



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

# STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

---

**TEMAT INNOWACYJNY:** Prowadzenie monitoringu losów absolwentów w celu podniesienia jakości kształcenia i lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy.

**NAZWA PROJEKTODAWCY:** WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA PERSONELEM w WARSZAWIE

**PARTNER PROJEKTU:** SMG/KRC Poland-Media S.A.

**TYTUŁ PROJEKTU:** „Czas na zmianę - e-platforma jako narzędzie pozwalające na dostosowanie wyższym uczelniom swojej oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku pracy”

**NR UMOWY:** UDA-POKL.04.01.01-00-321/11-00

---

Opracowanie: Anna Jankowska, Mariusz Toniszewski



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

I. Uzasadnienie .....	4
1.1. Diagnoza przedprojektowa.....	4
1.2. Diagnoza przeprowadzona w trakcie realizacji pierwszego etapu projektu.....	5
II. Cel wprowadzenia innowacji.....	7
Cele szczegółowe projektu:.....	8
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego .....	10
3.1 Na czym polega innowacja?.....	10
3.2 Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe)?.....	12
3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?.....	13
3.4 Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?.....	14
3.5 Jakie elementy obejmować będzie innowacja?.....	16
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego .....	24
4.2. Dobór grup użytkowników i odbiorców .....	24
ODBIORCY .....	24
UŻYTKOWNICY (wypracowanej innowacji), .....	25
4.2. Opis przebiegu testowania .....	25
4.3. Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy .....	26
5.1. Ewaluacja wewnętrzna .....	28
5.2. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego.....	30
ETAPY EWALUACJI: .....	31



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VI. Strategia upowszechniania .....	32
6.1. Cel działań upowszechniających.....	32
6.2. Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające .....	32
Charakterystyka absolwentów i studentów szkół wyższych .....	33
Charakterystyka uczelni .....	33
Charakterystyka pracodawców .....	33
6.3. Plan działań upowszechniających .....	34
ETAP TESTOWANIA (lipiec 2013-lipiec 2014).....	34
ETAP OPRACOWANIA PRODUKTU FINALNEGO (październik 2014 – grudzień 2014).....	34
ETAP UPOWSZECHNIANIA I WŁĄCZANIA PRODUKTU DO POLITYKI (luty 2015 do czerwiec 2015).....	35
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki .....	36
7.1. Cel działań włączających .....	36
7.2. Grupy do których skierowane będą działania włączające.....	37
7.3. Plan działań włączania do głównego nurtu polityki.....	37
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu .....	38
IX. Analiza ryzyka .....	39
X. Spis załączników .....	44



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## I. Uzasadnienie

### 1.1. Diagnoza przedprojektowa

Na podstawie art. 13a Ustawy Prawo o szkolnictwie każda uczelnia ma obowiązek monitorowania losów absolwentów. Jak wskazują wstępne badania uczelni większość z nich zdaje sobie sprawę z tego obowiązku i już podjęła albo w najbliższym czasie zamierza podjąć działania w tym zakresie. Ustawodawca nie przekazał jednak dokładnych instrukcji co do sposobów prowadzenia takiego monitoringu, aby jak najlepiej odpowiadał potrzebom dopasowania oferty edukacyjnej do rynku pracy - nie zostało określone: jakie dokładnie informacje powinny być zbierane oraz w jakiej formie i komu powinny być takie informacje udostępniane. Eksperti badający problem i rozwiązania w innych krajach (Monitorowanie losów zawodowych absolwentów (...) Sedlak&Sedlak; 2010) uznali, że badania takie powinny być nadzorowane zewnętrznie. Monitoring powinien objąć wszystkie uczelnie i powinien opierać się na jednej metodologii badania. Niestety w rozwiązaniu przyjętym przez Polskę, monitoring jest prowadzony przez uczelnie indywidualnie na podstawie różnych metodologii i różnych narzędzi.

We wniosku zwróciliśmy uwagę na 3 problemy, na które naszym zdaniem odpowiada proponowany przez nas produkt finalny:

Problem 1. Brak zunifikowanej metodologii i narzędzi do monitorowania losów absolwentów, z których mogłyby korzystać uczelnie. Eksperti zwrócili również uwagę na problemy z poprawnym doбором próby badawczej z dotarciem do respondentów. Sugerują, że wykorzystać można wiele metod: w tym Internet, ankietę bezpośrednią oraz SMS. Problemem może być nieodpowiednio skonstruowane narzędzie i brak możliwości dotarcia do absolwentów. Niebezpieczeństwo to jest dość duże, w Polsce gdzie uczelnie mogą obowiązek monitorowania losów absolwentów traktować jako dodatkowy koszt działania uczelni, a badanie może być przeprowadzone wtedy przy minimalizacji kosztu a nie optymalizacji efektu. Uczelnie mogą wychodzić z założenia, że o ofercie edukacyjnej powinien decydować popyt ze strony studentów i na nich kłaść całą odpowiedzialność dotyczącą wyboru kierunku studiów. Problem ten może być rozwiązany przez stworzenie metodologii i narzędzi, które mogą być użyte przez uczelnie różnego typu do badania losów ich absolwentów.

Problem 2. Obawa przed promocyjnym podejściem uczelni do badań losów absolwentów. Uczelnie mogą badania losów absolwentów traktować jako obowiązek, a nie jako źródło informacji, które będzie miało wpływ na ofertę i jakość kształcenia. Badania będą wtedy projektowane w taki sposób by pokazywały „sukces” uczelni a nie dostarczały rzetelnej informacji. Problem ten może być rozwiązany przez zaangażowanie do projektu instytucji zewnętrznej niezwiązanej z uczelniami a mającej duże doświadczenie w prowadzeniu badań społecznych.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Problem 3. Brak prognozy zatrudnienia dla absolwentów. Istniejące połączenie informacji o popycie na absolwentów i podaży absolwentów jest niedoskonałe, dotyczy informacji historycznych i nie przewiduje przyszłych zmian na rynku pracy. Obecnie diagnoza zapotrzebowania na pracowników opiera się głównie na analizie ofert pracy.

## 1.2. Diagnoza przeprowadzona w trakcie realizacji pierwszego etapu projektu

Założyliśmy, że badanie Desk Research pozwoli nam poszerzyć wiedzę na temat problemów nakreślonych we wstępnej diagnozie. Uznaliśmy, że celem naszej diagnozy powinno być spojrzenie na problem absolwentów, uczelni wyższych oraz rynku pracy z perspektywy potrzeby powiązania ich. Takim spoiwem ma być nasz produkt finalny, czyli Platforma Internetowa. Dlatego też, postanowiliśmy sprawdzić jakie są dotychczasowe rozwiązania na świecie i w Polsce promujące podobny sposób myślenia o tym problemie.

Ale punktem wyjścia niech będzie jeszcze raz spojrzenie na problematykę podejmowania śledzenia losów absolwentów. Po co to robić? Okazuje się, że odpowiedzi na to pytanie znajdujemy na kilku poziomach:

- Poziom 1. Współgranie Rynku Pracy z rynkiem edukacyjnym. W związku z rosnącym bezrobociem strukturalnym istnieje potrzeba zestawiania programu nauki z potrzebami rynku pracy.
- Poziom 2. Istniejące już zobowiązania. Proces Boloński kładzie nacisk na badanie zatrudnialności absolwentów.
- Poziom 3. Potrzeba realizacji narzuconych działań. Ustawa o szkolnictwie nakłada na uczelnie obowiązek prowadzenia badań, jednak nie dostarcza konkretnych rozwiązań umożliwiających maksymalizację ich użyteczności.
- Poziom 4. Dostępność wiedzy. Postulat publikacji badań w miejscu ogólnodostępnym - badania są użyteczne dla wszystkich grup zainteresowanych jeżeli ich wyniki są porównywalne między sobą i łatwo dostępne

W Europie badania losów absolwentów początkowo były prowadzone przez wybrane szkoły z własnej inicjatywy w celu poprawiania programu nauczania. Jako pierwsza, działania w tym obszarze podjęła Irlandia (lata 50-te). W kolejnej fazie, dostrzeżono ich użyteczność z perspektywy dostosowywania oferty szkół do potrzeb rynku pracy na szerszą skalę, w wyniku czego powstały ogólnokrajowe, odgórnie koordynowane programy badań (znów najbardziej rozwinięte Irlandii - od 1982, a dalej w Wielkiej Brytanii - od 1992 oraz we Włoszech - od 1997, także w innych krajach europejskich). Równolegle prowadzone były projekty międzynarodowe, współfinansowane z funduszy UE – od 1998 seria projektów - CHEERS, REFLEX, HEGSCO (Polska w 2007 r. została włączona do tej serii badań, na etapie projektu HEGSCO). Ich efektem są zarówno wyniki badań

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jak i wiele doświadczeń i wskazówek metodologicznych związanych z maksymalizacją efektywności badań. Przeprowadzono szczegółowe analizy zależności stanu zatrudnienia od różnorodnych czynników (w tym związanych z aktywnością na studiach i sytuacją społeczno-demograficzną).

W Polsce proces badania losów absolwentów rozpoczął się od ogólnokrajowego projektu GUS prowadzonego w ramach badania BAEL. Przeprowadzono dwa szczegółowe badania losów absolwentów, zakończone raportami – pierwsze w latach 1989-1994, drugie 1994-1997. Kontynuacją i rozwinięciem projektu było badanie aktywności zawodowej absolwentów przeprowadzone przy okazji realizacji Programu „Pierwsza Praca” – objęło ono roczniki 1998-2005. Był to projekt bardzo szeroki ze względu zarówno na zawartość merytoryczną (szerszą niż badanie GUS) jak i wielkość próby (N=20181). W tym czasie niewiele uczelni polskich prowadziło własne badania losów absolwentów, choć wiele z nich rozważało rozpoczęcie takich badań. Na 46 uczelni, które wzięły udział w ww. projekcie w 2007 roku 12 prowadziło badania, a 31 rozważało ich rozpoczęcie. Jedną z pierwszych badających swoich absolwentów była Szkoła Główna Handlu w Warszawie („Kariery zawodowe absolwentów SGH-SGPIŚ” : raport końcowy z badań IGS / opracowany przy udziale i pod kierownictwem M. Latucha; T. Bażańska, Warszawa: SGPIŚ, 1980; „Podejście biogramowe w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Analiza ścieżek zawodowych absolwentów wyższych uczelni”, B. Minkiewicz., T. Szapiro (red), Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych, SGH, Warszawa 2001). W związku z obowiązkiem prowadzenia badań, nałożonym na uczelnie w 2008 r. przez Ustawę o szkolnictwie, nastąpił gwałtowny rozwój badań. W 2012 roku już większość uczelni deklaruowało prowadzenie takiego badania (na 100 przebadanych – 83%- „Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych” (A. Bartel, M. Góralczyk-Modzelewska, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź 2012). Obecnie większość szkół korzysta z samodzielnie przygotowanego narzędzia i publikuje wyniki, jednak zwykle dostępne są wyłącznie w formie papierowej na uczelni (połowa uczelni) rzadko publikowane są w formie ogólnodostępnej na stronach internetowych (17%).

Specjaliści od badań absolwentów powszechnie zwracają uwagę na potrzebę unifikacji procesu badawczego tak, by możliwe było objęcie porównywalnym programem wszystkich uczelni. Problematyką tą zajmują się różne podmioty. Przygotowywane są obecnie propozycje narzędzi do badań przez firmy komercyjne (np. badania proponowane przez Sedlak & Sedlak, moduł internetowy pozwalający na samodzielne prowadzenie badań proponowany przez firmę OPTeam). Uruchomiono kilka projektów innowacyjnych współfinansowanych z funduszy UE służących wypracowaniu metod ekonomicznych i akceptowanych przez uczelnie (jednym z nich jest niniejszy projekt). Jednym z tematów na czasie jest stworzenie dla Polski platformy wzorowanej na doświadczeniach włoskich, pozwalającej na gromadzenie danych, publikację wyników i przybliżającej pracodawców do absolwentów i szkolnictwa wyższego.

Tematem słabiej zbadanym jest umieszczenie w tym kontekście potrzeb przyszłego studenta – potrzebuje on zarówno poznać perspektywę zatrudnienia po skończeniu uczelni jak i informacje związane z przebiegiem studiów (np. na ile trudno się dostać i utrzymać na studiach, jaka jest atmosfera, kim są studenci, jaka jest możliwość praktyk, wyjazdów itp.)





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nasz Platforma Internetowa (produkt finalny) daje potencjał do zrealizowania oczekiwań artykułowanych powyżej – zarówno z punktu widzenia propozycji metodologii prowadzonych badań śledzenia losów absolwentów wyższych uczelni (pozwalającej na unifikację metody pomiaru, a przez to i wniosków i możliwości porównywania wyników, poprzez całościowe objęcie do celowo wszystkich uczelni), komplementarności grup celowych – absolwenci, uczelnie, pracodawcy (co praktykowano już w krajach UE) oraz uczniowie (przyszli studenci) – to działanie nowatorskie, poszukiwaniu przełożenia losów absolwentów na dopasowanie oferty szkół wyższych do oczekiwań rynku pracy (modele ekonometryczne oraz model eksperymentalny), wreszcie sposobu gromadzenia danych i powszechności dostępu do nich (Internet).

Szczegółowo o diagnozie sytuacji uczelni wyższych oraz problematyce badań losów absolwentów w kontekście potrzeb rynku pracy napisano w Desk Research „Czas na zmianę - e-platforma jako narzędzie pozwalające na dostosowanie wyższym uczelniom swojej oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku prac. Spojrzenie z trzech perspektyw: rynku pracy, uczelni wyższych oraz absolwentów”, który stanowi Załącznik nr. 1 niniejszej strategii.

## II. Cel wprowadzenia innowacji

Cel projektu jest zbieżny z celem wprowadzenia innowacji. Zarówno cel główny jak i cele szczegółowe są tożsame z zapisami wniosku o dofinansowanie projektu. **Celem głównym projektu jest – Wzrost adaptacyjności kierunków nauczania i dostosowania ich do potrzeb rynku pracy przez stworzenie kompleksowego modelu monitorowania losów absolwentów w powiązaniu z informacją o potrzebach pracy do 06.2015 roku.**

Cel główny zostanie osiągnięty przez realizację następujących celów szczegółowych:

1. Połączenie informacji otrzymanych od wszystkich zainteresowanych grup: uczelni, absolwentów, instytucji publicznych i przedsiębiorców tak, by umożliwiały podejmowanie decyzji edukacyjnych, poprzez stworzenie modelu ekonometrycznego, wiążącego informacje o popycie i podaży pracy umożliwiające prognozowanie dotyczące rynku pracy (do czerwca 2015 roku).
2. Podniesienie wiedzy wśród osób zarządzających uczelniami wyższymi na temat możliwości monitorowania losów absolwentów oraz wiedzy na temat adaptowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy przy zastosowaniu komplementarnej, innowacyjnej metody monitoringu (do czerwca 2015 roku)
3. Zwiększenie wiedzy wśród pracowników uczelni, studentów i przyszłych studentów na temat obecnej i przewidywaniu przyszłej sytuacji na rynku pracy poprzez stworzenie produktu finalnego umożliwiające określenie popytu i podaży na rynku pracy (do czerwca 2015 roku)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W porównaniu z zapisem we wniosku o dofinansowanie, proponujemy doprecyzowanie brzmienia dwóch celów szczegółowych: pierwszego i trzeciego. **Doprecyzowanie brzmienia celu pierwszego** wynika z doświadczenia nabytego w trakcie realizacji pierwszego etapu projektu. W trakcie pracy nad kształtem platformy oraz nad modelami ekonometrycznymi, a także w wyniku rozmów prowadzonych z członkami Rady Programowej (przedstawiciele użytkowników i odbiorców) proponujemy doprecyzowanie brzmienia celu: „*Zwrócenie uwagi na wieloźródłowość informacji, które mają wpływ na kształtowanie się relacji uczelnie – pracodawca w kontekście celu głównego (czyli dopasowania uczelni wyższych do potrzeb rynku pracy) poprzez przygotowanie modeli ekonometrycznych oraz próbę połączenie informacji gromadzonych na Platformie Internetowej (produkt finalny) otrzymanych od uczelni, absolwentów, oraz przedsiębiorców w postaci modelu eksperymentalnego*”. **Ze względu na brak odpowiednich danych**, dokonaliśmy rozbudowy jednego modelu ekonometrycznego wiążącego informacje o popycie i podaży pracy i umożliwiającego prognozowanie dotyczące rynku pracy, na rzecz dwóch rodzajów modeli: 1. modeli ekonometrycznych popytu na pracę opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych bazujących na danych ogólnodostępnych oraz 2. modelu eksperymentalnego bazującego na danych akwizowanych przez Platformę Internetową. **Doprecyzowanie brzmienia celu trzeciego wynika z doprecyzowania brzmienia celu pierwszego**. Proponujemy następującą formę: „*Zwiększenie wiedzy wśród pracowników uczelni, studentów i przyszłych studentów na temat obecnej i przewidywaniu przyszłej sytuacji na rynku pracy poprzez stworzenie produktu finalnego dającego możliwość wglądu w trendy popytu i podaży na rynku pracy*”.

### **Cele szczegółowe projektu:**

**1. Połączenie informacji otrzymanych od wszystkich zainteresowanych grup: uczelni, absolwentów, instytucji publicznych i przedsiębiorców tak, by umożliwiły podejmowanie decyzji edukacyjnych, poprzez stworzenie modelu ekonometrycznego, wiążącego informacje o popycie i podaży pracy umożliwiającego prognozowanie dotyczące rynku pracy** (w doprecyzowaniu dojścia do celu: Zwrócenie uwagi na wieloźródłowość informacji, które mają wpływ na kształtowanie się relacji uczelnie – pracodawca w kontekście celu głównego (czyli dopasowania uczelni wyższych do potrzeb rynku pracy) poprzez przygotowanie modeli ekonometrycznych oraz próbę połączenie informacji gromadzonych na Platformie Internetowej (produkt finalny) otrzymanych od uczelni, absolwentów, oraz przedsiębiorców w postaci modelu eksperymentalnego) (do czerwca 2015 roku).





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*Pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji* – w ramach projektu zostanie przygotowana Platforma Internetowa wraz z minimum 30 modelami ekonometrycznymi (to więcej niż zakładaliśmy we wniosku, a zmiana wynika ze zrezygnowania z podejścia bardziej ogólnego na rzecz diagnoz koncentrujących się na poszczególnych branżach, a nawet zawodach). Modele podzielone zostaną na dwie grupy: modele ekonometryczne bazujące na danych zastanych ogólnie dostępnych (obecnie przygotowanych jest już 30 modeli opisanych w Podręczniku objaśniającym własności modeli ekonometrycznych, opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych) oraz bazujące na danych akwizowanych na Platformie Internetowej (model eksperymentalny, rozwijany będzie w dalszej części projektu – fazie testowania).

*Wskaźnikiem osiągnięcia celu* będzie ilość podręczników, *wartością docelową*: 1 Platforma Internetowa wraz z Instrukcją Użytkowania, 1 podręcznik „Modele ekonometryczne popytu na pracę” objaśniający własności 30 modeli ekonometrycznych, opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych; *Źródło weryfikacji wskaźnika*: instrukcja użytkowania, podręcznik, protokoły odbioru dzieł.

**2. Podniesienie wiedzy wśród osób zarządzających uczelniami wyższymi na temat możliwości monitorowania losów absolwentów oraz wiedzy na temat adaptowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy przy zastosowaniu komplementarnej, innowacyjnej metody monitoringu (do czerwca 2015 roku)**

*Pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji* – w ramach projektu zostanie nawiązana zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie współpraca z 11 podstawowymi jednostkami – wydziałami, reprezentującymi różne uczelnie wyższe. Każda z tych jednostek umożliwi nam przetestowanie akwizycji danych na temat losów swoich absolwentów na próbie minimum  $N=100$  absolwentów, co w sumie daje liczbę minimum  $N = 1100$  absolwentów (reprezentatywność ze względu na płeć). Poza umożliwieniem badania losów absolwentów, każda jednostka będzie uczestniczyć w pełnym zakresie w funkcjonowaniu Platformy Internetowej. Zakładany pożądaný stan docelowy, to zwiększenie wiedzy u 50% uczestniczących w projekcie przedstawicieli jednostek.

*Dane do weryfikacji* będą zbierane na podstawie statystyk generowanych przez Platformę Internetową informujących o response rate wśród absolwentów poszczególnych jednostek.- *wskaźnik osiągnięcia celu*: liczba wypełnionych ankiet, ocena procesu przebiegu monitorowania losów absolwentów dokonana przez osoby zaangażowane we współpracę projektową reprezentujące poszczególne jednostki (wydziały/wyższe uczelnie) *Źródło weryfikacji wskaźnika*: 1100 wypełnionych ankiet 1 raport z testowania/panelu eksperckiego

**3.3. Zwiększenie wiedzy wśród pracowników uczelni, studentów i przyszłych studentów na temat obecnej i przewidywaniu przyszłej sytuacji na rynku pracy poprzez stworzenie produktu finalnego umożliwiającego określenie popytu i podaży na rynku pracy (w**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

**MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

doprecyzowaniu dojścia do celu: Zwiększenie wiedzy wśród pracowników uczelni, studentów i przyszłych studentów na temat obecnej i przewidywaniu przyszłej sytuacji na rynku pracy poprzez stworzenie produktu finalnego dającego możliwość wglądu w trendy popytu i podaży na rynku pracy) (do czerwca 2015 roku)

*Pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji* – pracownicy reprezentujący poszczególne jednostki (11 wydziałów/wyższych uczelni) w ramach realizacji projektu, absolwenci zaangażowanych jednostek (wydziałów/wyższych uczelni) – w doborze zachowamy reprezentatywność ze względu na płeć. Minimum 100 przyszłych studentów zwiększy swój poziom wiedzy na temat obecnej i przewidywanej sytuacji na rynku pracy poprzez kontakt informacjami zamieszczonymi na Platformie Internetowej. Ponadto zakładamy zwiększenie wiedzy u 50% uczestniczących w projekcie przedstawicieli jednostek.

*Wskaźnikiem osiągnięcia celu:* liczba wejść na stronę poszczególnych użytkowników reprezentujących testujące produkt jednostki na Platformę Internetową (N=11), liczba wypełnionych arkuszy akwizycji danych absolwentów (N= 1100), liczba wypełnionych arkuszy akwizycji danych dla uczniów (N= 100). *Źródło:* licznik wejść na stronę i rejestracja wejść na stronę.

### III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

#### 3.1 Na czym polega innowacja?

Innowacyjność projektu przejawia się na kilku poziomach. Zakres innowacyjności został poszerzony o dodatkowe elementy (w porównaniu do innowacji zamieszczonych we wniosku o dofinansowanie)

- **Metodologia zbierania danych na temat losów absolwentów.** Stworzenie e-platformy jako narzędzia pozwalającego na dystrybucję , agregację oraz przetwarzanie danych pozwoli na dostarczenie uczelniom wyższym ujednoliconej pod względem metodologicznym (ten sam arkusz akwizycji danych, ta sama metodologia zbierania danych, to samo narzędzie przetwarzania danych) propozycji narzędzia (i całego procesu) służącego do śledzenia losów absolwentów



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Łączenie w procesie myślenia** o dostosowywaniu oferty wyższych uczelni do oczekiwań rynku pracy **3 aktorów**: wyższych uczelni (jako podmiotu oddziaływań), pracodawców (jako źródła wiedzy o rynku pracy i absolwentach), absolwentów wyższych uczelni (jako źródła wiedzy na temat losów absolwentów oraz oceny uczelni)
- **Włączenie w proces** informowania i przetwarzania wiedzy na temat rynku pracy i uczelni nowego **ważnego aktora jakim jest uczeń** – czyli przyszły student
- **Komplementarność źródeł wiedzy** dotyczących problematyki dostosowania oferty wyższych uczelni do oczekiwań rynku pracy. Jednym z najważniejszych założeń stojących za opracowanym kształtem Platformy Internetowej (jako produktu do testowania) jest **zbieranie informacji** z różnych źródeł **poprzez arkusze diagnostyczne** oraz informacyjne operujące na Platformie (perspektywa pracodawcy, perspektywa uczelni, perspektywa absolwenta, perspektywa ucznia – przyszłego studenta) oraz **eksplorację danych powszechnie dostępnych** dotyczących rynku pracy oraz edukacji, oraz w kolejnych krokach **integrowanie tych informacji**. Naszą propozycją integracji gromadzonych danych jest: po pierwsze **30 modeli ekonometrycznych** pokazujących trendy dla wybranych kategorii zawodowych oraz branży (co wiąże się również z opisanym poniżej kolejnym wymiarem), po drugie **model eksperymentalny**, który ma integrować dane empiryczne zbierane poprzez Platformę Internetową – element, który szczegółowo rozwijany będzie w fazie testowania produktu.
- **Rozwiązanie problemu braku wiedzy** zarówno pracowników uczelni oraz obecnych i przyszłych studentów jak i odpowiednich urzędów państwowych na temat adekwatności proponowanej oferty edukacyjnej do oczekiwań i potrzeb instytucji rynku poprzez pokazywane na Platformie **trendy wynikające z modeli ekonometrycznych** oraz **model eksperymentalny**
- **Poszukiwanie wzajemnych relacji pomiędzy aktorami**: uczelnia, absolwent, pracodawca, uczeń, z perspektywy kompetencji (element będzie rozwijany w trakcie procesu testowania). Część dotycząca kompetencji (oczywiście w kontekście kwalifikacji pożądanых na rynku pracy) jednostki (absolwent – co ma i co rozwinął w trakcie studiów na uczelni, uczeń – jakie chce rozwijać) oraz instytucji (uczelnia – jakie kompetencje rozwija wg niej samej oraz z punktu widzenia absolwentów, pracodawca – ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów oraz przydatność poszczególnych kompetencji z perspektywy branż/kategorii zawodów/zawodów) stanowi ważną część każdego z 4 arkuszy informacyjno-diagnostycznych wkomponowanych już w platformę. Zakładamy, że wnioski w dużym stopniu wzbogacą poziom naszej diagnozy i wpłyną na atrakcyjność portalu
- **Wykorzystanie najnowszych technologii informatycznych** (sztuczna inteligencja – drzewa decyzyjne, metody analizy sentymentu czy inteligentne algorytmy indeksowania i ekstrakcji informacji z danych tekstowych) do analizy agregowanych na Platformie informacji



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Budowanie relacji pomiędzy uczelniami a pracodawcami.** W tym celu posłuży unikalny moduł dedykowany obu Aktorom naszej platformy – Bazar Wiedzy (kilka słów w opisie produktu), pozwalający na wzajemną interakcję obu aktorów, gdzie korzyścią dla pracodawcy jest realizacja jego potrzeb w kontekście poszukiwania konkretnej wiedzy zaś korzyścią Uczelni jest angażowanie się i swoich studentów w realne zadania mające swoje przełożenia na konkretny efekt (u Pracodawcy).
- **Brak ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych przez uczelnie jako warunku uczestnictwa w e-platformie.** E-platforma pomyślana została jako szeroko dostępne dla wszystkich uczelni narzędzie, w którym uczestnictwo nie wymaga żadnych nakładów finansowych, a jedynie cyklicznego (zgodnego z harmonogramem) uzupełniania arkusza informacyjnego na temat uczelni.
- **Poszukiwanie nowych rozwiązań w obszarze modelowania perspektyw rynku pracy.** W trakcie prac nad Platformą Internetową w obszarze modeli ekonometrycznych podjęliśmy próbę włączenia w modelowanie danych alternatywnych do ogólnie dostępnych pochodzących z rynku pracy (na rezultaty jeszcze czekamy). Ponadto przygotowaliśmy założenia do Modelu eksperymentalnego – bazującego na danych akwizowanych przez Platformę Internetową, który będziemy dopiero testowali w trakcie etapu testowania produktu.

Prowadzona w I etapie projektu analiza dostępnych opracowań, także publikowanych badań, potwierdza zasadność wdrożenia innowacji w przedstawionym kształcie. Proponowane rozwiązanie zapewni trwałość działań po zakończeniu projektu, o ile uda się zagwarantować powszechność jej użytkowania (co jest warunkiem koniecznym z punktu widzenia przetwarzania danych w postaci np. modelu eksperymentalnego) oraz przychylność i zaangażowanie decydentów, zwłaszcza, że jest to projekt, którego efekt będzie widoczny dopiero w dłuższej perspektywie czasowej. E-platforma w zakładanym przez nasz kształcie gwarantuje wysoką efektywność podejmowanych działań – zarówno z perspektywy uczelni (dostosowanie oferty do oczekiwań rynku pracy), ucznia/absolwenta (z perspektywy rozwoju własnej kariery zawodowej), jak i pracodawcy (z perspektywy wiedzy o rynku edukacyjnym i kompetencjach).

### 3.2 Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe)?

Grupa docelowa innowacji to użytkownicy i odbiorcy.

**Użytkownikami innowacji** (wymiar docelowy, wymiar testowania i upowszechniania) będą szkoły wyższe, które dzięki przystąpieniu do projektu będą mogły racjonalniej tworzyć programy studiów tak by były one lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy oraz Instytucje publiczne (między



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

innymi: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które dzięki otrzymanym informacjom z platformy będą mogły poprawić programy i metodykę nauczania wyższego). Liczba użytkowników, którzy będą mogli potencjalnie korzystać z naszego produktu finalnego, równa jest liczbie wszystkich uczelni wyższych działających na terenie RP (obecnie jest ich 474) oraz liczbie urzędów reprezentujących instytucje publiczne zainteresowanych tym produktem (na dziś zakładamy 2 takie instytucje: MNiSW oraz MPiPS). W procesie testowania uczestniczyć będzie 11 jednostek (wydziałów reprezentujących Wyższe uczelnie).

**Odbiorcami innowacji** (wymiar docelowy, wymiar testowania i upowszechniania) będą obecni i potencjalni studenci którzy dzięki projektowi uzyskają bardzo rzetelne informacje o tym jakie kierunki studiów w przyszłości dadzą większe prawdopodobieństwo sukcesu na rynku. Na podstawie danych GUS z 2011 roku liczba odbiorców, którzy będą mogli potencjalnie skorzystać z naszego produktu finalnego to około 2.176.500 osób ( z czego: 218.300 to uczniowie liceów, 116.900 - uczniowie techników, a 1.841.300 - studenci uczelni wyższych).

Po diagnozie realizowanej w pierwszym etapie projektu, postanowiliśmy uwzględnić wśród użytkowników i odbiorców, dodatkową grupę tworzącą z jednej strony odbiorców, z drugiej zaś strony użytkowników wprowadzanej przez nas innowacji - pracodawców. Jako Odbiorcy dzięki projektowi uzyskają wiedzę na temat losów absolwentów wyższych uczelni, kształconych kompetencji i dopasowaniu kształconych kompetencji do oczekiwań rynku pracy. Z kolei jako Użytkownicy wykorzystując Platformę będą mogli budować relacje z uczelniami (poprzez Bazar wiedzy) i wpływać na ofertę edukacyjną szkół wyższych. W procesie testowania uczestniczyć będzie 20 różnych pracodawców.

### **3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?**

Przewiduje się, że aby innowacja działała właściwie, powinny nastąpić:

- skuteczna rekrutacja uczestników testowania produktu finalnego
- zainteresowanie i chęć uczestnictwa wszystkich aktorów, a przede wszystkim absolwentów i uczelni wyższych
- w pełni sprawna/funkcjonalna zgodnie z założeniami Platforma Internetowa, jako narzędzie służące do dystrybucji, agregacji oraz przetwarzania gromadzonych danych
- dobre zaprezentowanie możliwości i korzyści płynących z bycia odbiorcą/użytkownikiem Platformy Internetowej
- przeprowadzenie etapu testowania produktu zgodnie z planem zaakceptowanym przez Krajową Sieć Tematyczną i Instytucję Pośredniczącą





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- właściwie i skutecznie przeprowadzony proces upowszechniania produktu finalnego, pozytywna jego walidacja oraz włączanie go do głównego nurtu polityki Instytucji zlecającej
- poparcie i zaangażowanie ze strony instytucji publicznych
- zapewnienie dodatkowych (już po zakończeniu projektu) nakładów finansowych na administratora platformy oraz na aktualizację danych oraz aktualizację modeli ekonometrycznych
- jakość i dostępność danych na temat rynku pracy oraz rynku edukacyjnego, które wykorzystujemy do modeli ekonometrycznych
- potencjał osobowy i techniczny uczelni wyższych

### 3.4 Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?

Poniżej przedstawiamy efekty, jakie zostaną osiągnięte po wprowadzeniu innowacji jaką będzie Platforma Internetowa, w stosunku do poszczególnych grup docelowych.

Wyższe uczelnie będą miały dostęp i możliwość korzystania z wystandaryzowanego, powszechnego narzędzie do mierzenia losów absolwentów, które umożliwi im:

- Monitorowanie losów absolwentów własnej uczelni,
- Odnoszenie się do swojej oceny jako uczelni dokonanej przez absolwentów i pracodawców,
- Możliwość komunikowania się z pracodawcami poprzez funkcjonalność „BAZAR WIEDZY”.

Wprowadzenie naszej innowacji spowoduje, że Absolwenci wyższych uczelni będą mieli:

- Możliwość śledzenia kariery zawodowej absolwentów własnej uczelni,
- Możliwość zaprezentowania się pracodawcom poprzez udostępnienie swojego CV Pracodawcom poprzez funkcjonalność „SZUKAJ ABSOLWENTA”.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Możliwość korzystania z zasobów LinkedIn (poszukiwanie ofert pracy, możliwość komunikowania się z Pracodawcami oraz zwykłymi użytkownikami).

Wprowadzenie innowacji przyczyni się do tego, że Pracodawcy będą mieli:

- Wpływ na ofertę kształcenia uczelni,
- Możliwość dostępu do zasobów Absolwentów poprzez funkcjonalność „SZUKAJ ABSOLWENTA”,
- Możliwość komunikowania się z uczelniami poprzez funkcjonalność „BAZAR WIEDZY” (dla mikro przedsiębiorstw).

Wprowadzenie innowacji w określonej przez nas konfiguracji da Przyszłym studentom (obecnie uczniowie) możliwość:

- Zapoznania się z propozycjami wszystkich funkcjonujących uczelni wyższych (poprzez korzystanie z zasobów bazy POLon),
- Zawężania listy uczelni zgodnie z wybranymi kryteriami: pożądany kierunek studiów/ położenie geograficzne – geolokacja / rozwijane w trakcie studiów kompetencje.

Z kolei z perspektywy wszystkich wyżej wymienionych grup celowych (Wyższe Uczelnie, Absolwenci, Pracodawcy, Uczniowie) wprowadzenie innowacji umożliwi:

- Dostęp do wiedzy na temat rynku pracy (wskaźniki, trendy),
- Dostęp do informacji na temat rynku edukacyjnego,
- Dostęp do trendów pokazujących potencjał poszczególnych branż / zawodów,



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

MillwardBrown  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Dostęp do eksperymentalnych modeli decyzyjnych, które na podstawie zebranych danych od użytkowników pozwolą przewidywać użytkownikowi szanse na znalezienie pracy, formę potencjalnej umowy czy zakres zarobków.

### 3.5 Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Innowacja, którą jest Platforma Internetowa jako narzędzie służące do śledzenia losów absolwentów uczelni wyższych oraz umożliwiające lepsze dostosowanie oferty wyższych uczelni do oczekiwań rynku pracy, obejmować będzie:

- opracowanie założeń i przygotowanie wstępnej wersji platformy internetowej,
- opracowanie modeli ekonometrycznych na danych ogólnodostępnych oraz modelu eksperymentalnego na danych akwizowanych przez e-platformę (element ten będzie rozwijany w trakcie i po etapie testowania). W porównaniu z zapisem pierwotnym we wniosku, który brzmiał „...*Model ekonometryczny pozwala na integrację zebranych danych i przedstawienie wyników w postaci szacunku atrakcyjności (z punktu widzenia rynku pracy a przez to przyszłych studentów) poszczególnych kierunków kształcenia oferowanych przez uczelnie. Prognoza dostępna będzie w formie ogólnej (uwzględniającej dane ze wszystkich uczestniczących w projekcie uczelni) jak i szczegółowej (odnoszącej się do konkretnych uczelni) udostępnianej poszczególnym zainteresowanym uczelniom.*” w trakcie pracy nad kształtem platformy oraz nad modelami ekonometrycznymi dokonaliśmy modyfikacji wyżej opisanego założenia. Ze względu na brak odpowiednich danych (platforma jeszcze nie akwizuje danych, a nawet gdy zacznie się proces agregacji będziemy potrzebowali dłuższego okresu czasu na zebranie odpowiednich szeregów czasowych, aby analizy miały jakikolwiek sens) zmieniono opisanie założenie na rzecz dwóch rodzajów modeli: **modeli ekonometrycznych** popytu na pracę opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych bazujących na danych ogólnodostępnych (szczegółowe informacje: Podręcznik MODELE EKONOMETRYCZNE POPYTU NA PRACĘ) oraz **modelu eksperymentalnego** (który będziemy rozwijać na etapie testowania produktu finalnego), bazującego na danych akwizowanych przez Platformę Internetową (których źródłem będą: absolwenci, właściwe jednostki reprezentujące wyższe uczelnie – wydziały oraz Pracodawcy), który pozwalał będzie każdemu użytkownikowi (uczniowi lub studentowi, lub absolwentowi, lub innej zainteresowanej jednostce – np. Pracodawca lub pracownik wyższej uczelni) uzyskać informacje na temat ważnych elementów związanych z sukcesem zawodowym (póki co myślimy o trzech: status zawodowy (pracuje/nie pracuje); forma umowy oraz zakres zarobków) na podstawie podanych atrybutów (określone zmienne z poszczególnych arkuszy informacyjno-diagnostycznych).



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### **W skład produktu finalnego wchodzi następujące elementy:**

- Platforma Internetowa wraz z Instrukcją użytkownika;
- Arkusz do akwizycji danych dla Absolwentów zawierający metodologiczny opis sposobu gromadzenia danych oraz zasady ich przekazywania i warunki uczestnictwa zainteresowanych uczelni;
- Podręcznik Wskaźników opisujący wybrane wskaźniki ekonomiczne, społeczno-demograficzne oraz z obszaru edukacji wraz ze sposobem ich uaktualniania;
- Podręcznik „MODELE EKONOMETRYCZNE POPYTU NA PRACĘ” objaśniający własności proponowanych przez nas modeli ekonometrycznych, opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych ;

### **Charakterystyka funkcjonalności i architektury Platformy Internetowej.**

Zawiera ona odpowiadający rzeczywistości (czyli istniejącemu produktowi) szczegółowy podział na Aktorów (moduły we wniosku) oraz dostępne funkcjonalności (rozwińcie zapisów z wniosku).

#### **1). Aktorzy**

W e-platformie założyliśmy udział następujących **Aktorów**:

- **Uczeń** – osoba planująca rozpoczęcie studiów, lub student pierwszych lat studiów rozpatrujący zmianę wydziału/uczelni;
- **Absolwent** - osoba, która zakończyła edukację wyższą i szuka pracy lub pracuje zawodowo;
- **Uczelnia** – instytucja szkolnictwa wyższego; w Systemie analizujemy uczelnie na poziomie wydziałów chyba, że uczelnia nie posiada takowych, wtedy pozostajemy na poziomie uczelni;
- **Pracodawca** – przedsiębiorca zatrudniający co najmniej 2 pracowników;
- **Administrator** – osoba dysponująca uprawnieniami do zarządzania ustawieniami Systemu;



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

**MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2). Funkcjonalność

Funkcjonalności w ramach platformy dzielą się na: **ogólno-dostępne oraz dedykowane poszczególnym grupom Aktorów.**

**Autoryzacja.** Cechy ogólnie dostępne nie wymagają żadnej autoryzacji i są widoczne dla "wszystkich". Cechy dedykowane grupom (Absolwent, Pracodawca, Uczelnia, Administrator) wymagają autoryzacji przez podanie loginu-hasła. Proces przyznawania kont absolwentom inicjuje Aktor Uczelnia, w przypadku pozostałych – Pracodawcy i Uczelni – konta im zakłada administrator (po uprzednim zweryfikowaniu podanych podmiotów).

## 3). Wymagania funkcjonalne dla części ogólnie dostępnej.

Część ogólnie dostępna jest zestawem formularzy w ramach Platformy, do których dostęp ma każdy użytkownik bez potrzeby logowania. W ramach tej części Systemu dostępne są:

- funkcjonalność logowania – formatka logowania, pozwala na autoryzację użytkownika i przejście do dedykowanych cech Systemu; na panelu głównego menu są 3 opcje: przejście do kontaktu, przejście do panelu dla ucznia, lub wprowadzanie loginu-hasła w celu pełnej autoryzacji (uczelnia, pracodawca, absolwent, admin)
- modele ekonometryczne – możliwość wyboru poszczególnego modelu, prezentacja równania, opis zmiennych, krótki komentarz, graficzna wizualizacja
- informacje na temat rynku edukacyjnego - zawarte tu są wskaźniki prezentujące statystyki, analizy trendu i wskaźniki zaczerpnięte z zewnętrznych źródeł danych, które dotyczą edukacji w skali całego kraju:
  - .a. panel edycji makro-danych nt. uczelni/edukacji - administrator systemu będzie za pomocą odpowiedniego formularza decydował o układzie i wartościach makro danych
  - .b. integracja z POLon - wybrane dane będą importowane automatycznie z POLonu i wyświetlane w sekcji badania makro
- informacja na temat rynku pracy - informacje dotyczące rynku pracy, sytuacji ekonomicznej Polski, demografii, konkurencyjności gospodarki z zewnętrznych źródeł danych
  - panel edycji makro-danych nt. rynku pracy - administrator systemu będzie za pomocą odpowiedniego formularza decydował o układzie i wartościach makro danych





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- model eksperymentalny – póki co prezentujący pewne założenie teoretyczne, a docelowo będzie rozwijany na etapie testowania produktu finalnego – będzie bazował na danych akwizowanych przez Platformę Internetową (których źródłem będą: absolwenci, właściwe jednostki reprezentujące wyższe uczelnie – wydziały oraz Pracodawcy)

### **Funkcjonalności dostępne dla Aktora jakim jest Uczeń.**

Dostęp do formularzy dedykowanych uczniowi nie wymaga uprzedniej autoryzacji. Będzie rozwijana opcja możliwości zostawienia swojego emaila, na który będą przychodziły newslettery.

Na panelach ucznia wystawione są funkcjonalności:

- Ewaluacje arkusza diagnostycznego – mechanizm rekomendacji jednostek pod kątem predyspozycji i kryteriów preferowanych przez ucznia, szczegóły dotyczące silnika rekomendacji:
  - Mechanizm rekomendacji jednostek (uczelni/wydziału) pod kątem predyspozycji i kryteriów preferowanych przez ucznia, szczegóły dotyczące silnika rekomendacji:
    1. dostarczenie wiedzy osobom rozważającym podjęcie studiów wyższych na temat jednostki (uczelni/wydziału), poprzez zarekomendowanie takowego w oparciu o preferencje aplikanta;
    2. rekomendowane będą jednostki (uczelnie/wydziały);
    3. rekomendacja będzie docelowo uwzględniała dodatkowe dane takie jak: dane z ankiety uczelni, ankiet absolwentów. Rekomendacja będzie pozbawiona znamion wskaźników dopasowania (miar), sprowadzać się będzie do sugerowania najlepiej dopasowanych jednostek (uczelni/wydziałów).
- Przeszukiwanie bazy jednostek (wydziałów/uczelni) – wyszukiwanie wydziałów lub uczelni, oraz przeglądanie ich wybranych danych (pozostawionych i upublicznionych przez nie same, lub zgromadzonych z POLonu), oraz zagregowanie informacji zwrotnych od absolwentów (o stopniu upublicznienia danych decyduje Administrator).

### **Funkcjonalności dostępne dla Aktora jakim jest Absolwent.**

Dostęp do formularzy dedykowanych absolwentowi wymaga autoryzacji poprzez podanie loginu i hasła. W przypadku pierwszego logowania absolwent musi wprowadzić podstawowe dane dotyczące swojego profilu, oraz wypełnić ankietę. Przydzielenie konta absolwentowi wymaga zaproszenia ze strony wydziału/uczelni drogą mailową (z poziomu Systemu).



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na panelach przeznaczonych dla absolwenta wystawione są następujące funkcjonalności:

- Edycja ankiety (arkusza akwizycji danych) – arkusz akwizycji danych dla absolwenta to autorski zestaw pytań zamkniętych/otwartych, które są sposobem na akwizycję danych od tej grupy użytkowników; w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie arkusza, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik opcjonalnie może edytować wypełniony już arkusz:
  - Cykliczne przypominanie o ponownym złożeniu arkusza – System powiadamia absolwentów o wypełnieniu nowego arkusza po 3 i ponownie po 5 latach od wypełnienia arkusza po raz pierwszy;
- Edycja profilu – profil absolwenta to zestaw podstawowych danych o osobie (np.: imię, nazwisko, mail kontaktowy) w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie odpowiednich pól w profilu, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik może poprawiać profil lub uzupełniać nowe pola profilu; w ramach profilu absolwent może dodać swoje cv ( w dowolnym powszechnie stosowanym formacie pdf/doc), które jeśli wyrazi zgodę może być indeksowane i przeglądane przez pracodawców; w ramach profilu może dodać branżę zawodowe jakimi jest zainteresowany, oraz umieścić swoje zdjęcie. Integracja z serwisami społecznościowymi – zakres integracji: autoryzacja w LinkedIn oraz pozyskiwanie stamtąd danych o osobie np. danych z profilu w LinkedIN, informacji o ofertach pracy, ludziach, firmach
- Moje kontakty – panel do wyszukiwania i zarządzania kontaktami do kolegów (absolwentów), którzy są użytkownikami PI-platformy

### **Funkcjonalności dostępne dla Aktora jakim jest Uczelnia**

Dostęp do formularzy dedykowanych jednostkom (wydziałom/uczelniom) wymaga autoryzacji poprzez podanie loginu i hasła. W przypadku pierwszego logowania jednostka (wydział/uczelnia) musi wprowadzić podstawowe dane dotyczące swojego profilu, oraz wypełnić arkusz informacyjny. Przydzielenie konta jednostce (wydziałowi/uczelni) wymaga manualnej weryfikacji przez administratora Systemu.

Na panelach przeznaczonych dla uczelni wystawione są funkcjonalności:

- Edycja arkusza informacyjnego – arkusz zawiera zestaw autorskich pytań zamkniętych/otwartych przygotowanych pod kątem wydziałów; w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie arkusza, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik opcjonalnie może edytować pierwotny arkusz;
  - Cykliczne przypominanie o ponownym wypełnieniu/uzupełnieniu arkusza informacyjnego – System powiadamia co np. rok wydział o wypełnieniu/uzupełnieniu arkusza informacyjnego;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Edycja profilu – profil jednostki (wydziału/uczelni) to zestaw podstawowych danych o jednostce (np.: wprowadzenie adresu strony internetowej, listy kompetencji, czy opisu jednostki); w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie odpowiednich pól w profilu, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik może poprawiać profil lub uzupełniać nowe pola profilu;
  - Cykliczne przypominanie o aktualizacji profilu – System powiadamia co np. rok jednostkę (wydział/uczelnia) o aktualizacji profilu;
- Przeglądanie charakterystyk innych jednostek (wydziałów/uczelni) (Przeglądanie danych - Jednostki) – informacje o innych jednostkach (wydziałach/uczelniach), dane z ich profilu (wprowadzone przez nie same) oraz arkusza informacyjnego. **Jednostki będą miały możliwość wyboru jakie dane będą wyświetlane innym wydziałom/uczelniam**
- Rozsyłka zaproszeń do udziału w Platformie do grupy absolwentów uczelni/wydziału (Zaproszenia - Wysyłanie)– dla wskazanego pliku z mailami nastąpi rozesłanie zaproszeń do udziału w Platformie. Udostępniona jest także funkcja raportowania o statusie realizacji tego zadania (Zaproszenia - Raport).
- Przeglądanie informacji zwrotnej od absolwentów (Absolwenci – raport z ankiet) – informacje od absolwentów będą udostępnione w postaci zbioru statystyk i miar uzyskanych w procesie ankietowania np. liczb absolwentów pozytywnie oceniających program kształcenia na wydziale/uczelni pod kątem przygotowania do pracy zawodowej, liczba absolwentów aktualnie pracujących, rozkład z czasu poszukiwania pracy, w ilu pracach do tej pory pracowali Dodatkowo zostanie przygotowana prosta przeglądarka prezentująca zbierane wyniki w postaci histogramów i wykresów kołowych.
- Przeglądanie informacji zwrotnej od pracodawców – informacje od pracodawców na temat kompetencji zawodowych rozwijanych na uczelniach, oraz jakości absolwentów jako pracowników będą udostępnione w postaci zbioru statystyk i miar np.: punktacja numeryczna jakości absolwentów jako pracowników, najczęściej wymieniane braki w kompetencjach absolwentów.
- Pogłębione informacje – funkcjonalność, która będzie rozbudowana w okresie testowania, zebrane tu będą różnego rodzaju pogłębione analizy, np.:
  - edycja relacji wydział : zawód – analiza pozwalająca na zderzenie wyobrażeń jednostki (wydział/uczelnia) na temat kształconych zawodów z rzeczywistością, tzn. karierami zawodowymi absolwentów tych jednostek;



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- edycja relacji kompetencji – analiza pozwalająca zobaczyć na ile przekonanie jednostek (wydziałów/uczelni) o rozwijaniu poszczególnych kompetencji pokrywa się z opinią absolwentów oraz oceną pracodawców, a także oczekiwaniami przyszłych studentów (obecnie uczniów);
- analiza sentymentu – analiza pozwalająca ukazać emocjonalne nastawienie absolwentów do swoich uczelni;
- analiza istotnych kwestii poruszanych przez absolwentów w ramach otwartych pytań (sztuczna inteligencja);
- Bazar wiedzy – panel do komunikacji pracodawców z wydziałami, z możliwością wystawiania ofert prac semestralnych przez wydziały i poszukiwanie odbiorcy wśród pracodawców, jak i w drugą stronę – sugerowanie przez małe przedsiębiorstwa potrzeby i poszukiwanie ich realizacji wśród zainteresowanych wydziałów.

### **Funkcjonalności dostępne dla Aktora jakim jest Pracodawca.**

Dostęp do formularzy dedykowanych pracodawcy wymaga autoryzacji poprzez podanie loginu i hasła. W przypadku pierwszego logowania pracodawca musi wprowadzić podstawowe dane dotyczące swojego profilu, oraz wypełnić arkusz informacyjny. Przydzielenie konta wymaga manualnej weryfikacji przez administratora Systemu. Procedura weryfikacji musi zostać opracowana w okresie testowania produktu.

Na panelach przeznaczonych dla pracodawcy dostępne są następujące funkcjonalności:

- Edycja ankiety - arkusz zawiera zestaw autorskich pytań zamkniętych/otwartych przygotowanych pod kątem pracodawcy; w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie arkusza, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik opcjonalnie może edytować pierwotnie wypełniony arkusz;
- Cykliczne przypominanie o ponownym wypełnieniu/uzupełnieniu arkusza – System powiadamia co np. rok pracodawcę o wypełnieniu/uzupełnieniu arkusza;
- Edycja profilu – profil pracodawcy to zestaw podstawowych danych o firmie (np.: wprowadzenie pełnej nazwy, miasto, liczba pracowników, branża, tagi); w przypadku pierwszego logowania obowiązkowe jest wypełnienie odpowiednich pól w profilu, w przypadku kolejnych autoryzacji w Systemie użytkownik może poprawiać profil lub uzupełniać nowe pola profilu;
- Cykliczne przypominanie o aktualizacji profilu – System powiadamia co np. rok pracodawcę o aktualizacji profilu;



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Bazar wiedzy – panel do komunikacji pracodawców z wydziałami, z możliwością wystawiania ofert prac semestralnych przez wydziały i poszukiwanie odbiorcy wśród pracodawców, jak i w drugą stronę – sugerowanie przez firmy potrzeby i poszukiwanie wśród zainteresowanych wydziałów;
- Przeglądanie CV absolwentów – funkcjonalność przeszukiwania i przeglądania CV absolwentów, które są udostępnione przez zainteresowanych, oraz różne opcje grupowania absolwentów (możliwość przeszukiwania absolwentów po dowolnych frazach zawartych w ich CV, zamieszczonych w formatach pdf, doc).

### **Funkcjonalności dostępne dla Administratora.**

Dostęp do formularzy dedykowanych administratorowi wymaga autoryzacji poprzez podanie loginu i hasła. Administrator odpowiada za przydzielenie konta jednostce (uczelni/wydziałowi), pracodawcy, co wiąże się pośrednio z pewnymi procedurami weryfikacji tych podmiotów.

Na panelach przeznaczonych dla administratora wystawione są następujące funkcjonalności:

- Import danych wsadowych z zewnętrznych źródeł danych – administrator importuje pliki z danymi z agencji pracy dotyczącymi podaży i popytu na rynku pracy;
- Uruchamianie cyklicznych procesów przetwarzających wsadowe dane w celu realizacji inteligentnych metod analizy danych – administrator konfiguruje cykliczne uruchamianie procesów grupujących dane, badających nastawienie emocjonalne w ankietach, czy inne czasochłonne procesy przetwarzające dane (np. budowanie agregatów danych o ankietach i profilach co określony okres czasu);
- Zakładanie kont dla pracodawców, uczelni/wydziałów – administrator zakłada konta po uprzedniej weryfikacji według ustalonych procedur
- Edycja pomocy oraz miar i wskaźników prezentowanych w części ogólnie-dostępnej, czy modeli ekonometrycznych – administrator decyduje o dodaniu, edycji czy wyłączeniu odpowiednich modeli ekonometrycznych, wskaźników makro rynku pracy czy edukacji, oraz decyduje o zawartości pomocy na konkretnych stronach aplikacji .
- Edycja modelu eksperymentalnego prognostycznego – załadowanie ręczne zbiorów uczących i uruchomienie zbudowanie modelu



## IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

### 4.2. Dobór grup użytkowników i odbiorców

We wniosku projekt zakładał testowanie produktu finalnego tylko w obrębie absolwentów i wyższych uczelni. Jednakże wnioskodawca zamierza poszerzyć grupę testowania o uczniów i pracodawców. Wynika to z pozyskanych informacji, z których wynika, że aby produkt finalny był jak najbardziej efektywny konieczne jest zbadanie jego funkcjonowania również przez te dwie dodane grupy. Uzyskane w ten sposób wyniki testowania oraz zebrane i uwzględnione w ostatecznym kształcie produktu finalnego uwagi i opinie użytkowników i odbiorców o produkcie będą bardziej miarodajne.

#### **ODBIORCY**

W procesie testowania uczestniczyć będzie minimum 1100 absolwentów reprezentujących 11 jednostek (wydziałów reprezentujących wyższe uczelnie lub same uczelnie- jeżeli struktura ich jest bezwydziałowa) oraz minimum 100 uczniów – przyszłych studentów (grupa dodana nie uwzględniona pierwotnie we wniosku o dofinansowanie). Planujemy również włączenie do testowania 20 pracodawców jako odbiorców projektu, którzy nie byli uwzględnieni we wniosku o dofinansowanie.

Testowanie w ramach projektu takiej liczby absolwentów podyktowane jest uzyskaniem miarodajnych wyników na poziomie każdej testowanej jednostki (zakładamy, że minimum na podstawie, którego możemy badać różne zależności dla każdej jednostki to  $N = 100$  absolwentów).

**Dobór próby do testowania.** Rekrutacja absolwentów prowadzona będzie przez jednostki (wydziały reprezentujące wyższe uczelnie) jako podmioty dysponujące zasobami baz danych absolwentów.

Rekrutację uczniów do testowania przeprowadzimy przez panel internetowy IBIS (narzędzie MB SMG/KRC - Partner projektu, w którym dysponujemy dostępem do około 40 000 respondentów, wśród których znajdują się także osoby kwalifikujące się do tej grupy celowej – charakterystyka zgodna z definicją podaną w opisie produktu finalnego).

Rekrutację pracodawców przeprowadzi Partner projektu, korzystając z własnych zasobów baz danych pracodawców. Kryteria doboru Pracodawców zostaną określone na etapie testowania produktu, a definicja Pracodawcy będzie tożsama z przedstawioną w opisie produktu finalnego.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **UŻYTKOWNICY (wypracowanej innowacji),**

W procesie testowania będzie uczestniczyć 11 jednostek (wydziałów reprezentujących wyższe uczelnie lub same uczelnie które są bezwydziałowe) oraz 20 pracodawców (ci sami wpisani jako odbiorcy). Rekrutacja pracodawców nastąpi przez Partnera projektu i będzie przeprowadzona jak wyżej. Rekrutację jednostek (wydziałów/ uczelni) przeprowadzi Zespół projektowy (Lider oraz Partner). Przewidujemy trzystopniową rekrutację:

- wysłanie maili informujących o Naszym przedsięwzięciu i zapraszających do udziału w nim wybrane przez nas jednostki (wydziały reprezentujące wyższe uczelnie)
- zebranie informacji zwrotnych i odbycie rozmów wyjaśniających (telefonicznych lub indywidualnych)
- wybór 11 jednostek uczestniczących w testowaniu

Za dobór uczniów, pracodawców oraz jednostek (wydziałów reprezentujących wyższe uczelnie) będzie odpowiedzialny Zespół projektowy.

### **4.2. Opis przebiegu testowania**

Na proces testowania produktu finalnego składają się następujące elementy:

- ✓ testowanie przez absolwentów;
- ✓ testowanie przez uczniów;
- ✓ testowanie przez pracodawców;
- ✓ testowanie przez jednostki (wydziały/ uczelnie);
- ✓ szkolenie dla użytkowników reprezentujących testujące jednostki (wydziały/uczelnie);
- ✓ cykl wywiadów z aktorami e-platformy na temat funkcjonalności narzędzia.

**Testowanie przez absolwentów, uczniów, pracodawców oraz jednostki (wydziały reprezentujące wyższe uczelnie lub same uczelnie – jeżeli mają strukturę bez wydziałową).** Wszyscy aktorzy będą testować produkt finalny on-line. W ramach tego procesu zostanie udostępniona na e-platformie funkcjonalność „ZBIERANIE OPINII NA TEMAT FUNKCJONALNOŚCI PLATFORMY”.

**Szkolenie dla użytkowników reprezentujących testujące jednostki.** W ramach testowania, przed podjęciem aktywności na platformie przeprowadzimy szkolenie dla reprezentantów jednostek – osób, które z ramienia tych jednostek będą uczestniczyły w testowaniu produktu finalnego. W trakcie szkolenia zapoznamy ich z ogólnymi założeniami produktu oraz szczegółowo przeszkolimy z funkcjonalności im dedykowanych – zwłaszcza transmisji baz danych, monitorowania przebiegu realizacji arkuszy informacyjnych przez absolwentów, sposobu wypełniania arkusza informacyjnego dedykowanego ich jednostce.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Cykl wywiadów z aktorami e-platformy na temat funkcjonalności narzędzia.** W trakcie procesu testowania zostaną przeprowadzone indywidualne wywiady z wybranymi odbiorcami reprezentującymi zarówno Absolwentów, uczniów jak i Pracodawców, oraz z wszystkimi użytkownikami reprezentującymi jednostki uczestniczące w procesie testowania.

#### **4.3. Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy**

Materiały, które zostaną udostępnione uczestnikom testowania dzielą się na 2 grupy:

- ✓ e-platforma (strona oraz login – procedura logowania została opisana dla każdego aktora w opisie produktu finalnego)
- ✓ materiały szkoleniowe udostępnione na szkoleniu dla użytkowników reprezentujących testujące jednostki, w skład których wejdą: Instrukcja użytkownika Platformy Internetowej, Arkusz do akwizycji danych dla Absolwentów zawierający metodologiczny opis sposobu gromadzenia danych wraz oraz zasady ich przekazywania i warunki uczestnictwa zainteresowanych uczelni; Podręcznik Wskaźników opisujący wybrane wskaźniki ekonomiczne, społeczno-demograficzne oraz z obszaru edukacji; Podręcznik „MODELE EKONOMETRYCZNE POPYTU NA PRACĘ” objaśniający własności proponowanych przez nas modeli ekonometrycznych, opisujących kształtowanie się popytu na pracę w wybranych branżach i kategoriach zawodowych.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

#### **4.4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania**

Proces testowania wstępnej wersji produktu będzie podlegał stałemu monitoringowi. Za bieżący monitoring postępów podejmowanych działań, które zmierzają do osiągnięcia zakładanych celów projektu odpowiedzialny będzie zespół projektowy (głównie – Kierownik Projektu) wraz z przedstawicielami Grupy Sterującej.

Będzie prowadzony monitoring dotyczący aktualizacji danych na platformie oraz analiza prowadzonych statystyk i wymiany informacji na platformie.

Prawidłowość realizacji etapów testowania i stopień osiągnięcia planowanych efektów będzie podlegała:

- ✓ analizie i raportowaniu przez eksperta ds. ewaluacji wewnętrznej
- ✓ weryfikacji przez Zespół projektowy,
- ✓ opiniowaniu przez Radę Programową (dyskusja podczas spotkania Rady Programowej)
- ✓ opiniowaniu przez trenerów prowadzących szkolenia dla użytkowników
- ✓ zatwierdzeniu przez Grupę Sterującą

Wprowadzenie ewentualnych korekt (na wniosek Koordynatora Merytorycznego i po zaopiniowaniu ich przez Radę Programową) podlega ostatecznemu zatwierdzeniu przez zespół projektowy.

Monitoring procesu testowania będzie prowadzony:

- ✓ na etapie szkoleń dla użytkowników (ankiety przed i po szkoleniu),
- ✓ na etapie właściwego testowania (spotkania studyjne- Rada Programowa; ankiety ewaluacyjne: wywiady i konsultacje z użytkownikami i odbiorcami dotyczące funkcjonowania i efektywności wdrażanego rozwiązania).

Wszelkie uwagi i spostrzeżenia dotyczące testowanego produktu finalnego można będzie również zgłaszać na bieżąco drogą e-mailową do Biura Projektu lub poprzez stronę e-platformy – wykorzystując w tym celu przygotowany na potrzeby monitoringu i ewaluacji formularz (funkcjonalność „ZBIERANIE OPINII NA TEMAT FUNKCJONALNOŚCI PLATFORMY”).

Monitorowana będzie prawidłowość realizacji projektu zgodnie z harmonogramem i budżetem.

## V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W projektach innowacyjnych testujących ewaluacja odgrywa istotną rolę w prawidłowej realizacji projektu, gdyż przyczynia się do sukcesu projektu tj. wypracowania i wdrożenia produktu finalnego.

Szczegółowa analiza efektów testowania i upowszechniania innowacji jest konieczna do prawidłowego wdrożenia innowacyjnego produktu do głównego nurtu polityki. Zastosowanie innowacyjnego produktu na szeroką skalę umożliwią pozytywne wyniki ewaluacji wewnętrznej i monitoringu (prowadzone przez zespół beneficjenta) i zewnętrznej (przeprowadzona przez wyspecjalizowany podmiot zewnętrzny).

Ocena efektów zastosowywania proponowanej innowacji będzie obejmowała:

- ✓ wyniki ewaluacji wewnętrznej i monitoringu (wyniki badań monitoringowych i ewaluacyjnych przeprowadzonych w fazie testowania; uwagi i opinie użytkowników i odbiorców na temat stosowania i E-platformy, etc.) ;
- ✓ wyniki ewaluacji zewnętrznej produktu (zbadanie rzeczywistych efektów testowanego produktu).

### 5.1. Ewaluacja wewnętrzna

Zgodnie z Koncepcją ewaluacji wewnętrznej projektu *Czas na zmianę - e-platforma jako narzędzie pozwalające na dostosowanie wyższym uczelniom swojej oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku pracy* poniżej przedstawiono plan ewaluacji wewnętrznej na okres lipiec 2013- maj 2015.

#### Główne cele ewaluacji:

- ✓ Ewaluacja produktu finalnego – konsultacje z użytkownikami i odbiorcami produktu finalnego projektu
- ✓ Ewaluacja trafności upowszechniania produktu finalnego
- ✓ Ewaluacja szkoleń i warsztatów – badanie uczestników
- ✓ Analiza potencjalnych ryzyk w realizacji projektu

#### Plan ewaluacji:

##### 1. Raport z ewaluacji produktu finalnego.

Ewaluacji zostaną poddane wszystkie użyteczności platformy internetowej. Raport zostanie opracowany na podstawie badań jakościowych. Zostaną przeprowadzone wywiady pogłębione IDI z przedstawicielami wszystkich grup użytkowników i odbiorców:

- Uczelni
- Absolwentów





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Uczniów
- Pracodawców
- Przedstawicieli instytucji publicznych

Przedstawione zostaną uwagi respondentów dotyczące użyteczności poszczególnych funkcjonalności oraz rekomendacje zmian. Dodatkowo zebrane zostaną wszelkie uwagi przesłane przez użytkowników za pomocą platformy (na platformie zaprojektowano specjalną zakładkę, która służyć będzie właśnie przesyłaniu uwag i zastrzeżeń oraz rekomendacji zmian.

## 2. Raport z ewaluacji efektywności produktu finalnego.

Raport będzie przygotowywany raz w miesiącu. Zawierać będzie analizę wszelkich statystyk związanych z użytkowaniem platformy internetowej.

## 3. Raport z ewaluacji etapu testowania.

Raport zostanie opracowany na podstawie ewaluacji wypowiedzi i uwag członków Rady Programowej. Członkami Rady Programowej są przedstawiciele użytkowników i odbiorców produktu finalnego:

- Uczelni
- Pracodawców
- Ekspertów
- Przedstawicieli instytucji publicznych (np. ministerstw)
- Absolwentów

Przedstawione zostaną uwagi przedstawicieli dotyczące etapu testowania.

Raport będzie służył odpowiedniemu opracowaniu produktu finalnego

## 4. Raport z ewaluacji etapu upowszechniania.

Raport zostanie opracowany na podstawie ewaluacji wypowiedzi i uwag członków Rady Programowej. Członkami Rady Programowej są przedstawiciele użytkowników i odbiorców produktu finalnego:

- Uczelni
- Pracodawców



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Ekspertów
- Przedstawicieli instytucji publicznych (np. ministerstw)
- Absolwentów

Przedstawione zostaną uwagi przedstawicieli dotyczące etapu upowszechniania produktu finalnego. Na tej podstawie wybrane zostaną najbardziej efektywne i optymalne działania upowszechniające.

#### 5. Raport z analizy ryzyk realizacji projektu

Członkowie zespołu projektowego oraz członkowie Komitetu Sterującego zostaną poproszeni o analizę ryzyk realizacji projektu na wszystkich jego etapach. Wnioski z analizy zostaną przedstawione wszystkim członkom zespołu realizującego projekt. Celem raportu jest analiza możliwości działań i kroków przeciwdziałających przedstawionym ryzykom.

#### 6. Ewaluacja szkoleń

Zostanie przeprowadzone badanie ewaluacyjne szkoleń prowadzonych w ramach projektu. Objęci zostaną nim wszyscy uczestnicy szkoleń – przedstawiciele uczelni oraz instytucji publicznych.

#### 7. Ewaluacja warsztatów

Zostanie przeprowadzone badanie ewaluacyjne szkoleń prowadzonych w ramach projektu. Objęci zostaną nim wszyscy uczestnicy szkoleń – przedstawiciele uczelni oraz instytucji publicznych.

Dokumentacja z ewaluacji wewnętrznej będzie przekazana firmie prowadzącej ewaluację zewnętrzną.

### **5.2. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego**

Po zakończeniu etapu testowania przewiduje się przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej mającej na celu uzyskanie:

- ✓ rekomendacji co do tego w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby
- ✓ rekomendacji na temat efektywności wypracowanego produktu w stosunku do stosowanych dotychczas
- ✓ rekomendacji zwiększających skuteczność produktu oraz jakie muszą wtedy być spełnione warunki.
- ✓ rekomendacji zgodności produktu z potrzebami grup docelowych
- ✓ rekomendacji odnośnie trwałości produktu po zakończeniu finansowania projektu



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ewaluacja zewnętrzna zostanie oparta na podstawie dokumentacji zgromadzonej podczas fazy testowania oraz źródeł zewnętrznych. Zostanie zlecona firmie zewnętrznej (bądź zewnętrznemu ewaluatorowi) wyłonionej zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie finansowania PO KL. Kryteriami wyboru firmy zewnętrznej będzie m.in.: udokumentowane doświadczenie w zakresie wykonywania ewaluacji/badań o charakterze społecznym, cena. Ocenie podlegać będzie przede wszystkim propozycja metodologii i problematyki badawczej oraz doświadczenie w tego typu usługach. Beneficjent doloży wszelkich starań aby została wybrana taka firma przeprowadzająca ewaluację zewnętrzną, która zapewni usługę na odpowiednim poziomie i wysokim standardzie wykonania. Zlecenie ewaluacji zewnętrznej nastąpi po zakończeniu etapu testowania. Planowany termin realizacji ewaluacji zewnętrznej to sierpień i wrzesień 2014r.

#### **ETAPY EWALUACJI:**

- ✓ określenie etapów ewaluacji
- ✓ sformułowanie pytań kluczowych i kryteriów wartościowania
- ✓ zidentyfikowanie źródeł niezbędnych do ewaluacji (dokumentacje, wyniki badań, zebrane opinie i uwagi o produkcie, wyniki monitoringu testowania itp.)
- ✓ ustalenie i opracowanie narzędzi i instrumentów badawczych
- ✓ realizacja badania ewaluacyjnego
- ✓ przygotowanie raportu z rekomendacjami
- ✓ przedstawienie wyników ewaluacji zespołowi projektowemu i Radzie Programowej, omówienie wniosków i rekomendacji

Po zakończeniu testowania produktu i dokonaniu oceny jego rzeczywistych efektów przez eksperta zewnętrznego zespół projektowy we współpracy z Radą Programową określi kształt produktu finalnego. Jeśli raport z ewaluacji potwierdzi skuteczność produktu i zespół projektowy wraz z Radą Programową zatwierdzą wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań ewaluacyjnych można dopracować ostateczną wersję produktu finalnego. W przypadku, gdy ewaluator zawarł w raporcie zastrzeżenia i rekomendacje wskazujące braki produktu finalnego oraz wystąpiły problemy na etapie testowania, nastąpią prace korygujące produkt finalny.

Ocena efektów innowacji dopuszczająca Produkt Finalny do zastosowania na szerszą skalę, będzie wynikiem: pozytywnych opinii na temat produktu: użytkowników i odbiorców, zespołu projektowego oraz niezależnych ekspertów - ewaluator zewnętrzny



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie

**MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## VI. Strategia upowszechniania

### 6.1. Cel działań upowszechniających

Podstawowym celem działań upowszechniania będzie poinformowanie szerokiego kręgu odbiorców i użytkowników o wypracowanym w ramach projektu produkcie finalnym. **Przedmiotem działań upowszechniających** będzie cały Produkt Finalny. Produkt Finalny będzie w głównej mierze mainstreamowany horyzontalnie, co oznacza pokrycie się strategii upowszechniania Produktu ze strategią włączania produktu do głównego nurtu polityki.

Działania służące upowszechnianiu i włączaniu prowadzone są na każdym etapie realizacji projektu. W I etapie projektu odbyło się spotkanie z Radą Programową w skład której wchodzi przedstawiciele zarówno użytkowników, jak i odbiorców. Przedstawiciele Rady Programowej, zaproszeni do udziału w projekcie, czynnie wspomagają opracowanie produktu końcowego na każdym etapie realizacji projektu (po etapie testowania, na etapie opracowania końcowego produktu finalnego, na etapie upowszechniania i włączania do polityki).

**Narzędzia rozpowszechniania informacji, zostaną wybrane po procesie ewaluacji oraz zebraniu opinii Rady Programowej. Podczas spotkania Rady Programowej zostanie dopracowana strategia wdrażania i upowszechniania i zostaną wybrane najbardziej efektywne działania upowszechniające spośród wymienionych:** artykuły na stronie internetowej projektu, artykuły prasowe, warsztaty dla przyszłych użytkowników produktu, film prezentujący dobre praktyki i główne założenia platformy (film zostanie zamieszczony na stronach internetowych projektu, jednostek testujących), listy rekomendacyjne, działania informacyjne w PUP-ach i na portalach wspomagających poszukiwanie pracy, portalach społecznościowych, broszury wysłane do każdej uczelni wyższej dostępnej w bazie uczelni. Działania upowszechniające i wdrażające prowadzone w formie przekazywania informacji (prasa, radio, strona www, publikacje) kierowane będą do użytkowników i decydentów w wymiarze docelowym.

**Osobami odpowiedzialnymi za działania upowszechniające** będą członkowie zespołu projektowego.

### 6.2. Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające

Grupy docelowe do których będą skierowane działania upowszechniające są tożsame z głównymi grupami odbiorców i użytkowników projektu tj.:

- ✓ absolwenci i studenci szkół wyższych – wartość docelowa 1 841 300 (na podstawie danych GUS 2011 r.);
- ✓ uczniowie szkół ponadgimnazjalnych/średnich – wartość docelowa 335 200 (na podstawie danych GUS 2011 r.);
- ✓ pracodawcy – wymiar docelowy ok. 500 000 (szacunki na podstawie danych z GUS;2010);
- ✓ publiczne i niepubliczne szkoły wyższe – wymiar docelowy 474 szkół wyższych na terenie Polski (POL-on;2013);



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ instytucje publiczne odpowiedzialne za szkolnictwo wyższe i rynek pracy – 2 ministerstwa – MNiSW oraz MPiPS;
- ✓ pozostałe podmioty związane z rynkiem pracy.

### **Charakterystyka absolwentów i studentów szkół wyższych**

Badania pokazują, że dzisiejsi absolwenci, którzy wchodzi na rynek pracy nie spełniają oczekiwań pracodawców odnośnie ich kompetencji. Pracodawcy oczekują od Absolwentów wysokiego poziomu wiedzy merytorycznej oraz odpowiednich kwalifikacji zawodowych, a mają do czynienia z osobami zupełnie nie przystającymi do ich potrzeb. Na pewno na taki stan rzeczy ma wpływ sposób kształcenia studentów przez szkoły wyższe, chociażby fakt, że programy studiów bardzo często przeładowane są wiedzą teoretyczną, a nie praktyczną.

Ustawodawca zakłada się, że badania losów absolwentów prowadzone przez uczelnie powinny przyczynić się do zebrania przez nie odpowiedniej wiedzy, która pozwoliłaby im dopasować swą ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy. Niestety nie zawsze się tak dzieje. Bywa tak, że uczelnie podchodzą do tego obowiązku bardzo literalnie – nie szukając w nim szansy na pogłębienie własnej wiedzy, bywa też tak, że absolwenci odnoszą się do tego typu działań z dużą rezerwą („Observatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”, AHE Łódź, 2012). Oczywiście wydaje się, że należy uświadomić absolwentom rolę jaką badania ich losów prowadzone przez uczelnie, które ukończyli, odgrywają w rozwoju dalszej ich kariery zawodowej. Upowszechnienie informacji o projekcie wpłynie na postawę studentów (czyli przyszłych absolwentów) i absolwentów wobec podejmowania aktywności w prowadzonych przez ich uczelnie badaniach losów absolwentów, co, można oczekiwać, przełoży się na łatwiejsze wejście w rynek pracy kolejnych roczników absolwentów.

### **Charakterystyka uczelni**

Jedną z głównych potrzeb uczelni jest skuteczna metoda monitorowania losów swoich absolwentów. Dość poważnym problemem dla wielu uczelni jest brak wypracowanych standardów takich. Dowolność w wyborze metod i technik prowadzenia monitoringu powoduje, iż różne uczelnie przedstawiają nie zestawialne ze sobą wyniki badań. Dodatkowo problemem małych uczelni jest funduszy na prowadzenie tego typu badań. Doświadczenie pokazuje, że uczelnie często badania losów absolwentów traktują jako działanie wymuszone decyzją odgórną i nie traktują ich z należytą powagą. Upowszechnienie produktu uświadomi uczelniom jakim ułatwieniem dla nich będzie propozycja badania losów absolwentów z wykorzystaniem Platformy Internetowej (produkt finalny). Dodatkowym atutem naszej propozycji (który będzie rozwijany po testowaniu produktu) będzie możliwość dołączania własnych obszarów eksploracji do istniejącego w ramach Platformy narzędzia (aby uczelnie mogły kontynuować monitorowanie ważnych, a nie ujętych w Platformie, wskaźników).

### **Charakterystyka pracodawców**

Ogromna liczba pracodawców nie jest zainteresowana współpracą z uczelniami, zarówno gdy w grę wchodzi dostosowanie programu nauczania, jak też zaprojektowanie odpowiednich warsztatów rozwijających kompetencje interpersonalne przyszłych pracowników. Pracodawcy zatem z jednej strony





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

 **MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyrażają niechęć do współpracy z uczelniami, a z drugiej nie są zainteresowani pozyskaniem wiedzy z badań prowadzonych przez uczelnie wyższe dotyczące losów ich absolwentów. Pracodawcy nie uświadamiają sobie również, że tego typu badania mogłyby pomóc im np.: w rekrutacji nowych pracowników, poprawić ich konkurencyjność i pozycję na rynku. Pracodawcy nie uświadamiają sobie, że kompetencje przyszłych pracowników przekładają się na oszczędności finansowe. Upowszechnienie produktu w tej grupie docelowej pozwoli na wskazanie pracodawcom dodatkowych korzyści, które może uzyskać aktywnie korzystając z tego produktu w swojej firmie.

### **Charakterystyka instytucji publicznych działających na rzecz zmian legislacyjnych**

Upowszechnienie produktu finalnego wśród przedstawicieli tych instytucji umożliwi tym instytucjom poznanie instrumentu ułatwiającego im opracowanie raportów na podstawie wyników o losach absolwentów, o kierunkach umożliwiających łatwiejszy dostęp do pracy i do przygotowywania polityk i działań mających na celu rozwój gospodarczy i społeczny.

### **6.3. Plan działań upowszechniających**

#### **ETAP TESTOWANIA (lipiec 2013-lipiec 2014)**

- ✓ szkolenia prowadzone dla 30 użytkowników produktu finalnego
- ✓ funkcjonalność ZBIERANIE OPINII NA TEMAT PLATFORMY- formularz opinii
- ✓ prowadzenie indywidualnych spotkań z aktorami e-platformy i rozmowa na temat funkcjonalności narzędzia
- ✓ przesłanie broszur i plakatów informacyjnych do wybranych uczelni wyższych w Polsce, zakwalifikowanych do projektu
- ✓ strona internetowa projektu
  - informacje na temat produktu
  - kontakt wraz z formularzem do przesłania opinii i uwag do produktu
  - zamieszczenie filmiku instruktażowego dotyczącego produktu finalnego

#### **ETAP OPRACOWANIA PRODUKTU FINALNEGO (październik 2014 – grudzień 2014)**

- ✓ spotkanie Rady Programowej celem opracowania produktu finalnego
  - prezentacja produktu po etapie testowania,



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- przekazanie informacji dotyczących wyników testowania
- zebranie informacji i opinii o ostatecznym kształcie produktu finalnego

### **ETAP UPOWSZECHNIANIA I WŁĄCZANIA PRODUKTU DO POLITYKI (luty 2015 do czerwiec 2015)**

- ✓ spotkanie Rady Programowej
- ✓ kampania medialna

W ramach kampanii medialnej planuje się poinformowanie grup docelowych o produkcie finalnym i zachęcenie do uczestnictwa we wdrażaniu produktu finalnego. W kampanii medialnej będzie położony szczególny nacisk na zachęcenie grup docelowych do logowania się na e-platformie.

- kampania internetowa (bannery internetowe na wybranych portalach, podlinkowane banery internetowe na portalach, SEM, SEO, Afiliacje, WOM, ),
- kampania prasowa (publikacja w prasie artykułów sponsorowanych na temat realizowanego projektu, działania PR),
- umieszczenie informacji o produkcie na stronie internetowej projektu,
- umieszczenie informacji o produkcie na stronie internetowej Lidera projektu,
- umieszczenie informacji o produkcie na stronie internetowej Partnera projektu,
- założenie konta projektowego/produktu na Facebooku – przeprowadzenie kampanii” polub to, dodaj do grona znajomych, wesprzyj to”,
- założenie konta produktu na google+ i wysłanie zaproszenia do konta,
- założenie konta projektowego na portalu Twitter i Nasza Klasa,
- zamieszczenie filmiku dotyczącego funkcjonalności e-platformy na stronie YouTube,
- umieszczenie podlinkowanego banneru informacyjnego na stronach wybranych szkół wyższych, chcących uczestniczyć we wdrażaniu produktu finalnego,



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- zamieszczenie linku na wszystkich ww. stronach internetowych oraz na stronach otwierających się na smartphonach, do krótkiego filmu opisującego funkcjonalność produktu finalnego,
- dystrybucja wiedzy o narzędziu na serwisach rekrutacyjnych (możliwość dotarcia do pracodawców oraz absolwentów poszukujących pracy),
- ✓ działania promocyjno-informacyjne służące upowszechnianiu i włączaniu produktu finalnego do polityki szkolnictwa wyższego
  - materiały szkoleniowe dystrybuowane podczas spotkań, warsztatów, szkoleń,
  - roll'upy zamieszczane w miejscach, gdzie odbywać się będą szkolenia i warsztaty,
  - ulotki informacyjne – dystrybuowane m. in. podczas spotkań Rady Programowej, jak również bezpośrednio do uczelni wyższych itp.,
  - dystrybucja wiedzy o produkcie finalnym w wybranych Powiatowych Urzędach Pracy
  - przeprowadzenie e-mailingu do wybranych z bazy mailingowej uczelni wyższych
  - dystrybucja wiedzy o projekcie na spotkaniach KST (na wszystkich etapach)

## VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

### 7.1. Cel działań włączających

Celem włączenia do głównego nurtu polityki jest zapewnienie, że wypracowany produkt finalny, będzie w przyszłości stosowany szeroko nie tylko przez publiczne i niepubliczne szkoły wyższe, ale też absolwentów, uczniów, pracodawców oraz instytucje zajmujące się tematyką szkolnictwa wyższego i rynku pracy. Działania włączające do głównego nurtu polityki będą komplementarne do działań upowszechniających.

Produkt Finalny będzie mainstreamowany horyzontalnie - pokrycie się strategii upowszechniania ze strategią włączania Produktu finalnego (punkt VI). Wdrożenie Produktu Finalnego nie wymaga tworzenia nowych regulacji prawnych. Jednakże, aby produkt finalny funkcjonował bardziej efektywnie, potrzebna będzie dyskusja z decydentami, wprowadzającymi regulacje prawne. Usprawni to wdrożenie końcowego produktu finalnego (mainstreaming wertykalny).



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie

**MillwardBrown**  
SMG/KRC

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **7.2. Grupy do których skierowane będą działania włączające**

Grupą docelową będą jednostki/wydziały szkół wyższych. Charakterystyka grupy oraz uzasadnienie jej wyboru jest tożsame z opisem dotyczącym strategii upowszechniania (opis w punkcie VI).

## **7.3. Plan działań włączania do głównego nurtu polityki**

Miarą sukcesu włączenia produktu finalnego do polityki będzie liczba jednostek/wydziałów szkół wyższych, które przystąpią do projektu. Na 5 warsztatach prowadzonych dla 100 przedstawicieli użytkowników, których celem będzie przedstawienie produktu finalnego i jego zastosowanie, zostaną rozdane deklaracje współpracy. Sukcesem będzie jeśli min. 10 jednostek będzie zainteresowanych wdrożeniem innowacyjnego narzędzia wypracowanego w ramach projektu. W ogromnym stopniu na efektywność działań włączających mają wpływ działania upowszechniające. Działania upowszechniające zostały opracowane tak, aby jak najbardziej zwiększyły rezultat działań włączających.

Głównym działaniem włączającym do polityki będą zorganizowane warsztaty dla min. 100 osób. Zakres działania pokrywa się z działaniami upowszechniającymi opisanymi w pkt.VI Strategii.

### **Dodatkowe działania włączające:**

#### **ETAP TESTOWANIA**

Na etapie testowania, w trakcie rekrutacji uczelni, zostanie wysłane pismo wraz z deklaracją uczestnictwa we wspomnianych wyżej warsztatach. Uczelnie zostaną poinformowane o wynikach testowania. Zostaną też poproszone o wypełnienie deklaracji uczestnictwa w warsztatach prowadzonych na zakończenie projektu.

#### **ETAP UPOWSZECHNIANIA I WŁĄCZANIA DO POLITYKI**

Uczestnicy warsztatów zostaną poproszeni o wypełnienie deklaracji współpracy. Przedstawiciele beneficjenta odbędą dodatkowe spotkania z użytkownikami chcącymi wdrożyć narzędzie na swojej uczelni, zostaną rozdane materiały dotyczące działania narzędzia, tak aby już bez dodatkowej pomocy mogli wdrożyć narzędzie finalne w swojej jednostce (element, którego nie było we wniosku o dofinansowanie). Ponadto, na stronie projektu będzie formularz zgłoszeniowy dla jednostek uczelni, które będą chciały wdrożyć produkt finalny, te uczelnie w pierwszej kolejności zostaną zaproszone do udziału w warsztatach. Będzie istniała możliwość konsultacji na temat wypracowanego produktu z



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego poszczególnymi jednostkami szkół wyższych. Zakładamy, że dobrym forum do wymiany informacji na temat produktu finalnego będą wszystkie spotkania odbywające się w ramach KST.

Potencjał produktu na upowszechnienie i wdrożenie jest wysoki. W chwili obecnej nie ma na rynku tak komplementarnego narzędzia które skierowane jest jednocześnie do wyższych uczelni, absolwentów tych uczelni, uczniów – przyszłych studentów oraz pracodawców. Produkt finalny jest niezwykle użyteczny dla uczelni wyższych, zwłaszcza tych, które borykają się ze skutkami niżu demograficznego i kryzysu gospodarczego. Uczelnie otrzymają komplementarne, skuteczne narzędzie służące monitorowaniu losów ich absolwentów. Jest to istotne dla tych uczelni, gdyż Ustawodawca narzuca uczelniom wyższym obowiązek monitoringu losów absolwentów. Produkt finalny pozwoli na łatwą i niewymagającą dodatkowych kosztów realizację zadania postawionego przez Ustawodawcę. W trakcie warsztatów mocno zaakcentowana zostanie komplementarność narzędzia i jego nieograniczona dostępność. Zaakcentowana zostanie również jakość wypracowanego produktu oraz fakt podłączenia do informacji z bazy POLon.

## VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

W II etapie projektu wyróżniono kamienie milowe, które zawarto w poniższej tabeli

L.p.	Kamień milowy	Termin realizacji
1.	Rozpoczęcie etapu testowania	lipiec 2013 roku
2.	Zakończenie etapu testowania	lipiec 2014 roku
3.	Przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej	do końca września 2014 roku
4.	Wypracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego	do końca grudnia 2014 roku
5.	Przedłożenie produktu finalnego do walidacji	grudzień 2014 roku
6.	Główne działania upowszechniania i włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki szkolnictwa wyższego	luty-czerwiec 2015 roku
7.	Zakończenie realizacji projektu	czerwiec 2015 roku





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **IX. Analiza ryzyka**

### 9.1 Metodologia pomiaru

P – prawdopodobieństwo wystąpienia (skala 1-3, gdzie 1-niskie prawdopodobieństwo, 3 – wysokie prawdopodobieństwo)

W – wpływ na realizację projektu (skala 1-3, gdzie 1-bardzo mały wpływ, 3 – bardzo duży wpływ)

I – zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (iloczyn  $P \times W$ ) – skala od 1-9, gdzie istotne zagrożenia dla projektu to te, które uzyskały co najmniej 4 punkty)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9.2 - Potencjalne zagrożenia i prawdopodobieństwo ich wystąpienia oraz ocena wpływu na realizację projektu. Określenie sposobu ograniczenia wystąpienia ryzyka, gdy ryzyko okaże się istotne dla zagrożenia projektu.

Nazwa ryzyka	P	W	I	Zarządzanie ryzykiem
<b>ZAGROŻENIA ISTOTNE</b>				
<b>Niechęć do stosowania produktu finalnego lub niechęć do zmian i brak gotowości do zastosowania nowych rozwiązań</b>	2	2	<b>4</b>	<p>Strategia: łagodzenie i unikanie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Przedstawiciele grup docelowych są zaangażowani w Radę Programową, która ma na celu opiniowanie produktu. Opinie grup docelowych są niezwykle istotne dla opracowania produktu finalnego jak najlepiej dostosowanego do potrzeb odbiorców i użytkowników. Zapewnienie realnego wpływu grup docelowych na kształt narzędzia pozwoli na ograniczenie tego ryzyka. W I etapie Projektu została opracowana wstępna wersja produktu, która będzie testowana przez jednostki (wydziały/uczelnie), a do ostatecznej wersji produktu będą brane pod uwagę opinie testerów.</li> <li>✓ Przeprowadzenie szczegółowych badań desk research oraz szczegółowa analiza desk research na I etapie realizacji projektu również pozwoli na zmniejszenie wystąpienia ww. ryzyka.</li> <li>✓ Włączenie w akcję upowszechniającą i wdrażającą przedstawicieli odbiorców i użytkowników (Rada Programowa) – pozwoli to na przekazanie wiedzy przez głównych zainteresowanych innym potencjalnym użytkownikom.</li> <li>✓ Ukazanie pozytywnych aspektów wdrożenia produktu finalnego podczas działań upowszechniających i wdrażających oraz podczas testowania produktu.</li> </ul>



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nazwa ryzyka	P	W	I	Zarządzanie ryzykiem
<b>ZAGROŻENIA ISTOTNE</b>				
<b>Niedostateczne zainteresowanie jednostek edukacyjnych (Wydziałów Uczelni Wyższych) oraz decydentów wdrażaniem produktu</b>	2	2	4	<p>Strategia- unikanie i łagodzenie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Stworzenie Produktu użytecznego dla realizowanej polityki krajowej (Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym z dnia 18.03.2011r.).</li> <li>✓ Pokazywanie pozytywów wdrożenia produktu finalnego poprzez działania upowszechniające i wdrażające (kampanie medialne skierowane do grup docelowych, warsztaty, uczestnictwo w spotkaniu Rady Programowej) w postaci wymiernych efektów (dobrych praktyk) itp.</li> <li>✓ Wykorzystanie kampanii medialnej do kształtowania opinii publicznej – skupienie wokół produktu finalnego osób opiniotwórczych.</li> <li>✓ Przedstawienie (przy pomocy ST) wypracowanego produktu finalnego decydentom na szczeblu krajowym (komisje sejmowe, MN i SW).</li> <li>✓ Monitorowanie zainteresowania produktem podczas etapu testowania i wypracowanie przez zespół zarządzający odpowiednich środków zapobiegawczych.</li> </ul>
<b>Trudności w pozyskiwaniu danych źródłowych MNiSW (POLon), MP i PS</b>	2	2	4	<p>Strategia: unikanie i łagodzenie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Współpraca z przedstawicielami ministerstw przy tworzeniu platformy z firmami mającymi dostęp do źródeł danych.</li> <li>✓ Pokazywanie pozytywów wdrożenia produktu finalnego poprzez działania upowszechniające i wdrażające (kampanie medialne skierowane do grup docelowych, warsztaty, uczestnictwo w spotkaniu Rady Programowej) w postaci wymiernych efektów (dobrych praktyk) itp.</li> <li>✓ Współpraca z innymi firmami udostępniającymi dane źródłowe.</li> <li>✓ Wykorzystanie zebranych danych z I etapu realizacji projektu.</li> </ul>



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nazwa ryzyka	P	W	I	Zarządzanie ryzykiem
<b>ZAGROŻENIA ISTOTNE</b>				
<b>Konieczność wprowadzenia działań nieprzewidzianych we wniosku i nie ujętych w budżecie projektu</b>	2	2	4	Strategia: Łagodzenie ✓ Rewizja budżetu pod kątem oszczędności. ✓ Prośba do Instytucji Pośredniczącej II o możliwość przesunięcia środków finansowych.
<b>Kłopoty w komunikacji zespołu projektowego z radą Programową</b>	2	2	4	Strategia: Unikanie ✓ Spotkania członków zespołu zarządzającego i przedstawicieli Rady Programowej. ✓ Konsultowanie założeń projektu z przedstawicielami Rady Programowej. ✓ Informowanie przedstawicieli Rady Programowej o kolejnych etapach projektu.
<b>Wymogi proceduralne ograniczające dostęp do adresów mailowych absolwentów</b>	2	3	6	Strategia: Łagodzenie ✓ Uczelnie nie przekazują danych osobowych swoich absolwentów administratorowi platformy, lecz poprzez platformę wysyłają zaproszenia do uczestnictwa w badaniu losów absolwentów oraz tym samym do użytkowania z platformy. ✓ Wzbudzenie zainteresowania uczelni wyższych produktem finalnym już na etapie testowania produktu, tak aby były skłonne przystąpić do projektu. ✓ Efektywne działania upowszechniające i wdrażające produkt finalny do polityki szkolnictwa wyższego. ✓ Wskazanie pozytywów uczestnictwa w projekcie i wdrożenia rozwiązania na uczelni. ✓ Udział na etapie testowania tylko ‘poważnych „partnerów”’ chętnych do wdrożenia produktu w swojej placówce.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

### ZAGROŻENIA NIEISTOTNE

**Mniejsze niż to wynikało z rozpoznania, zainteresowane grup docelowych produktem finalnym.: P-1, W-1, I-1 nieistotne zagrożenie w realizacji**

**Niedostateczny poziom wiedzy użytkowników z praktycznym (technicznym) stosowaniem e-platformy oraz błędy merytoryczne przy wdrażaniu produktu finalnego.: P-2, W-1, I-2**

**Utrata płynności finansowej na skutek opóźnień w przepływie środków finansowych ze strony IP/IP2, błędami w sprawozdaniach, dokumentach, przesunięć budżetowych i in.: P-2, W-1, I-2**

**Nieterminowe wykonanie zadań przez wykonawców poszczególnych zadań.:P-2, W-1, I-2 – nieistotne zagrożenie w realizacji**

**Trudności z wypracowaniem produktu finalnego.:P-1, W-1, I-1 – nieistotne zagrożenie w realizacji projektu**

W związku z tym, że mogą pojawić się zmiany prawdopodobieństwa wystąpienia poszczególnych ryzyk i ich wpływu na realizację projektu zakłada się stały monitoring realizacji projektu, oraz dopisywanie ryzyk do raportów ewaluacyjnych projektu dotyczących ryzyk.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personalem  
w Warszawie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **X. Spis załączników**

Załącznik nr. 1. Desk Research „Czas na zmianę - e-platforma jako narzędzie pozwalające na dostosowanie wyższym uczelniom swojej oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku pracy. Spojrzenie z trzech perspektyw: rynku pracy, uczelni wyższych oraz absolwentów”.

Załącznik nr. 2. Link do Platformy Internetowej oraz wymagane hasła i loginy dla poszczególnych użytkowników

Załącznik nr. 3. Instrukcja Użytkowania Platformy Internetowej

Załącznik nr. 4. Arkusz do akwizycji danych dla Absolwentów

Załącznik nr. 5. Podręcznik Wskaźników

Załącznik nr. 6. Podręcznik „Modele ekonometryczne popytu na pracę”

Załącznik nr.7. Podręcznik Użytkownika Platformy Internetowej

.....  
*Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ób składającej/-ych strategię ze strony Lidera*

.....  
*Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ób składającej/-ych strategię ze strony Partnera*