawodowego absolwentów dodatkowo pogarsza ich sytuację. Gospodarka nie potrzebuje tylu absolwentów studiów wyższych, a rynek przesycony jest specjalistami wciąż popularnych wśród maturzystów kierunków studiów. Z drugiej jednak strony utrzymuje się tendencja iż wraz ze wzrostem wykształcenia spada stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo (Jelonek, 2011).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w dniu 30 X 2012 r. na lubelskich uczelniach kształciło się 90 140 studentów, a w roku akademickim 2012/2013 w województwie lubelskim odnotowano 27 770 absolwentów (61,5% stanowiły kobiety). W ewidencji powiatowych urzędów pracy 30 czerwca 2014 roku odnotowano 16877 osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, co stanowi 14,21% ogólnej liczby bezrobotnych. Od 2009 roku odnotowuje się wzrost liczby bezrobotnych absolwentów studiów wyższych. Bezrobotnych absolwentów do 12 miesięcy od ukończenia szkoły było 6 346. Kierunki po których odnotowano największą liczbą osób bezrobotnych do 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej to: pedagogika, administracja, fizjoterapia, politologia i nauki społeczne, ekonomia oraz zarządzanie (Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2010/2011), 2012).

Należy zauważyć, iż dane obrazujące poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych pozostają ciągle od kilku lat na podobnym wysokim poziomie.

„System edukacji nie w pełni sprzyja kształtowaniu kreatywności, umiejętności i kompetencji miękkich, samodzielności, a więc cech przesądzających w znacznym stopniu o możliwości łagodnego dostosowania się do aktualnych wymogów rynku pracy” (Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy, 2011, s. 54). Dodatkowo „system edukacji zawodowej na Lubelszczyźnie, zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym jak i wyższym, nie spełnia wymogów współczesnej gospodarki w zakresie kształcenia praktycznego i rozwijania kompetencji pracowniczych” (Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy, 2011, s. 45). Programy studiów wyższych często pomijają kształcenie kompetencji miękkich oczekiwanych



przez pracodawców. Rozwój umiejętności praktycznych czy łączenie teorii z praktyką na polskich uczelniach wyższych są śladowe. Dostosowanie kierunków studiów do potrzeb rynku pracy nadal wymaga zmian.

Z przeprowadzonych badań wśród przedsiębiorców skupionych w związku Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan” wynika, iż w procesie rekrutacji przedsiębiorcy zwracają uwagę nie tylko na wykształcenie absolwenta szkoły wyższej czy jego dotychczasowe doświadczenie, ale przede wszystkim na pożądane cechy charakteru, określane ogólnie mianem kompetencji miękkich. W zależności od stanowiska, a co za tym idzie zakresu obowiązków osoba powinna legitymować się takim zestawem kompetencji, który będzie ułatwiał jej wykonywanie codziennych obowiązków zawodowych i pozwoli możliwie najpełniej wkomponować się w środowisko pracy. Nawet najzdolniejszy specjalista w danej dziedzinie, aby mógł odnieść sukces, nie może mieć problemów, np. ze sprawną współpracą w zespole czy organizacją swojej pracy. Niestety współczesny system kształcenia na poziomie szkół wyższych nie sprzyja rozwojowi tego rodzaju kompetencji. Organizacje pracodawców, w tym również zrzeszone w Konfederacji Lewiatan, od lat postulują konieczność głębokich zmian w szkolnictwie wyższym. Chodzi o lepsze dopasowanie absolwentów szkół wyższych do rynku pracy – kształcenie na kierunkach, na które istnieje faktyczne zapotrzebowanie, większy nacisk na przygotowanie praktyczne studentów, rozwój form umożliwiających zdobycie studentom doświadczenia zawodowego. Z jednej strony pozwoli to na ograniczenie bezrobocia w tej grupie osób, które z każdym rokiem się powiększa, z drugiej ułatwi przedsiębiorcom pozyskiwanie niezbędnych kadr, o które obecnie, pomimo dużej liczby osób legitymujących się wykształceniem wyższym, wcale nie jest łatwo.

Problem niedopasowania kształcenia na poziomie szkoły wyższej do obecnego rynku pracy ma swoje odzwierciedlenie w szeregu dokumentach strategicznych. Ważnym instrumentem, który ma regulować w/w działania w obszarze poprawy szkolnictwa wyższego są zalecenia Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2012 r. CSR (Country-specific Recommendations) w zakresie edukacji, w tym szkolnictwa wyższego. Odnoszą się one do zmniejszenia bezrobocia wśród ludzi młodych **poprzez** między innymi lepsze **dopasowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy i podniesienie jakości nauczania**. Również Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010 – 2020 przewiduje realizację działań z zakresu szkolnictwa wyższego w kontekście poprawy dostępu i podnoszenia jakości edukacji poprzez podnoszenie jakości i efektywności kształcenia.

Realizacja celu głównego realizowanego projektu jest zgodna z celami projektu Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL), w którym to dokumencie cel 5 dotyczy podniesienia poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli.

W celu tym zakłada się:

- poprawę jakości kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz rozwój kreatywności i innowacyjności osób uczących się
- lepsze dopasowanie kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach do potrzeb gospodarczych i społecznych
- poprawę jakości edukacji na poziomie wyższym w warunkach jej masowości
- rozwój krajowego systemu kwalifikacji oraz systemu walidacji.

Należy podkreślić, że SRKL określa szczegółowo realizację specyficznych działań w obszarze szkolnictwa wyższego, tj.:

Studia pierwszego stopnia powinny wyposażać absolwentów w kompetencje kluczowe dla sprostania podstawowym wymagom rynku pracy poprzez:

- ***wdrożenie na poziomie studiów pierwszego stopnia modelu szerokich studiów multidyscyplinarnych kształcących kompetencje kluczowe poszukiwane na rynku pracy***, w tym umożliwiające dostęp do szerokiej gamy studiów drugiego stopnia.

W/w zagadnienia są również unormowane w Strategii Perspektywa Uczenia się Przez Całe Życie (LLL), której jednym z głównych celów jest Kształcenie i szkolenie dopasowane do potrzeb zrównoważonej gospodarki, zmian na rynku pracy i potrzeb społecznych (cel 4). Wynikiem tego kształcenia winna być poprawa poziomu kompetencji kluczowych.

Problem dużego bezrobocia wśród ludzi młodych i braku kształcenia w zakresie kompetencji miękkich w szkołach wyższych jest zauważalny także przez władze województwa lubelskiego. Zgodnie z zapisami Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 r. w województwie lubelskim wśród pięciu celów głównych wymieniono:

- 1. Cel 1 - Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności na rzecz zatrudnienia.
- 2. Cel 2 - Aktywizacja zawodowa młodzieży.
- **4. Cel 4 - Promowanie jakości w edukacji i wyższe kwalifikacje zawodowe.**

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują na priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim. Ponadto mają w sposób kompleksowy i komplementarny rozwiązywać problemy związane z bezrobociem.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok (RPD na 2014) dla województwa lubelskiego, należy do dokumentów o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie. Jest komplementarny do dokumentów średnio i długookresowych, a podstawą do jego przygotowania jest Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014, Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030), Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku (RSI) oraz Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),

**Realizacja celów projektu**, tj stworzenie skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu pracy **koresponduje z programami** realizowanymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które wdraża na bieżąco inicjatywy adresowane do osób młodych mających trudności na rynku pracy. MPiPS realizuje obecnie Program „Młodzi na rynku pracy”, którego celem jest zmniejszenie bezrobocia młodzieży. Jednym z najważniejszych elementów programu jest pilotaż „Twoja kariera – Twój wybór”, **którego**



**zadaniem jest** przetestowanie wzorcowego schematu pracy z osobami bezrobotnymi do 30 r.ż. oraz **wdrożenie innowacyjnych narzędzi służących zwiększeniu aktywności, samodzielności i mobilności ludzi młodych.**

Projekt jest odpowiedzią na te wyzwania, poprzez skonstruowanie elektronicznego narzędzia – Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) – które pozwala na diagnozę kompetencji miękkich, ogólnych, pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych. Diagnoza tych kompetencji ułatwia młodym absolwentom poruszanie się na rynku pracy oraz wskazuje obszary do rozwoju, a tym samym zwiększa ich szanse na znalezienie zatrudnienia.

***Przeprowadzona na etapie przygotowania projektu analiza pozwalała stwierdzić, iż dotychczas nie zostało stworzone narzędzie, które wieloaspektowo diagnozowałoby kluczowe kompetencje oraz generowało informację zwrotną osobie badanej.***

Wyniki testowania produktu pozwoliły stwierdzić, że narzędzie jest pomocne w procesie poszukiwania pracy i zostało bardzo dobrze ocenione zarówno przez doradców zawodowych i pośredników pracy jak i bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. KIK-PZ zostało nieco wyżej ocenione przez Użytkowników (doradców zawodowych) z uwagi na fakt, iż jest dla nich nowym narzędziem do wykorzystania w pracy zawodowej, do której mogą wprowadzić nowe innowacyjne elementy. Dostrzegli w nim również bogate źródło kluczowych informacji potrzebnych do wytyczenia ścieżki dalszego rozwoju osobie bezrobotnej. Absolwenci szkół wyższych pozytywnie ocenili możliwość poznania swojego poziomu istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia, uświadomienie sobie luk kompetencyjnych oraz szybkość wykonania badania.

Zastosowanie opracowanego narzędzia pomaga w aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia. Pozwala im na szybką diagnozę własnych kompetencji miękkich, niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy, a co za tym idzie, pobudza ich do działania. Doradcom zostało dostarczone nowoczesne i innowacyjne narzędzie, które odświeżyło i wzbogaciło ich warsztat pracy.

Przydatność narzędzia w aktywizacji zawodowej potwierdziły wyniki testowania produktu. O ocenę poproszono zarówno użytkowników jak i odbiorców, otrzymano następujące wyniki:

- 100 % doradców zawodowych i pośredników pracy wskazało, że użyteczność testu w pracy z bezrobotnymi jest wysoka (50 %) i bardzo wysoka (50 %) oraz
- 92 % bezrobotnych absolwentów wskazało, że użyteczność testu w procesie poszukiwania zatrudnienia jest wysoka i bardzo wysoka.

Ponadto doradcy zawodowi na zadane pytanie *Co jest najważniejszą zaletą testu ?* udzielili następujących odpowiedzi:

1. Rozpoznanie deficytu istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia
2. Wersja elektroniczna
3. Przejrzystość
4. Gotowe wyniki i podanie sposobu niwelowania problemu osobie bezrobotnej, wskazanie sposobu na ich rozwiązanie

5. Jasno sformułowane pytania, gotowy wykres i opis kompetencji
6. Krótki czas przeprowadzania badań

Wg bezrobotnych absolwentów najważniejszą zaletą KIK-PZ m.inn. jest

1. Umożliwienie sprawdzenia swoich zalet i braków
2. Łatwość rozwiązywania testu
3. Zrozumiałe twierdzenia
4. Jest przejrzysty
5. Bezpośredni wynik
6. Możliwość dostrzeżenia swoich zalet i wad istotnych w poszukiwaniu pracy
7. Sprawdzenie siebie pod względem przystosowania aktualnego do podjęcia pracy

Zarówno doradcy zawodowi jak i bezrobotni absolwenci widzą zasadność zastosowania KIK-PZ w procesie poszukiwania pracy. Według analizy ankiet, użytkownicy i odbiorcy są zgodni co do zdania, że utworzone w ramach projektu produkty powinny być wykorzystywane w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia. Świadczy o tym szeroka możliwość zastosowania metody.

Badanie Kwestionariuszem (KIK-PZ) może być przeprowadzane indywidualnie lub grupowo. Badaniu może się poddać samodzielnie osoba bezrobotna. Z metody KIK-PZ może korzystać doradca w czasie indywidualnego doradztwa zawodowego, może być także wykorzystywana w doradztwie grupowym. Chociaż aplikacja komputerowa nie wymaga udziału doradcy zawodowego, to rozmowa doradcza po badaniu, w oparciu o wyniki KIK-PZ może być cennym elementem w planowaniu rozwoju zawodowego bezrobotnego absolwenta. Jedynym warunkiem, jakie musi spełnić badany chcący poddać się badaniu kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, jest możliwość korzystania z komputera podłączonego do sieci internetowej. W przypadku badań grupowych, każdemu badanemu należy zapewnić dostęp do komputera i swobodę w wypełnianiu testu (odpowiednie ustawienie monitorów komputerowych). Każdemu badanemu należy zapewnić maksymalną intymność, sprzyjającą rzetelnemu i przemyślanemu udzielaniu odpowiedzi.

Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) mogą również posługiwać się w swojej pracy doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracownicy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, trenerzy, coachowie. Metoda może być wykorzystywana także przez firmy szkoleniowe do diagnozy potrzeb szkoleniowych. Wyniki badania, za zgodą osoby badanej – kandydata do pracy, może poznać potencjalny pracodawca. Profil kompetencji z wysokimi wynikami może być atutem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Zestaw najbardziej pożądanых przez pracodawców kompetencji zawiera Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). CV-kompetencji – wyniki badania tym kwestionariuszem wychodzą naprzeciw oczekiwaniom współczesnego rynku pracy i osób zajmujących się rekrutacją i selekcją pracowników.

Opracowane programy szkoleń (14 programów niwelujących luki kompetencyjne) stanowią gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników. Mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy posiadającymi deficyty kompetencyjne.

### **Zalety opracowanego narzędzia :**

- możliwość powszechnego dostarczenia młodym bezrobotnym absolwentom szkół wyższych informacji o stanie posiadanych przez nich kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy
- praktycznie zerowy koszt wykorzystania, (KIK-PZ) dostępny jest bezpłatnie na stronie: <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl>  
nie jest też wymagane ponoszenie dodatkowych opłat w przypadku korzystania z narzędzia. Diagnoza 14 kompetencji wymagałaby wykorzystania kilku testów psychologicznych (płatnych, wydanych przez Pracownię Testów Psychologicznych), które mogą być przeprowadzone tylko przez psychologa (co dla wielu absolwentów może być dodatkową barierą). Kwestionariusz KIK-PZ nie jest zarezerwowany tylko dla psychologów, przez co diagnoza kompetencji staje się bardziej dostępna.
- czas wypełniania jest znacznie krótszy niż wypełnienie kilku obszernych testów psychologicznych w formie papierowej
- łatwość obsługi,
- pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka, każdorazowo osoba badana otrzymuje wynik swoich deficytów istotnych kompetencji a zaproponowane kolejne kroki w celu niwelowania luk są „uszyte na miarę”, w praktyce oznacza to, iż wyeliminowane są wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich a jednocześnie dla nikogo).
- kompleksowość podejścia: stworzone narzędzie informatyczne, umożliwia przeprowadzenie badania kompetencji istotnych, określenie występujących deficytów a następnie dopasowanie szkoleń/warsztatów/staży (wykorzystując m.in. bezpłatne szkolenia i staże realizowane przez PUP, MUP).
- wygenerowanie raportu prezentującego „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia”.
- 14 opracowanych programów szkoleń niwelujących 14 luk kompetencyjnych stanowią gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników, mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy u których zidentyfikowano deficyty kompetencyjne.

Skuteczność metody została również potwierdzona badaniem absolwentów po zrealizowaniu przez nich działań aktywizujących w ramach projektu – szkolenia rozwijające kompetencje oraz staże zawodowe. Po 6 – 9 miesiącach od pierwszego badania narzędziem KIK-PZ, a po udziale w szkoleniach (zgodnie ze zdiagnozowanymi lukami) oraz udziałem w stażach

zawodowych, ponownie przeprowadzono badanie narzędziem KIK-PZ. Wyniki uzyskane w trakcie analiz wskazują, że u badanych zmienił się poziom wszystkich kompetencji mierzonych KIK PZ w czasie ich udziału w projekcie. Nastąpił pozytywny wzrost wszystkich z mierzonych metodą wskaźników. Dodatkowo wśród osób, które objęto oddziaływaniami szkoleniowymi oraz stażami zawodowymi 37 % uzyskało propozycję zatrudnienia.

Ze względu na fakt, iż dotychczas nie zostało stworzone narzędzie, które wieloaspektowo diagnozowałoby kluczowe kompetencje oraz generowało informację zwrotną osobie badanej (co potwierdzono na etapie pogłębionej diagnozy problemu), należy stwierdzić, iż produkt finalny jako jedyna tego typu metoda jest efektywniejszy niż dotychczasowe rozwiązania. Jest jedynym innowacyjnym elektronicznym narzędziem do badania poziomu istotnych kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Opracowane narzędzie jest efektywne, łatwe w użyciu oraz przydatne dla absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, ale także dla doradców zawodowych, coachów, trenerów, pośredników pracy, pracowników instytucji rynku pracy. Narzędzie może być również wykorzystywane przez pracodawców w procesie rekrutacji pracowników.

Dzięki przygotowanej precyzyjnej instrukcji korzystania z narzędzia w formie publikacji – Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) *Metodzie pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje* nie ma potrzeby dodatkowych szkoleń dla użytkowników z posługiwania się narzędziem.

Należy podkreślić, iż zastosowanie wypracowanych produktów nie wymaga zmian prawnych. Narzędzie będzie bezpłatnie udostępniane podczas seminariów i konferencji upowszechniających oraz dostępne do pobrania na stronie internetowej Beneficjenta. Wersja on-line narzędzia będzie utrzymywana na serwerze Fundacji „OIC Poland” po zakończeniu realizacji projektu.

Wszystko to sprawia, że produkt posiada wysoką efektywność ekonomiczną. Przygotowany został z myślą o przyszłych użytkownikach, aby nie było konieczne ponoszenie dodatkowych nakładów finansowych przy jego stosowaniu. Jednocześnie, produkt jest skuteczny, co potwierdzają wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. Niski stopień skomplikowania technicznego oraz kompleksowość przygotowanych materiałów, powoduje że jest to rozwiązanie szybkie w implementacji. Nie ma potrzeby np. instalacji, konfiguracji skomplikowanych platform internetowych, szkolenia użytkowników i odbiorców, przygotowywania dodatkowych materiałów merytorycznych czy też wprowadzania zmian organizacyjnych w urzędach pracy, Biurach Karier, agencjach zatrudnienia z terenu województwa lubelskiego,

#### **IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację**

Użytkownikami wypracowanego narzędzia są Publiczne Służby Zatrudnienia - Miejskie i Powiatowe Urzędy Pracy, Biura Karier uczelni wyższych, Agencje zatrudnienia mające bezpośredni kontakt z bezrobotnymi absolwentami uczelni wyższych.

Produkt przeznaczony jest dla:

- doradców zawodowych,
- coachów,
- pośredników pracy,

w celu pełniejszego poznania osoby bezrobotnej oraz zwiększenia trafność proponowanych działań - szkoleń/warsztatów/staży.

Doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy jako użytkownicy narzędzia otrzymają dzięki niemu możliwość profilowania bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z punktu widzenia luk istotnych kompetencji. Umożliwi to wychwytywanie osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

Narzędzie będą mogli wykorzystać również pracodawcy województwa lubelskiego. Z uwagi na fakt, iż po zakończeniu procesu badania generowany jest raport prezentujący „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz kwalifikacji pożądaných przez pracodawców”. Raport ten może stanowić istotną informację dla przyszłego pracodawcy o kompetencjach istotnych poszukującego zatrudnienia. Użytkownikami w tym wypadku byłyby działy personalne (human resources) odpowiedzialne za rekrutację.

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

Zastosowanie innowacji nie wymaga inwestycji w wyposażenie techniczne, ani zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia. Nie są konieczne dodatkowe szkolenia użytkowników, a jedynie zapoznanie się z przygotowaną instrukcją korzystania z narzędzia w formie publikacji – Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PK) *Metodą pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje*

W zakresie sprzętowym, konieczna jest dostępność do komputera stacjonarnego/laptopa/netbooka (np. w pracowni komputerowej 1 stanowisko dla jednego badanego absolwenta), z dostępem do Internetu

Wymagania techniczne:

- komputer klasy PC z zainstalowaną przeglądarką internetową;
- Internet Explorer wersja 10 lub nowsza,
- Google Chrome wersja 37 lub nowsza,
- Mozilla Firefox wersja 32.

---

**Lider Projektu:**

**Partner:**



Podsumowując, produkt jest prosty w zastosowaniu, gdyż wymaga jedynie podstawowych środków technicznych (dostępnych obecnie w każdym biurze, pracowni komputerowej), podstawowych umiejętności w zakresie obsługi komputera (obecnie zarówno użytkownicy jak i odbiorcy je posiadają) oraz nie wymaga nakładów finansowych. Produkt jako kompleksowe narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia może być zastosowany „od zaraz” w każdym urzędzie pracy, biurach karier oraz przez każdego doradcę/pośrednika pracy/coucha.

Jak widzimy te minimalne wymagania techniczne, które musimy spełnić są w stanie zapewnić praktycznie wszyscy przyszli użytkownicy.

## **VI. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników**

Produkty będą bezpłatnie upowszechnione podczas zaplanowanych 4 seminariów i konferencji podsumowującej w formie publikacji wraz z opracowanymi programami szkoleń, będą również dostępne do pobrania na stronie internetowej Beneficjenta.

Wersja on-line narzędzia KIK – PZ dostępna na stronie **[www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl](http://www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl)**, będzie utrzymywana na serwerze Fundacji „OIC Poland” po zakończeniu realizacji projektu. Będzie to dodatkowo pomocne dla przeprowadzenia ponownej walidacji testu i aktualizacji zaleceń interpretacyjnych po upływie ok. 10-15 lat, co jest standardową procedurą zalecają w celu zapewnienia najwyższej użyteczności produktu.

## **VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania**

Analiza całości materiału empirycznego z procesu testowania wskazuje, iż w konsekwencji prac nad ostateczną wersją produktu finalnego nie jest konieczne wprowadzenie istotnych zmian do strategii upowszechniania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. Plan w zakresie strategii upowszechniania nie powinien się zmienić w stosunku do przedstawionego na etapie strategii.<sup>1</sup>

## **VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki**

W zakresie strategii włączania analiza wykonana w ramach ewaluacji zewnętrznej wskazała, że nie jest konieczne dokonywanie istotnych zmian w tym zakresie. Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian do działań mainstreamingowych, o których mowa w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Raport z obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego w ramach projektu innowacyjnego testującego: „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia, oprac. AMBS SPECTRUM CONSULTING A.Szymańska- Białach, Lublin 2014  
<sup>2</sup> tamże



## IX. Załączniki:

1. KIK-PZ – elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji (dostępne poprzez adres: [www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl](http://www.ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl));
2. Instrukcja w formie publikacji: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) *Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje*;
3. Raport „Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów”
4. Programy szkoleń warunkujących rozwój kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia
5. Raport z ewaluacji zewnętrznej.
6. Strategia Wdrażania Projektu Innowacyjnego Testującego.
7. Recenzje produktu:
  - a) Recenzja publikacji: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ), *Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje* autorstwa prof. dr hab. Adama Bieli, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania, Lublin 2014.
  - b) Recenzja publikacji: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ), *Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje* autorstwa dr Jacka Sobka, trenera biznesu; pracownik naukowy Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Instytut Psychologii), Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania, Lublin 2014.
  - c) 2 anonimowe recenzje artykułu: *Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)-elektroniczna metoda diagnozująca potencjał zawodowy absolwentów studiów wyższych*, który ukaże się w czasopiśmie Organizacja i kierowanie nr 2/2014, wydawnictwa Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, dokonane przez recenzentów tegoż wydawnictwa



---

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

**Podpisy:**

Lider: Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”  
z siedzibą w Lublinie

Partner: Pracodawcy Lubelszczyzny Lewiatan

---

**Lider Projektu:**



Polska Fundacja Ośrodków  
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego  
“OIC Poland”

**Partner:**



PRACODAWCY  
LUBELSZCZYZNY  
**LEWIATAN**