

Fundacja
Polskiej Akademii Nauk
Oddział w Lublinie
"Nauka i Rozwój
Lubelszczyzny"

FUNDACJA
PAN

POLSKA AKADEMIA NAUK
ODDZIAŁ W LUBLINIE



Lubelskie Ramy
Kwalifikacji Zawodowych
model efektywnej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami

[STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

PI: LUBELSKIE RAMY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH - MODEL EFEKTYWNEJ WSPÓŁPRACY SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI]



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



[SPIS TREŚCI]

[Informacje ogólne]	4
I. [Uzasadnienie]	5
I. 1. Opis sytuacji problemowej wraz z przyczynami i konsekwencjami występowania problemów	5
I. 2. Skala występowania	11
II. [Cel wprowadzenia innowacji]	13
III. [Opis innowacji, w tym produktu finalnego]	20
III. 1. Opis innowacji (na czym polega innowacja)	20
III. 2. Grupy docelowe (komu służy i kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości)	22
III. 3. Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie	25
III. 4. Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji	26
III. 5. Jakie elementy obejmować będzie innowacja?	27
IV. [Plan działań w procesie testowania produktu finalnego]	35
IV. 1. Dobór grup użytkowników i odbiorców	35
IV. 2. Opis przebiegu testowania	38
IV. 3. Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy	45
IV. 4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania	46
V. [Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa]	49
V. 1. Sposób dokonania oceny wyników testowania	49
V. 2. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego	50
VI. [Strategia upowszechniania]	53
VI. 1. Cel działań upowszechniających	53
VI. 2. Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające (wraz z analizą interesariuszy)	54
VI. 3. Plan działań i ich charakterystyka	55
VI. 3. 1. Instrumenty upowszechniania skierowane do użytkowników	56



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VI. 3. 2. Instrumenty upowszechniania skierowane do odbiorców	57
VII. [Strategia włączania do głównego nurtu polityki]	59
VII. 1. Cel działań włączających	59
VII. 2. Grupy, do których skierowane będą działania włączające	59
VII. 3. Plan działań włączania do głównego nurtu polityki	62
VIII. [Kamienie milowe II etapu projektu]	65
IX. [Analiza ryzyka]	66
IX. 1. Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	66
IX. 2. Oszacowanie prawdopodobieństwa, wpływu i identyfikacja najważniejszych zagrożeń	67
IX. 3. Sposoby ograniczenia najważniejszych zagrożeń	68
X. [Załączniki]	72
Załącznik nr 1: Wstępna wersja Produktu Finalnego - P.0: System akredytacji ZSZ prowadzący do nadania LRKZ	72
Załącznik nr 2: Wstępna wersja Produktu Finalnego – P.1 Regionalny Program Kształcenia Zawodowego. Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych	72
Załącznik nr 3: Wstępna wersja Produktu Finalnego - P 2: Podręcznik metodologii partnerskiego programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy z pracodawcami	72
Załącznik nr 4: Wstępna wersja Produktu Finalnego - P 3: link do e-Barometru	72
Załącznik nr 5: Raport z badania kluczowego „Uwarunkowania współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami w woj. lubelskim	72
Załącznik nr 6: Projekt techniczny e-Barometru	72
Załącznik nr 7: Skład osobowy: Panelu Ekspertów, Panelu Praktyków, Interdyscyplinarnego Zespołu Badawczego Projektu Innowacyjnego	72



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

[INFORMACJE OGÓLNE]

Temat innowacyjny:	Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego / regionalnego rynku pracy
Nazwa projektodawcy:	Fundacja Polskiej Akademii Nauk – Oddział w Lublinie "Nauka i Rozwój Lubelszczyzny"  <p>FUNDACJA PAN POLSKA AKADEMIA NAUK ODDZIAŁ W LUBLINIE</p>
Tytuł projektu:	PI: Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych - model efektywnej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami  <p>Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych model efektywnej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami</p>
Numer umowy:	821/POKL.09.02.00-06-086/11-00



I. [UZASADNIENIE]

I. 1. Opis sytuacji problemowej wraz z przyczynami i konsekwencjami występowania problemów

Kluczowym problemem określonym we wniosku o dofinansowanie jest **niedostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy w województwie lubelskim**. Na wskazany problem składa się szereg problemów szczegółowych opisanych poniżej potwierdzonych danymi zastanymi oraz w ramach przeprowadzonej pogłębionej diagnozy w I etapie realizacji projektu (pogłębiona diagnoza była prowadzona w oparciu o badania metodami: *desk research*, PAPI (*Paper and Pencil Interview*) realizowane techniką ankietarskich wywiadów osobistych/audytoryjnych, CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*, czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny), co zapewniło triangulację.

Szkolnictwo zawodowe w województwie lubelskim napotyka na wiele trudności. Niedostosowanie oferty edukacyjnej zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) do potrzeb rynku pracy, brak nowoczesnych metod nauczania, niska jakość kształcenia zawodowego potwierdzana przez pracodawców, rezultaty egzaminów zawodowych, wreszcie deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa wskazywane są m.in. w raporcie *Lubelskiej Izby Rzemieślniczej „Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkół zawodowych w regionie” (2009)*. Skutkuje to malejącym zainteresowaniem edukacją zawodową wśród absolwentów gimnazjów i pracodawców poszukujących wykwalifikowanych pracowników. W tym kontekście nagłą potrzebą staje się dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów rynku pracy. Zgodnie z *„Podręcznikiem metodologii partnerskiego programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy z pracodawcami”* (R. Zajkowski) szkoła prowadząca kształcenie zawodowe powinna mieć opracowaną i podaną do wiadomości interesariuszy wewnętrzną i zewnętrzną strategię rozwoju jednostki. Powinna zidentyfikować rolę i pozycję szkoły na rynku edukacyjnym, a sam system zarządzania powinien uwzględniać rolę wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy w zarządzaniu szkołą.

Analiza WUP Lublin *„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w WL w I półroczu 2010”* wskazuje na niewystarczające dostosowanie poziomu kształcenia kadr do rzeczywistych potrzeb zmieniającego się dynamicznie rynku pracy. System edukacyjny nadal kształci w zawodach na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy przyczyniając się do wzrostu bezrobocia. Na koniec 2010 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych w województwie lubelskim stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24,9%), policealnym i średnim zawodowym – 24,6% (WUP, 2010). Należy zatem określić w ścisłej współpracy z pracodawcami programy kształcenia uczniów ZSZ, co w istotny sposób może przyczynić się do ograniczenia bezrobocia zwłaszcza wśród ludzi młodych. Tym bardziej, że rynek pracy w województwie lubelskim cechują jako zawody nadwyżkowe m.in. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych, a więc potencjalne dla absolwentów ZSZ (*„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w WL w I półroczu 2010”*; WUP Lublin).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziom wykształcenia to kluczowy wyznacznik pozycji na rynku pracy i szans na znalezienie zatrudnienia. Wyniki badań PARP (2011) „*Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki I edycji badań zrealizowanej w 2010*” pokazały duże różnice w wykształceniu kobiet i mężczyzn. Mężczyźni częściej niż kobiety kończyli edukację po ZSZ bądź niższych, rzadziej natomiast uczęszczali do szkół średnich i wyższych. Płeć wpływa również na wybór kierunków kształcenia. Kobiety częściej kończyły kierunki pedagogiczne (22%) i humanistyczne (11%), mężczyźni zaś inżynierskie (16%) i informatyczne (8%). Warto zauważyć, że wg badania płeć ma znaczenie dla 65% pracodawców poszukujących pracowników, ale znaczenie tego czynnika wynika ze specyfiki danego zawodu. W przypadku zawodów specjalistycznych i kierowniczych była to kwestia drugorzędna, natomiast liczyła się w zawodach robotniczych, gdzie pracodawcy preferują mężczyzn, a na stanowiskach usługowych i biurowych – kobiety. Badanie potwierdza funkcjonujące stereotypy płci.

Problem szczegółowy 1: **słaba współpraca pomiędzy pracodawcami a ZSZ**

Podstawą dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy jest prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności praktycznego w powiązaniu z pracodawcami. Wciąż mało satysfakcjonująca jest współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami akcentowana w analizach i raportach z badań, a także poruszana przez środowiska rządowe, samorządowe, organizacje gospodarcze i zawodowe. Skuteczne zachęcenie pracodawców do współpracy ze szkołami i trwałe zaangażowanie w tworzenie oferty kształcenia zawodowego wymaga kompleksowego modelu współpracy (Ekspertyza Fundacji Fundusz Współpracy KIW (2009) „*Innowacyjność w praktyce. Przegląd tematów w ramach POKL*”). Odpowiedzią na to jest produkt finalny, który tworzy kompleksowy model zaangażowania pracodawców w kształtowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Także Ministerstwo Edukacji Narodowej w *Założeniach projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne (2010)* wskazuje, iż jednym z efektów współpracy pracodawców z ZSZ będzie powstanie sieci przedsiębiorstw o najwyższych walorach edukacyjnych, w których uczniowie będą mieli możliwość praktycznego zapoznania się z nowoczesnymi metodami zarządzania, stosowaniem i wykorzystaniem nowoczesnych technologii, a ich nauczyciele – możliwość aktualizacji wiedzy głównie praktycznej.

Analiza dostępnych wyników badań metodą *desk research* wskazuje, że współpraca szkół z przedsiębiorcami/pracodawcami jest kluczowa dla właściwego (zgodnego ze *Strategią Rozwoju Kształcenia Zawodowego*). W obecnej formule jest to obszar wysoce problematyczny (w porównaniu np. do współpracy szkół z JST), który generuje najwięcej uwag krytycznych dotyczących jakości kształcenia praktycznego i wymaga wprowadzenia nowych uregulowań. Chcąc ustalić przyczyny tego stanu rzeczy, upatrywać ich należy zarówno po jednej, jak i po drugiej stronie. Podmioty gospodarcze wykazują raczej niską skłonność do współpracy. Niekoniecznie zależy im na praktykantach, a formuła współpracy polegająca na realizowaniu nauczania zawodowego niemal całkowicie jest dla większości z nich nie do przyjęcia. Nauczyciele i uczniowie natomiast są niezwykle zainteresowani możliwością zacieśnienia współpracy, polegającej zarówno na organizacji praktyk dla uczniów, jak też realizowania procesów dydaktycznych w obszarze kształcenia zawodowego przez przedsiębiorców. Zdają sobie jednak sprawę z szeregu utrudnień o charakterze systemowym i indywidualnym, które nie ułatwiają im zadania (M. Białach, *Ekspertyza Diagnoza i analiza problemu. Identyfikacja potrzeb w zakresie współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami*).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jednocześnie „*Uwarunkowania współpracy zasadniczych szkół zawodowych i pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badania kluczowego*” (Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, wrzesień 2012) wskazuje, iż spośród badanych przedsiębiorstw ponad 85% zadeklarowało, że nie współpracuje z żadną ZSZ, 2,5% współpracowało, lecz zaniechało współpracy. Im większe podmioty poddawane były analizie, tym większe ich odsetki deklarywały współpracę z ZSZ. Podmiotów mikro współpracujących z ZSZ było nieco poniżej 10%, małych prawie 24% a średnich już 44%. Należy przy tym zauważyć, że wg Lubelskiego Barometru Regionalnego (Raport 8/2011) w I kw. 2011 roku w województwie lubelskim dominują małe podmioty prowadzone przez osoby fizyczne (województwo lubelskie - 77,7%, Polska – 75,2%). Wg GUS („*Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2009*”) w 2009 roku w strukturze podmiotów gospodarczych w województwie lubelskim udział przedsiębiorstw MMŚP wyniósł niemal 100%, przy czym aż 96,1% (67.888) stanowią mikroprzedsiębiorstwa. W 2009 roku na Lubelszczyźnie 46,5% miejsc pracy wygenerowały przedsiębiorstwa należące do kategorii mikro, w których pracowało 148.565 osób, (Polska – 39,2%). Tym samym dostosowanie oferty kształcenia ZSZ w szczególności do małych firm jest niezwykle istotne.

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 2: niska skuteczność stosowanych dotychczas programów kształcenia zawodowego w kontekście wejścia absolwentów na rynek pracy.

Wg „*Badania dotyczące potencjału szkolnictwa zawodowego w regionie*” (2011) przeprowadzonego przez Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego zdaniem 62,71% dyrektorów ZSZ, 100% przedstawicieli jednostek powiatowych i 76,2% przedstawicieli Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Zatrudnienia istnieje potrzeba modyfikacji programów nauczania w zakresie przedmiotów zawodowych. 48% respondentów uznało, iż oferta nie jest adekwatna do potrzeb rynku pracy ze względu na brak kształcenia w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie i kształcenie w kierunkach nadwyżkowych, pomimo tego, że tworzenie przez ZSZ własnej oferty programowej jest możliwe na podst. znowelizowanej ustawy o systemie oświaty. Potwierdza to „*Regionalny Program Kształcenia Zawodowego. Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych*” (M. Kicia) – ponieważ szkoła zawodowa jako organizacja jest tylko jednym z interesariuszy procesu kształcenia, obok samych uczniów, instytucji regulujących rynek edukacji, pracodawców i ich organizacji oraz instytucji regulujących rynek pracy, ważne jest, aby w proces jej tworzenia zaangażowane były pozostałe grupy, a zwłaszcza kluczowi z perspektywy szkoły pracodawcy, którzy będą także beneficjentami planowanych rozwiązań. Dotyczy to przede wszystkim tworzenia praktycznych programów nauczania i możliwości zdobywania przez uczniów praktycznych umiejętności zawodowych.

W tym kontekście istotny jest proces przygotowania absolwentów na rynek pracy i zapewnienie im odpowiedniego wsparcia. Badanie kluczowe („*Uwarunkowania współpracy zasadniczych szkół zawodowych i pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badania kluczowego*”, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego wrzesień 2012) wskazało, iż około 10% uczniów stwierdziło, że mogło skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, lecz nie zrobili w tym kierunku żadnych kroków. Natomiast aż 57% badanych oświadczyło, że nie miało kontaktu z doradcą zawodowym. Ponad 27% uczniów organizuje praktyki samodzielnie, natomiast 4,3% zadeklarowało inny sposoby, wśród których znalazły



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

się szkolne pracownie techniczne, warsztaty szkolne lub warsztat prywatny. Entuzjazm uczniów wzbudziło pytanie: czy byliby zainteresowani, aby w trakcie nauki w szkole mogli się jednocześnie kształcić u konkretnego pracodawcy, który po okresie nauki stałby się ich pracodawcą? Odpowiedzi twierdzącej na tego rodzaju pytanie udzieliło 95% badanych uczniów! Jednocześnie podobnie optymistycznie podeszli do tego zagadnienia nauczyciele. Pomysł tego rodzaju przypadł do gustu prawie 93% nauczycieli.

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 3: niewystarczające uwzględnienie potrzeb GOW w kształceniu zawodowym

W raporcie *Lubelskiej Izby Rzemieślniczej „Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkół zawodowych w regionie” (2009)* ujęto konieczność zweryfikowania programów nauczania pod kątem przejścia do gospodarki opartej na wiedzy. Istotną barierą jest jednak brak odpowiedniej infrastruktury do nauki wykonywania zawodu w nowoczesnym środowisku pracy. Wg Baku Danych Lokalnych GUS (2010) aż 16 uczniów ZSZ przypadało na 1 komputer z dostępem do Internetu (najwięcej ze wszystkich typów szkół). Dla por. w szkołach podstawowych było to 8,69 uczniów.

Zauważanym problemem jest również niewystarczające przygotowanie kadry do praktycznej nauki zawodu z punktu widzenia potrzeb pracodawców i brak wykorzystania nowoczesnych i innowacyjnych metod nauczania. Tymczasem liczba nauczycieli kształcenia zawodowego zmniejsza się systematycznie (w ciągu ostatnich 2 lat o 7,22%). Słabą stroną obecnego systemu doskonalenia nauczycieli jest brak wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach (*Ekspertyza Fundacji Fundusz Współpracy KIW (2009) „Innowacyjność w praktyce. Przegląd tematów w ramach POKL”*). Średnia wieku nauczyciela przedmiotów zawodowych w Polsce to 44,5. MEN zwraca uwagę, że wymogi w zakresie kompetencji i kwalifikacji znacznie wzrosną we wszystkich zawodach i na wszystkich poziomach zatrudnienia, a popyt na wyższe i bardziej wyspecjalizowane umiejętności będzie się sukcesywnie zwiększał, w szczególności na umiejętności „miękkie” (*Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zaw. i ustawiczne, MEN 2010*).

Taką diagnozę potwierdza *„Regionalny Program Kształcenia Zawodowego. Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych”* (M. Kicia) wskazując, iż istotne jest rozwijanie w uczniach kompetencji społecznych, zwłaszcza gotowości do nauki i rozwoju osobowości. Jest to bezpośrednią konsekwencją deklaracji znacznego odsetka pracodawców z województwa lubelskiego (ponad 50%), którzy poszukując pracowników wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wskazują na możliwość zatrudniania absolwentów o odpowiednich predyspozycjach fizycznych i kompetencjach psychofizycznych, nawet jeżeli nie posiadają oni wymaganych umiejętności zawodowych, które nabywaliby już jako pracownicy.

Także badanie PARP (2011) *„Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki I edycji badań zrealizowanej w 2010”* wskazuje, że najczęściej poszukiwane kompetencje to: samorganizacyjne (ważne dla 42% pracodawców) i interpersonalne (38%), przy czym płeć to czynnik najsilniej różnicujący samoocenę kompetencji uczniów. Mężczyźni jako swój największy atut postrzegają kompetencje komputerowe, ich ocena odpowiada poziomowi wysokiemu i jest istotnie wyższa od



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oceny tych kompetencji wśród kobiet. Kobiety zgodnie oceniały, że ich największym atutem są kompetencje interpersonalne, czyli kontakty z innymi ludźmi, z którymi wspólnie wykonuje się zadania.

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 4: nieuwzględnienie potrzeb pracodawców w tworzeniu programów rozwojowych ZSZ

Badania Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego *„Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego”* (2010) pracodawcy oceniają dostosowanie oferty ZSZ do swoich potrzeb wyraźnie gorzej niż same instytucje edukacyjne. Przy czym z punktu widzenia pracodawców kluczowe jest niedopasowanie oferty, a nie liczby uczniów kształconych w poszczególnych zawodach. Problem rozbieżności pomiędzy opiniami dyrektorów szkół w zakresie oferty programowej, którzy są z niej zadowoleni, a opiniami pracodawców, którzy uważają, że nie odpowiada ich potrzebom potwierdza analiza *„Współpraca zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami przegląd badań i dobre praktyki”* (J. Węclawski).

Pogłębiona diagnoza wskazuje jednocześnie, że do wysokiej efektywności edukacji zawodowej może przyczynić się także aktywna współpraca przedsiębiorców ze szkołami i podmiotami odpowiedzialnymi za określanie kierunków kształcenia zawodowego. Należy jednak podkreślić, że nie powinna ona sprowadzać się do narzucania szkołom przez firmy szczegółowych planów nauczania. W takiej sytuacji, powstaje ryzyko, że uczniowie zdobędą umiejętności niezbędne do pracy jedynie w konkretnej firmie, a jednocześnie będzie im brakowało wiedzy lub zdolności do zmiany miejsca pracy lub dostosowania się do zmieniających się potrzeb pracodawców w przyszłości. To ryzyko jest szczególnie wysokie, gdy szkoła lub kuratorium współpracują z jednym, dużym przedsiębiorstwem, które jest głównym pracodawcą w regionie. W przypadku pogorszenia sytuacji tej firmy, znacząco rośnie ryzyko wzrostu bezrobocia strukturalnego w danym regionie”. (M. Białach, *Ekspertyza Diagnoza i analiza problemu. Identyfikacja potrzeb w zakresie współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami*).

Co więcej, przeprowadzone badania, na poziomie istotnym, wykazują dosyć konkretne oczekiwania przedsiębiorców związane z cechami które powinien posiadać absolwent ZSZ przygotowany do wykonywania danego zawodu. Pomiedzy jednak profilem absolwenta ukształtowanym w szkole a profilem oczekiwanym przez rynek pracy zarysowują się pewne rozbieżności. Analizując oczekiwania i preferencje przedsiębiorców zbadano, czy gdyby system edukacji szkół zawodowych pozwalał im na wykształcenie (przygotowanie zawodowe) ucznia ZSZ zgodnie z własnymi potrzebami w danym zawodzie oraz późniejsze jego zatrudnienie, to czy taki sposób współpracy byłby dla nich interesujący. Większość z nich (58,2%) wyraziła pozytywne zdanie o takiej możliwości współpracy. Jednak szczegółowa analiza branż wykazuje spore zróżnicowanie pomiędzy branżami (*„Uwarunkowania współpracy zasadniczych szkół zawodowych i pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badania kluczowego”*, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego wrzesień 2012).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 5: niedostateczne monitorowanie rynku pracy przez ZSZ

Raport *Lubelskiej Izby Rzemieślniczej „Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkół zawodowych w regionie” (2009)* wskazuje, iż postęp technologiczny i dostęp do kapitału, który umożliwia inwestowanie w nowe technologie, powoduje szybki rozwój pracodawców – sprawia, że nie tylko programy istniejących zawodów nie są dostosowane do wymogów rynku pracy, ale również kształcą się osoby w zawodach zbędnych na regionalnym rynku pracy, a nie w takich, jak rynek potrzebuje.

Wg *Rekomendacji Ogólnopolskiej Konferencji (Łódź 2008) „Wdrażanie Zmian do Systemu Edukacji Zawodowej”* należy zwrócić większą uwagę na istotę prowadzenia badań rynku pracy z punktu widzenia potrzeby dokonania zmiany wizerunku szkolnictwa zawodowego i poprawnego określania przyszłych zmian w obszarze edukacji zawodowej. Wyniki analiz i badań rynku pracy należy traktować jako podstawowe źródło informacji dla programowania zmian w szkolnictwie zawodowym oraz systematyczne badanie rynku pracy jako warunek niezbędny sprzyjający zmniejszeniu niedopasowania struktury kwalifikacyjno-zawodowej podaży do popytu na pracę. Z punktu widzenia szkół najważniejsze czynniki utrudniające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców to, m.in. rozbieżności między popytem edukacyjnym – czyli zainteresowaniami uczniów – a potrzebami pracodawców, jak i brak aktualnych i dobrych danych na temat faktycznego zapotrzebowania pracodawców na zawody i specjalności (Badania *Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego”, 2010*). Zatem niezbędnym elementem zapewniającym praktyczność całego systemu kształcenia powinna być permanentna aktualizacja profilu wymagań rynku pracy i informowanie o nich podmioty realizujące procesy edukacyjne na poziomie zawodowym (M. Kicia, *„Regionalny Program Kształcenia Zawodowego. Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych*).

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 6: trudności w weryfikowaniu skuteczności kształcenia zawodowego ze względu na нефункционujące narzędzie monitorowania losów absolwentów w województwie lubelskim

Wg *Rekomendacji Ogólnopolskiej Konferencji (Łódź 2008) „Wdrażanie Zmian do Systemu Edukacji Zawodowej”* ZSZ nie mogą funkcjonować w oderwaniu od rzeczywistości gospodarczej, na którą napotykają ich absolwenci. Muszą realnie prowadzić monitoring losów zawodowych swoich absolwentów, który pozwoli im zbadać efektywność kształcenia zawodowego. Problem znajduje odzwierciedlenie w pogłębionej diagnozie. Brak praktyki śledzenia losów absolwentów – brak własnej inicjatywy dyrektorów szkół w tym zakresie - „Tego nie robimy, to jest trudne, niewykonalne, nie mamy takiego obowiązku” (M. Białach, *Ekspertyza Diagnoza i analiza problemu. Identyfikacja potrzeb w zakresie współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami*).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PROBLEM SZCZEGÓŁOWY 7: niska skuteczności kształcenia zawodowego wynikająca z braku dualnego podejścia - kształcenia w szkole i u pracodawców

Zgodnie z rekomendacjami projektu badawczego „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” (Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Chełm 2010) dostosowanie oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy wymaga in. zacieśnienia współpracy ZSZ z pracodawcami w celu podnoszenia jakości kształcenia – głównie praktycznego. Istotne znaczenie ma też bliższa współpraca szkół z pracodawcami w celu zmiany wizerunku szkół i poznania wzajemnych potrzeb. Wskazuje na to również ekspertyza „Praktyczne wskazówki zaangażowania pracodawców w rozwój zasadniczej szkoły zawodowej” (A. Grochowicz). Priorytetowym działaniem w zakresie dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy jest prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, w powiązaniu z pracodawcami. Szkoła i zakład pracy są uzupełniającymi się nawzajem miejscami zdobywania wiedzy. Najważniejsze wydaje się porozumienie wszystkich kluczowych partnerów w możliwych formach współpracy, zwłaszcza stworzenie właściwych form dialogu i komunikacji; wypracowanie nowych metod działania opartych na unikalności oferty edukacyjnej, na pracy szkolnych doradców zawodowych z zakresu preorientacji zawodowej, którzy uczą właściwych postaw zawodowych i budowanie właściwej postawy wobec pracy jako ważnego elementu przygotowania do zatrudnienia.

Odpowiedzią systemu oświaty jest reforma programowa i zmiany organizacyjne, które mają umożliwić sukcesywne i elastyczne zbliżanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy („Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne”, MEN 2010). Jest to idea zbliżona do dualnych systemów, których istotą jest rozdzielenie miejsc nabywania kwalifikacji zawodowych - teoretyczne przekazuje szkoła, praktyczne przedsiębiorstwo. J. Węclawski opisuje kształcenie dualne w Niemczech, Szwajcarii i Austrii, jednakże w Polsce i województwie lubelskim napotyka ono na istotną barierę. To jego stan obecny jako punkt wyjścia do zmian całego modelu kształcenia. Zgodnie z przepisami praktyczna nauka zawodu może odbywać się w Polsce w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, szkolnych gospodarstwach pomocniczych, zakładach pracy, indywidualnych gospodarstwach rolnych. W odróżnieniu od wskazanych wcześniej funkcjonujących rozwiązań, znaczna część procesów kształcenia zawodowego odbywa się w szkołach, nie zaś w przedsiębiorstwach, co ogranicza nabywanie umiejętności praktycznych i kompetencji społecznych przez uczniów. Ponadto współpraca ogranicza się przede wszystkim do przyjmowania uczniów na praktykę zawodową oraz organizowanie zajęć praktycznych w szkołach zawodowych (J. Węclawski „Współpraca zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami przegląd badań i dobre praktyki”).

I. 2. Skala występowania

Opisane powyżej problemy dotyczą całej Polski, w tym województwa lubelskiego. Szkolnictwo zawodowe w Polsce od lat przeżywa trudny okres, czego wyrazem jest malejąca liczba ZSZ. Wg GUS w 1990-2006 ich liczba zmniejszyła się o 14%, a liczba ucz. zmalała o 72%. Przed 2000 szkoły kończące się maturą i szkoły zawodowe kończyło po 50% uczniów. W 2009 roku szkoły z maturą ok. 80% uczniów, ZSZ 20%. Bank Danych Lokalnych GUS w 2010 roku w 113 szkołach realizujących kształcenie zawodowe w województwie lubelskim uczyło się 11.778 uczniów (w tym 3.020 kobiet –



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

25,6%), co stanowiło 11,05% w całym województwie. Co istotne wśród absolwentów ZSZ jest blisko 30% kobiet, a więc dysproporcje względem płci zmniejszają się w trakcie kształcenia. Podobnie jak w Polsce również w województwie lubelskim istnieje tendencja spadkowa liczby uczniów ZSZ – w 2008 roku w 114 ZSZ uczyło się 12.474 uczniów (o 6% więcej niż obecnie). Jest to skutek negatywnego wizerunku ZSZ w oczach młodych ludzi.

Istnieje zatem potrzeba zmiany dotychczasowego podejścia, która polega na konieczności odejścia od realizacji programów rozwojowych ZSZ w oparciu o wewnętrzny i zamknięty system. Należy opracować programy rozwojowe w oparciu o wytyczne zdefiniowane przez pracodawców, zintegrowane z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy (integralność), z wymogiem w ich tworzeniu aktywnej współpracy i zaangażowania pracodawców oraz nowoczesnych mechanizmów badania i weryfikowania jakości tej współpracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

II. [CEL WPROWADZENIA INNOWACJI]

Wniosek o dofinansowanie projektu zakłada następujące cele:

CEL OGÓLNY:

- » Wzrost adaptacyjności 5 ZSZ z województwa lubelskiego w zakresie modernizacji kształcenia zawodowego i poprawy sytuacji uczniów w oparciu o potrzeby regionalnego rynku pracy poprzez wypracowanie we współpracy z pracodawcami Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych (LRKZ) i ich upowszechnienie wśród 25 ZSZ i 360 pracodawców i mainstreaming wśród 24 organów prowadzących do 31 marca 2015 roku.

CELE SZCZEGÓŁOWE:

Tabela 1. Cele szczegółowe projektu LRKZ.

projekt: Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych	
1	Zwiększenie szans na modernizację kształcenia zawodowego w 5 ZSZ poprzez wypracowanie P1-P3 do 31 marca 2015 roku
2	Rozwój współpracy ZSZ i pracodawców z województwa lubelskiego w zakresie przygotowania i wzrostu efektywności programów rozwojowych ZSZ do 31 marca 2015 roku
3	Podniesienie jakości kształcenia zawodowego w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy i pracodawców, poprzez 1 system akredytacji do 31 marca 2015 roku
4	Wzrost szans 600 absolwentów/ek ZSZ z województwa lubelskiego na rynku pracy poprzez e-Barometr do 31 marca 2015 roku
5	Zwiększenie dostępu do LRKZ w województwie lubelskim 113 ZSZ, 24 organów prowadzących i 360 pracodawców do 31 marca 2015 roku

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2. Zestawienie wskaźników realizacji celów projektu.

L.p.	Cel projektu	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość wskaźnika		Źródło weryfikacji/ pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
			obecna	docelowa		
1.	Wzrost adaptacyjności 5 ZSZ z województwa lubelskiego w zakresie modernizacji kształcenia zawodowego i poprawy sytuacji uczniów w oparciu o potrzeby regionalnego rynku pracy poprzez wypracowanie, we współpracy z pracodawcami Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych (LRKZ) i ich upowszechnienie wśród 25 ZSZ i 360 pracodawców i mainstreaming wśród 24 organów prowadzących do 31 marca 2015 roku	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	0	5	Wskaźniki e-Barometru badające jakość współpracy, zestawienie ZSZ i baza pracodawców <i>Częstotliwość pomiaru:</i> w trakcie testowania zbiorcze zestawienia na zakończenie każdego miesiąca (od marca 2013 do listopada 2013); podsumowanie na zakończeniu testowania	Dyrektor projektu
		liczba ZSZ, które uczestniczyły w opracowywaniu LRKZ i zwiększyły adaptacyjność w zakresie modernizacji KZ	0	4	Listy obecności ze spotkań, ewaluacja na zakończenie testowania Dotyczy minimum 80% ZSZ ze względu na ryzyko „oporu instytucjonalnego”, niskie zaangażowanie pracodawców i wymagające założenia LRKZ <i>Częstotliwość pomiaru:</i> minimum 1/m-c ze szczególnym uwzględnieniem zakończenia testowania	Dyrektor projektu
		liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w opracowywaniu LRKZ	0	100	Listy obecności ze spotkań, baza pracodawców, podręcznik LRKZ <i>Częstotliwość pomiaru:</i> min.1/m-c ze szczególnym uwzględnieniem zakończenia testowania	Dyrektor projektu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.	Zwiększenie szans na modernizację kształcenia zawodowego w 5 ZSZ poprzez wypracowanie P1-P3 do 31 marca 2015 roku	liczba ZSZ, które uczestniczyły w opracowywaniu P1-P3	0	5	protokoły ze spotkań, listy, ewaluacja na zakończenie testowania, opracowane P.1-P.3 <i>Częstotliwość pomiaru:</i> min.1/m- ze szczególnym uwzględnieniem zakończenia testowania	Dyrektor projektu
3.	Rozwój współpracy ZSZ i pracodawców z województwa lubelskiego w zakresie przygotowania i wzrostu efektywności programów rozwojowych ZSZ do 31 marca 2015 roku	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	0	5	Wskaźniki e-Barometru badające jakość współpracy i wzrost efektywności programów rozwojowych ZSZ, opracowane modelowe programy rozwojowe ZSZ, baza pracodawców (w tym przedsiębiorstw) <i>Częstotliwość pomiaru:</i> na zakończenie testowania	Dyrektor projektu
		liczba ZSZ, które rozwinęły współpracę z pracodawcami na etapie testowania	0	4	Zestawienie ZSZ, ewaluacja na zakończenie testowania, dotyczy minimum 80%ZSZ ze względu na dotychczasowe trudności w nawiązaniu współpracy i jej niską efektywność <i>Częstotliwość pomiaru:</i> na zakończenie testowania	Dyrektor projektu
4.	Podniesienie jakości kształcenia zawodowego w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy i pracodawców, poprzez 1 system akredytacji do 31 marca 2015 roku	liczba opracowanych systemów akredytacji	0	1	Podręcznik opisujący system akredytacji <i>Częstotliwość pomiaru:</i> na zakończenie I etapu	Dyrektor projektu Interdyscyplinarny zespół badawczy projektu innowacyjnego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.	Wzrost szans 600 absolwentów/ek ZSZ z województwa lubelskiego na rynku pracy poprzez e-Barometr do 31 marca 2015 roku	liczba uczniów, którzy wzięli udział w testowaniu e-Barometru	0	100	Liczba osób w bazie danych systemu e-Barometru <i>Częstotliwość pomiaru:</i> w trakcie testowania zbiorcze zestawienia na zakończenie każdego (od marca 2013 do listopada 2013); podsumowanie na zakończenie testowania	Dyrektor projektu
		liczba uczniów, którzy podnieśli szanse na zatrudnienie poprzez dostęp do e-Barometru	0	400	Liczba osób w bazie danych systemu e-Barometru Wskaźniki na poziomie min. 80% ze względu na ryzyko związane z niską motywacją uczniów, niską frekwencją, „trudną młodzieżą” w ZSZ <i>Częstotliwość pomiaru:</i> min.1/m-c ze szczególnym uwzględnieniem zakończenia projektu; w trakcie testowania i upowszechniania zbiorcze zestawienie na zakończenie każdego miesiąca	Dyrektor projektu Manager ds. Upowszechniania i Public Relations
6.	Zwiększenie dostępu do LRKZ w województwie lubelskim 113 ZSZ, 24 organów prowadzących i 360 pracodawców do 31 marca 2015 roku	liczba ZSZ, które uzyskały dostęp do LRKZ w trakcie działań mainstreamingowych	0	20	Listy obecności i karty doradztwa prowadzonego dla ZSZ w ramach mainstreamingu LRKZ Wskaźniki na poziomie min. 80% ze względu na ryzyko „oporu instytucjonalnego” <i>Częstotliwość pomiaru:</i> w trakcie mainstreamingu zbiorcze zestawienia na zakończenie każdego miesiąca (od kwietnia 2014 do marca 2015); podsumowanie na zakończenie mainstreamingu	Manager ds. Upowszechniania i Public Relations



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		liczba organów prowadzących, które uzyskały dostęp do LRKZ w wyniku mainstreamingu	0	19	Listy obecności i karty doradztwa prowadzonego dla organów prowadzących w ramach mainstreamingu LRKZ Wskaźniki na poziomie min.80% ze względu na ryzyko „oporu instytucjonalnego” <i>Częstotliwość pomiaru:</i> w trakcie mainstreamingu 1/miesiąc; podsumowanie na zakończenie mainstreamingu	Manager ds. Upowszechniania i Public Relations
		liczba PR, którzy uzyskali dostęp do e-Barometru w trakcie upowszechniania	0	288	Liczba pracodawców w bazie danych systemu e-Barometru (pracodawcy uzyskują dostęp do e-Barometru w ramach LRKZ) Wskaźnik na poziomie min. 80% ze względu na ryzyko niskiego zaangażowania pracodawców i ograniczony czas pracodawców <i>Częstotliwość pomiaru:</i> w trakcie upowszechniania 1/miesiąc; podsumowanie na zakończenie upowszechniania	Manager ds. Upowszechniania i Public Relations

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		liczba ZSZ, które uzyskały dostęp do LRKZ w trakcie upowszechniania	0	90	Potwierdzenia otrzymania przez ZSZ dokumentacji LRKZ i podręczników P1-P2 Wskaźnik na poziomie min. 80% ze względu na ryzyko likwidacji ZSZ w trakcie realizacji projektu <i>Częstotliwość pomiaru:</i> na zakończenie upowszechniania	Manager ds. Upowszechniania i Public Relations
		liczba ZSZ, które otrzymały w trakcie działań upowszechniających możliwość definiowania profili absolwentów zgodnych z oczekiwaniami pracodawców	0	90	Potwierdzenia otrzymania przez ZSZ informacji o możliwościach i parametrach e-Barometru (P3) Wskaźnik na poziomie min. 80% ze względu na ryzyko likwidacji ZSZ w trakcie realizacji projektu <i>Częstotliwość pomiaru:</i> na zakończenie upowszechniania	Manager ds. Upowszechniania i Public Relations

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

W celu szczegółowym 5 została zmieniona liczba ZSZ: „Zwiększenie dostępu do LRKZ w województwie lubelskim 113 ZSZ...”. Zmiana z 25 ZSZ na 113 wynika z faktu planowania dodatkowych modułów w komponencie produktu finalnego e-Barometr (P.3) (znacząco rozszerzą jego funkcjonalność) oraz zmian w strategii upowszechniania i włączania. Informację o Lubelskich Ramach Kwalifikacji Zawodowych (LRKZ) otrzyma każda ZSZ w województwie lubelskim (na dzień opracowywania wniosku, było to 113 ZSZ, ale liczba jest zmienna stąd osiągnięcie tego wskaźnika przewidziano na poziomie 80%). W związku ze zmianą strategii włączania i upowszechniania we wskaźnikach pomiaru celów, w przypadku organów prowadzących działania upowszechniające zmieniono na mainstreamingowe. Również w przypadku 25 ZSZ, w których będzie prowadzony program doradczy działania upowszechniające zmieniono na mainstreamingowe. Wynika to z opisu zawartego w części VII i VIII Strategii.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W związku z planowanymi dodatkowymi modułami (E.5 i E.6) w komponencie produktu finalnego – e-Barometr (P.3) – dodano dodatkowy wskaźnik: „liczba ZSZ, które otrzymały w trakcie działań upowszechniających możliwość definiowania profili absolwentów zgodnych z oczekiwaniami pracodawców”. Taką możliwość otrzyma każda ZSZ na Lubelszczyźnie (wartość wskaźnika na poziomie 80%, ze względu na ryzyko przekształceń struktury jednostek oświatowych przez organy prowadzące – likwidacja szkół).

W związku z dodaniem dodatkowego narzędzia w strategii upowszechniania – „Koszt przygotowania i dystrybucji produktu finalnego do wszystkich ZSZ w województwie lubelskim” – dodano dodatkowy wskaźnik: „liczba ZSZ, które uzyskały dostęp do LRKZ w trakcie upowszechniania”. Informację o LRKZ i komponentach (P.0-P.3) otrzyma każda ZSZ na Lubelszczyźnie (wartość wskaźnika na poziomie 80%, ze względu na ryzyko przekształceń struktury jednostek oświatowych przez organy prowadzące – likwidacja szkół).

Niewielkie korekty doprecyzowujące częstotliwość pomiaru wskaźników. Wprowadzenie osób odpowiedzialnych za monitoring i pomiar wskaźników.



III. [OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO]

III. 1. Opis innowacji (na czym polega innowacja)

Proponowane rozwiązanie stanowi innowacyjne podejście, gdyż:

- » tworzy skuteczny i nowoczesny model do nawiązywania, badania i weryfikowania realnej współpracy i angażowania pracodawców w modernizację kształcenia zawodowego,
- » buduje warunki ścisłej współpracy środowisk ZSZ z pracodawcami w oparciu o ramy dualnego kształcenia zawodowego (w szkole zawodowej i u pracodawcy) w województwie lubelskim (szczegółowy opis dualnych systemów kształcenia zawodowego w Europie zawiera *Analiza desk research*).

Wymiary innowacyjności:

- » **FORMY WSPARCIA** – oparcie o dualny system kształcenia (w ZSZ i u pracodawcy) z kompleksowością, integralnością i wieloaspektowością rozwiązania opartego o ścisłą współpracę pracodawców i szkół oraz dostosowywanie programów rozwojowych ZSZ do potrzeb rynku pracy z wykorzystaniem różnych narzędzi (systemy i programy komputerowe, podręczniki) nowoczesnych i dostępnych oraz uwzględnienie perspektywy płci
- » **PROBLEMU** – rozwiązanie problemu zbadanego, ale wciąż nierozwiązanego, który wymaga odmiennego od dotychczasowego podejścia i stworzenia zintegrowanego narzędzia, które do tej pory nie było dostępne, produkt finalny to zestaw innowacyjnych narzędzi w odpowiedzi na niedostosowanie kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców, może być on wdrożony przez każdą szkołę zawodową (niezwykle wysoka replikowalność)
- » **UCZESTNIKA** – rzeczywiste zintegrowanie grup: uczniów (z uwzględnieniem perspektywy płci), ZSZ, pracodawców oraz organów prowadzących, generuje niespotykany efekt synergetyczny i tworzy nowy kontekst wspierania grup docelowych.

Nauczanie zgodnie z oczekiwaniami pracodawców w znaczący sposób ułatwi absolwentom szybkie znalezienie pierwszej pracy, przedsiębiorcom zapewni dostęp do wykwalifikowanej kardy posiadającej praktyczne przygotowanie, a szkole zawodowej pozwoli skutecznie i z pasją realizować jej misję. Organy prowadzące zyskają optymalizację systemu edukacji zawodowej nie tylko z punktu widzenia efektów, ale i finansowego – brak konieczności zwiększania wydatków na świadczenia społeczne i eliminację skutków wykluczenia społecznego poprzez brak pracy.

Dotychczas nie stworzono warunków skutecznej współpracy pracodawców i ZSZ oraz aktualizowania potrzeb rynku pracy w zakresie tworzenia programów rozwojowych szkół. Liczne wady kształcenia zawodowego w obecnym kształcie jednoznacznie ukazują uzasadnienie Strategii (część I.1).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Liczne dotychczasowe działania podejmowane wobec ZSZ i pracodawców okazują się niewystarczająco skuteczne, są nieefektywne i kosztowne, gdyż nie uwzględniają wzajemnych oczekiwań, aktywnej współpracy i systematycznej weryfikacji działań w oparciu o nowoczesne narzędzia. Działania i programy rozwojowe mają charakter indywidualny i zamknięty dlatego są nieskuteczne. MEN stoi na stanowisku, że niezbędne jest podjęcie długofalowych prac nad stopniowym i ewolucyjnym wypracowaniem oraz wdrażaniem rozwiązań dotyczących przeorientowania filozofii i założeń organizacyjnych i programowych systemu kształcenia. Słaba ocena szkolnictwa zawodowego wynika m.in. z braku wystarczającej elastyczności w dostosowywaniu uczonych zawodów do potrzeb rynku pracy – szkoły nie kształcą specjalistów w poszukiwanych na rynku pracy zawodach (A. Grochowicz, „Praktyczne wskazówki zaangażowania pracodawców w rozwój zasadniczej szkoły zawodowej”).

Badanie kluczowe zrealizowane podczas etapu przygotowania projektu – *Uwarunkowania współpracy zasadniczych szkół zawodowych i pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badania kluczowego*” (Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, wrzesień 2012) – ukazało, że w opinii przedsiębiorców pewien zakres wiedzy, zwłaszcza ogólnej, która przekazywana jest w procesie kształcenia na poziomie zawodowym, może być uznawana za zbędny z punktu widzenia praktyki wykonywania zawodu. Dlatego konieczne jest stworzenie skutecznego sposobu do weryfikowania kompetencji i umiejętności uczniów ZSZ w odniesieniu do oczekiwań pracodawców, co w istotnym stopniu może przyczynić się do wzrostu szans absolwentów ZSZ na zatrudnienie w wyuczonym zawodzie.

Odpowiedzią na to jest stworzenie innowacyjnego **modelu efektywnej współpracy** szkół zawodowych z pracodawcami województwa lubelskiego w oparciu o **system akredytacji „Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych” (LRKZ)**. Prowadzi on do dostosowania oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy w województwie lubelskim.

Zaproponowany model współpracy ZSZ z pracodawcami do tej pory nie funkcjonował za względu na następujące bariery:

Tabela 3. Bariery, które uniemożliwiły wprowadzenie modelu LRKZ.

L.p.	Rodzaj bariery	Zdefiniowane bariery
1.	Organizacyjna	» niedostosowanie i niezrozumienie potrzeby aktualizowania programów szkoleń/kursów do potrzeb rynku pracy i pracodawców » niedostrzeganie możliwości sieciowania uczniów i pracodawców w oparciu o kompetencje miękkie
2.	Procesowa	» niedostateczna współpraca ZSZ z pracodawcami w zakresie opracowywania programów rozwojowych
3.	Społeczno-gospodarcza	» wysoki odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym (wynika z niskiej jakości kształcenia zawodowego i niskiej efektywności programów rozwojowych)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.	Techniczna	<ul style="list-style-type: none"> » brak kompleksowego narzędzia badającego ZSZ i pracodawców oraz możliwości/jakość współpracy » trudności w śledzeniu losów absolwentów/ek » brak systemu akredytowania ZSZ z perspektywy współpracy z pracodawcami
5.	Mentalna	<ul style="list-style-type: none"> » deprecjacja i negatywny wizerunek kształcenia zawodowego » stereotypy płci (kształcenie zawodowe a zawody męskie i kobiece) » częsta niewiedza pracowników ZSZ jak powinien być opracowywany program rozwojowy szkoły zawodowej (brak ogólnie dostępnej i jasnej metodologii)

Zaproponowana innowacja niesie ze sobą istotną wartość dodaną:

- » dostarczenie wiedzy nt. sytuacji rynku pracy w kontekście absolwentów ZSZ władzom samorządowym i urzędowi pracy,
- » wzrost potencjału ZSZ i ich pozytywnego oddziaływania na rynek pracy w województwie lubelskim,
- » wzrost atrakcyjności i poprawa wizerunku szkół zawodowych,
- » stworzenie szans na sukces zawodowy uczniów.

III. 2. Grupy docelowe (komu służy i kto będzie mógł ja wykorzystywać w przyszłości)

Grupa docelowa – odbiorcy i użytkownicy – pochodzi / zamieszkuje / funkcjonuje w województwie lubelskim.

Przez odbiorców rozumie się osoby, które bezpośrednio skorzystają z efektów innowacji, a więc których szansa na zatrudnienie zwiększy się w wyniku LRKZ – są to uczniowie szkół zawodowych.

Natomiast użytkownicy to instytucje i podmioty, które dzięki LRKZ będą wpływały na modernizację kształcenia zawodowego w powiązaniu z regionalnym/lokalnym rynkiem pracy: zasadnicze szkoły zawodowe, starostwa powiatowe/urzędy miast (organy prowadzące) i pracodawcy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4. Wymiary grup docelowych innowacji wraz z liczebnością.

Wymiar	Odbiorcy		Użytkownicy	
	Wybór	Liczba	Wybór	Liczba
TESTOWANIA	uczniowie	100 (w tym min. 30 kobiet)	szkoły zawodowe (instytucje)	5
	pracownicy ZSZ	20	pracodawcy	100
			organy prowadzące (starostwa powiatowe / urzędy miast na prawach powiatu ¹)	5
UPOWSZECHNIANIA	uczniowie	500 (w tym min. 150 kobiet)	szkoły zawodowe (instytucje)	113 ²
			pracodawcy	360
			organy prowadzące (starostwa powiatowe / urzędy miast na prawach powiatu)	24
DOCELOWY	uczniowie	ok. 11.500 ³	szkoły zawodowe (instytucje)	ok. 113 ⁴
			pracodawcy	niemożliwa do szczegółowego oszacowania (co najmniej kilkanaście tysięcy)
			organy prowadzące (starostwa powiatowe / urzędy miast na prawach powiatu)	24

W pierwotnym zapisie wniosku o dofinansowanie w grupie docelowej znajdowały się Powiatowe Rady Zatrudnienia (PRZ) i Wojewódzka Rada Zatrudnienia (WRZ), jako podmioty, które miały tworzyć system akredytacji szkół zawodowych. Jednakże, ekspertyza „*Diagnoza i analiza problemu*”.

¹ Urząd Miasta jest organem prowadzącym dla ZSZ w przypadku miast na prawie powiatu: Lublin, Chełm, Zamość i Biała Podlaska.

² Liczba ZSZ może z roku na rok ulegać zmianie stąd podana wartość „około”. Zamieszczona w tabeli obejmuje rok szkolny 2012/2013.

³ Liczba uczniów jest zmienna dlatego podano wartość w przybliżeniu.

⁴ Liczba ZSZ może z roku na rok ulegać zmianie stąd podana wartość „około”. Zamieszczona w tabeli obejmuje rok szkolny 2012/2013.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Identyfikacja potrzeb w zakresie współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami” [dalej: *Diagnoza i analiza...*] **rekomenduje aby PRZ i WRZ zostały wyłączone z procesu realizacji i testowania projektu LRKZ jako potencjalny czynnik ryzyka** w postaci generowania niepotrzebnego oporu wobec zmian w lokalnym systemie kształcenia zawodowego. PRZ i WRZ w obecnym kształcie powinny nadal zachować swoje dotychczasowe funkcje bez możliwości bezpośredniego oddziaływania na proces kreowania LRKZ. Jako powody ekspertyza podaje: niewielką aktywność tych ciał, częste upolitycznienie⁵, brak faktycznej funkcji aktywnej umożliwiającej kreowanie polityki kształcenia zawodowego oraz jedynie opiniotwórczy charakter. WRZ i PRZ nie mają żadnego formalnego umocowania, co może wpłynąć negatywnie na prestiżowy wizerunek LRKZ poprzez przyznawanie tytułu przez ciało, które „nie posiada nawet pieczętki”. Stanowisko zawarte w *Diagnozie i analizie...* potwierdzają doświadczenia Fundacji PAN z realizacji I etapu projektu. Przy konstruowaniu składu osobowego Panelu Praktyków (doradczego ciała składającego się z potencjalnych użytkowników produktu finalnego – stały *empowerment*) kontakt bezpośredni i telefoniczny z Powiatowymi Radami Zatrudnienia wykazał ogromne trudności w dotarciu do tych ciał, niezwykle utrudniony kontakt lub najczęściej brak kontaktu. **W związku z tym istnieje uzasadnione ryzyko, że w przypadku oparcia procesu akredytacji o PRZ w pewnej części powiatów ZSZ nie miałby możliwości zdobycia LRKZ wobec niewielkiej aktywności Rad.** Istotnym argumentem przemawiającym za wyłączeniem z projektu PRZ i WRZ jest fakt, że ciało przyznające akredytację musi być niezależne – nie mające bezpośredniego związku z kształceniem zawodowym, a w składzie osobowym PRZ często są interesariusze systemu szkolnictwa zawodowego.

Wobec przedstawionego powyżej uzasadnienia nastąpiła zmiana z stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie i z grupy docelowej usunięto Wojewódzką Radę Zatrudnienia i Powiatowe Rady Zatrudnienia.

Dobór grup docelowych – zarówno odbiorców, jak i użytkowników – wynika z opisanej sytuacji problemowej, szczególnie w zakresie niskiej skuteczności kształcenia zawodowego i słabej sytuacji uczniów na rynku pracy (analiza *desk research*: J. Węclawski *Współpraca zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami przegląd badań i dobre praktyki*) wykazuje, że sytuacja młodych osób z wykształceniem zawodowym w województwie lubelskim jest szczególnie trudna i bezrobotni z wykształceniem zawodowym stanowią aż 1/4 ogółu w woj. lubelskim) oraz możliwości zmodernizowania kształcenia zawodowego w oparciu o zaangażowanie i współpracę ZSZ z pracodawcami. Zidentyfikowana grupa docelowa są to kluczowi interesariusze systemu kształcenia zawodowego. Dzięki tak skonstruowanej grupie odbiorców Wnioskodawca będzie oddziaływał na wszystkie podmioty i instytucje związane bezpośrednio z lokalnym/regionalnym kształceniem zawodowym:

⁵ Za *Diagnoza i analiza...*: „Analiza składu członków powiatowych rad zatrudnienia na podstawie dostępnych raportów tematycznych wskazuje, że większość są to osoby z tzw. klucza politycznego z niewielką liczbą pracodawców i prawie zerowym udziałem przedstawicieli edukacji zawodowej” (strona 181).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- odbiorców:
 - » uczniowie zasadniczych szkół zawodowych z województwa lubelskiego – oni mają być bezpośrednimi beneficjentami modernizacji kształcenia zawodowego i w wyniku dostosowania go do potrzeb rynku pracy ma się zwiększyć szansa na znalezienie przez nich zatrudnienia – narzędzia innowacyjnego modelu LRKZ są skierowane do każdego ucznia ZSZ, bez względu na klasę nauki, płeć, obszar zamieszkania
docelowo: ok. 11.500 osób (wszyscy)
- użytkowników:
 - » zasadnicze szkoły zawodowe w województwie lubelskim – kluczowy podmiot prowadzący kształcenie zawodowe – każda szkoła zawodowa będzie mogła otrzymać akredytację Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych, która będzie potwierdzała realizację kształcenia w oparciu o oczekiwania pracodawców i tym samym podniesie wiarygodność ZSZ w oczach młodych ludzi, jako placówki, po ukończeniu której są większe szanse na znalezienie pracy
docelowo: ok. 113 szkół zawodowych (wszystkie)
 - » starostwa powiatowe / urzędy miast (jako organy prowadzące dla ZSZ) – wszystkie organy będą mogły oddziaływać na ZSZ aby starały się o akredytację w ramach LRKZ,
docelowo: 24 organy (wszystkie)
 - » pracodawcy, którzy potencjalnie mogą być zainteresowani zatrudnieniem absolwenta szkoły zawodowej będą mogli aktywnie włączyć się w modernizację kształcenia zawodowego aby nauczanie odbywało się zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy w regionie / środowisku lokalnym
docelowo: nie jest możliwe dokładne określenie liczby pracodawców, którzy potencjalnie mogą być zainteresowani zatrudnieniem absolwentów szkół zawodowych; liczbę jednak należy szacować na co najmniej kilkanaście tysięcy

III. 3. Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie

Wprowadzenie innowacji jest **niezwykle efektywne** pod względem:

- » **organizacyjnym**
- » **finansowym**
- » **prawnym**
- » **technicznym**

Wszystkie elementy produktu finalnego są „**zautomatyzowane**” – użytkownicy i odbiorcy bez problemu są w stanie sami z nich korzystać i wyciągać wnioski. Nie muszą przechodzić żadnych szkoleń ani kursów w związku z korzystaniem z produktu finalnego. **Wszystkie narzędzia będą ogólnie dostępne i darmowe dla użytkowników i odbiorców.** Przystąpienie ZSZ do procesu akredytacji jest **bezpłatne** na początku, w trakcie i na końcu procedury. Do akredytacji będzie mogła przystąpić każda szkoła, a **jedynym wymogiem** będzie posiadania komputerów z dostępem do



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

internetu (jest to niezwykle powszechne, więc nie będzie stanowiło żadnej przeszkody dla szkół). **Nie będzie konieczności** przeznaczania dodatkowych pomieszczeń, prowadzenie specjalistycznych dodatkowych szkoleń, tworzenia specjalnych etatów, ani wyodrębniania oddzielnych jednostek organizacyjnych w związku z przystąpieniem do certyfikacji. ZSZ będzie musiała jedynie wyznaczyć koordynatora odpowiedzialnego za akredytację oraz moderatora prowadzącego prace na programem rozwojowym szkoły zawodowej. Osoby te jednak dostaną wszelkie instrukcje, wzory i metodologie, na podstawie których będą postępowały. ZSZ przystępująca do akredytacji otrzyma bezpłatnie wszelkie dokumenty, formularze i pomoce merytoryczne. Jeżeli ZSZ będzie zainteresowana opracowaniem raportów i analizy z trendów współpracy ZSZ z pracodawcami będzie to mogło być wykonane nieodpłatnie przez naukowców w zamian za dostęp do danych (wykorzystanych tylko w celach naukowych). Z tą propozycją wyszedł Wydział Ekonomiczny UMCS (empowerment).

Dostęp do e-Barometru (narzędzie opisane części III.4) jest darmowy dla każdego z potencjalnych odbiorców i użytkowników. Osoby chcące korzystać z e-Barometru będą musiały mieć jedynie komputer z dostępem do sieci on-line. Narzędzie to będzie funkcjonowało na każdej przeglądarce www. Jest to **jedyny wymóg techniczny**.

Prawnie LRKZ w żadnym stopniu nie stoją w sprzeczności z Krajowymi Ramy Kwalifikacji, bowiem stanowią uzupełnienie i doprecyzowanie ram krajowych do oczekiwań wobec absolwentów szkół zawodowych, zgłaszanych przez lokalny rynek pracy województwa lubelskiego – **każda zainteresowana szkoła będzie mogła je wdrażać**. Nie wiążą się one z jakąkolwiek koniecznością dostosowywania prawnej materii działalności szkoły. Jedynymi zmianami jakie LRKZ mogą wywołać to kwestia zmian w wewnętrznych regulaminach szkół, ale jest to sytuacja, która będzie zależała od podejścia szkoły.

Koszt „utrzymania” serwera z portalem LRKZ i e-Barometrem będzie ponosiła Fundacja PAN, jako podmiot akredytujący. Jest to jedyny koszt jaki wiąże się z prawidłowym funkcjonowaniu innowacji po zakończeniu projektu.

III. 4. Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji

Zaproponowany innowacyjny model współpracy szkół zawodowych z pracodawcami jest oczekiwany, bowiem **wpisuje się w aktualną reformę kształcenia zawodowego** poprzez dualne podejście, które może rozwiązać dotychczasowe problemy kształcenia zawodowego.

Zastosowanie innowacji sprowadza się do następujących efektów i korzyści:

1. **ujednolicony system** sprawdzania umiejętności w skali całego rynku pracy, zgodny z oczekiwaniami i **wymaganiami pracodawców**,
2. umożliwia zarówno **pełne przygotowanie do wykonywania danego zawodu**, jak również uzupełnienie i aktualizację kompetencji w ramach już posiadanych kwalifikacji,
3. pozwala na przygotowanie **w pełni wykwalifikowanego pracownika**, zarówno pod względem teoretycznym, jak i praktycznym oraz mentalnym,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

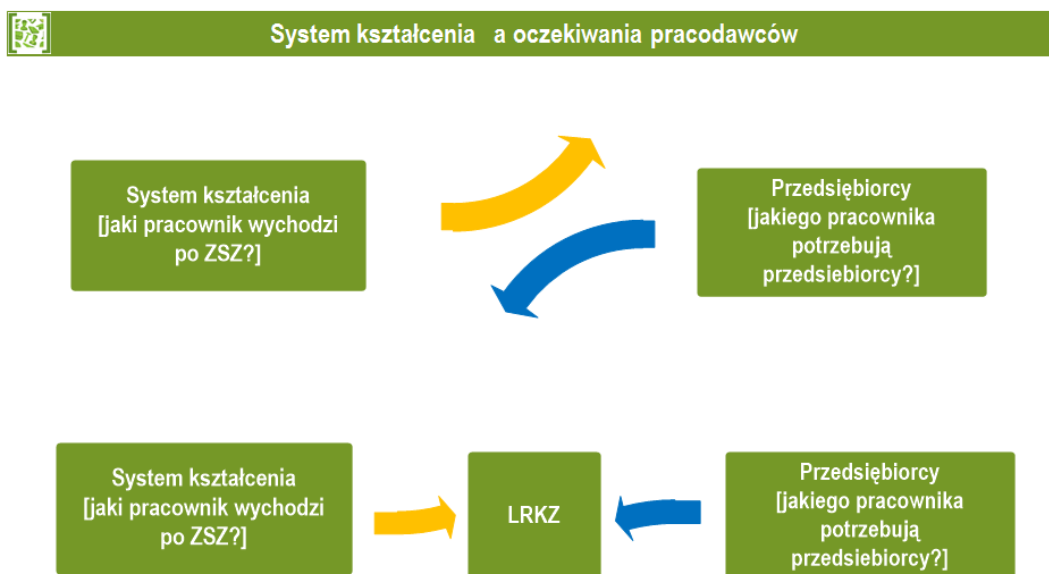
4. uwzględni **5 rodzajów kompetencji**: kompetencje zawodowe teoretyczne, kompetencje zawodowe praktyczne, kompetencje językowe, kompetencje informatyczne oraz kompetencje miękkie,
5. buduje **prestż i wiarygodność** szkół,
6. umożliwi **eliminację przekonania** pracodawców, że nie mają wpływu na program nauczania w ZSZ,
7. **zmniejszenie liczby osób z wykształceniem zawodowym w strukturze bezrobotnych w województwie lubelskim.**

III. 5. Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Generalnie, ramy kwalifikacji zawodowych, jako opis systemu kształcenia określający kompetencje uzyskane przez osoby kształcące się na poziomie zawodowym, mogą być rozpatrywane zarówno z perspektywy krajowej (Krajowe Ramy Kwalifikacji) i są tu regulowane przepisami obligatoryjnymi, narzuconymi przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, ale także ramy lokalne («Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych»), stanowiące nieobligatoryjne uzupełnienie i doprecyzowanie ram krajowych do oczekiwań wobec absolwentów szkół zawodowych, zgłaszanych przez lokalny rynek pracy województwa lubelskiego.

Podstawowym celem systemu akredytacji „Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych” jest stworzenie innowacyjnego modelu realizacji kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych w oparciu o potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz podniesienie efektywności procesu kształcenia, tak aby był on nakierowany na maksymalizację korzyści dla ucznia => zwiększał jego szanse na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu szkoły.

Rysunek 1. „Lokalizacja” LRKZ w systemie współpracy pomiędzy ZSZ a pracodawcami.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zakłada się, że szkoła realizująca kształcenie zawodowe oparciu o „Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych” zyska wiarygodność w oczach pracodawców, a uczniowie kończący szkołę zwiększą szansę na znalezienie zatrudnienia. Posiadanie przez ZSZ akredytacji „Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych” podniesie prestiż akredytowanej szkoły. Placówka będzie atrakcyjniejsza dla uczniów, ponieważ system kształcenia oparty na ścisłej współpracy z pracodawcami zwiększy szansę młodzieży na skuteczne wejście na rynek pracy. Stan taki jest możliwy do osiągnięcia wtedy, gdy w programach nauczania większa uwaga zostanie skupiona na rozwijaniu zwłaszcza tych kompetencji i umiejętności absolwentów, które są oczekiwane przez lokalnych przedsiębiorców. Dodatkowo poprzez monitorowanie losów absolwentów, zostanie umożliwione badanie skuteczności kształcenia i weryfikowania podejmowanych działań.

Produkt finalny – Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych (LRKZ):

P.0. System akredytacji obejmujący wytyczne i procedury akredytowania placówek kształcenia zawodowego prowadzący do przyznania Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych. Akredytację będzie przyznawała Fundacja Polskiej Akademii Nauk o/Lublin.

Akredytowana może być szkoła zawodowa, która:

- » realizuje kształcenie zawodowe w oparciu o Regionalny Program Kształcenia Zawodowego (RPKZ) (P.1)
- » posiada program rozwojowy opracowany w oparciu o współpracę z pracodawcami na podstawie metodologii zawartej w podręczniku (P.2)
- » aktywnie uczestniczy w systemie e-Barometru (P.3)

Przyznanie akredytacji – Lubelskich Ram kwalifikacji Zawodowych, będzie oznaczało, że szkoła zawodowa realizuje kształcenie zgodnie z oczekiwaniami pracodawców i uczniowie kończący ją będą mieli większe szanse na zdobycie zatrudnienia.

P.1. Regionalny Program Kształcenia Zawodowego (RPKZ) – podręcznik zawierający rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki 5 zawodów w kontekście strategicznych trendów rozwoju Województwa Lubelskiego (wybór zawodów przedstawia tabela 5). RPKZ nosi podtytuł: *Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych*. RPKZ powstał w oparciu o zdefiniowane przez pracodawców rekomendacje i jest praktycznym modelem kształcenia zawodowego w celu zwiększenia efektywności i dostosowania go do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Szkoła realizująca kształcenie zawodowe w oparciu o RPKZ uzyska wiarygodność w oczach pracodawców, a uczniowie kończący szkołę zwiększą szansę na znalezienie zatrudnienia, bowiem będą posiadali umiejętności oczekiwane przez pracodawców. Docelowo RPKZ ma stać się ramowym programem regionalnej standaryzacji kształcenia zawodowego w zgodności z oczekiwaniami pracodawców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Uzasadnienie wyboru zawodów dokonane przez interdyscyplinarny zespół badawczy projektu innowacyjnego:

Tabela 5. Zawody zdefiniowane jako kluczowe dla szkolnictwa zawodowego w woj. lubelskim.

Oznaczenie kwalifikacji	B.5 i B.6	B.9.	M.18.	E.1	T.6.
Nazwa kwalifikacji	Montaż systemów suchej zabudowy	Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	Diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	Montaż i utrzymanie linii telekomunikacyjnych	Sporządzanie potraw i napojów
Symbol cyfrowy zawodu	712905	712616	723103	742202	512001
Nazwa zawodu w którym wyodrębnion o daną kwalifikację	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	Mechanik pojazdów samochodowych	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Kucharz
Modyfikacja określonej specjalizacji	Specjalizacja: kompleksowe wykańczanie wnętrz „pod klucz”	Specjalizacja: monter i konserwator instalacji elektroenergetycznych	Specjalizacja: Mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, mechanik maszyn i urządzeń jezdnych	Specjalizacja: monter urządzeń i sieci szerokopasmowych	Specjalizacja: kuchnia regionalna
Dlaczego te zawody i specjalizacje?	Raport z badania: „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy	Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020 – rozwój energii odnawialnej	Zawod przyszłości na Lubelszczyźnie zdaniem ekspertów i praktyków nauczania zawodowego	Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020 – informatyzacja	Strategia Marki Województwa Lubelskiego. Projekt budowy marki na lata 2008-2020 ⁶ ; Strategia Doliny Ekologicznej Żywności

⁶ Za: *Strategia Marki Województwa Lubelskiego. Projekt budowy marki na lata 2008-2020. Część II – opisowa*, Lublin 2008: „Realizowane działania powinny sięgać do dorobku i doświadczeń Lubelszczyzny utożsamiając jednocześnie region z:

1. wysoką kulturą smaku,

2. eko-żywnością

3. swoistym eko-przemysłem opartym na tradycyjnych recepturach, wykorzystując produkty stąd pochodzące a stanowiące jego wizytówkę i wpisujące się w wizję regionu jako Ekopolis”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RPKZ zawiera praktyczne rekomendacje jak rozszerzać podstawę programową MEN zgodnie z oczekiwaniami pracodawców. Stanowi to nieobligatoryjne uzupełnienie i doprecyzowanie ram krajowych do oczekiwań wobec absolwentów szkół zawodowych, zgłaszanych przez lokalny rynek pracy województwa lubelskiego.

W stosunku do pierwotnego założenia P.1 Fundacja PAN zrezygnowała z opracowywania kompleksowych programów nauki zawodów, bowiem zgodnie z rekomendacjami interdyscyplinarnego zespołu badawczego projektu innowacyjnego rolę LRKZ nie jest kwestionowanie regulacji ministerialnych, ale akcentowanie tych aspektów kształcenia, które w największym stopniu mogą przyczynić się do wzrostu szans absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Stąd też RPKZ powinien być zestawieniem praktycznych rekomendacji, które należy traktować jako uzupełnienie i doprecyzowanie wymagań, jakie stawia przed zasadniczymi szkołami zawodowymi Ministerstwo Edukacji Narodowej, wyrażonymi w podstawach programowych kształcenia w poszczególnych zawodach. Pogląd ten został podzielony przez Panel Praktyków i Panel Ekspertów (empowerment).

P.2. Podręcznik metodologii opracowania partnerskiego (zasadnicza szkoła zawodowa + pracodawcy) programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy z pracodawcami – podręcznik tworzenia programu rozwojowego szkoły we współpracy z pracodawcami. Zawiera również praktyczne wskazówki zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe.

P.3 e-Barometr EZ+PR (Edukacja Zawodowa + Pracodawcy) – e-platforma do umożliwiania współpracy placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami i badania jej skuteczności, składająca się z 4 elementów:

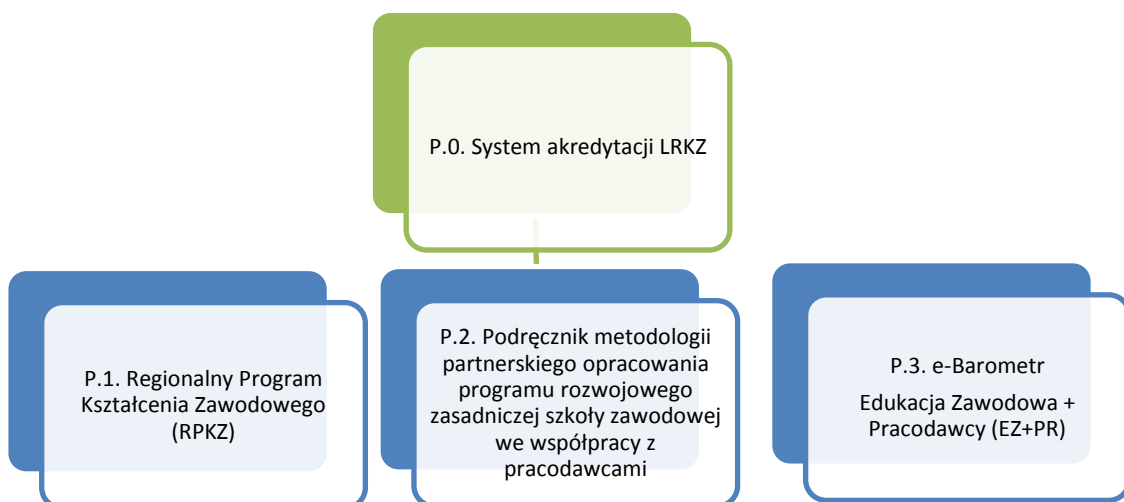
E.1. program komputerowy do monitorowania losów absolwentów, jako model badania efektywności kształcenia i stopnia dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy (w wymiarze: szkoła, powiat, branża, region). Aby zachęcić absolwentów do korzystania z serwisu zbudowano system, za pomocą którego absolwenci będą mogli budować historię swojego zatrudnienia. Na podstawie tych informacji będzie generowane CV dla absolwenta, jak również będzie mógł on przejrzeć listę ofert pracy na portalu. Dodatkowo dołączona została funkcjonalność umożliwiająca zdokumentowanie historii zatrudnienia oraz dodania zdjęcia. CV będzie można wygenerować do formatu pdf lub docx. Absolwentowi zostaną udostępnione spredefiniowane szablony CV.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- E.2. system komputerowy do sieciowania (*networking*) uczniów szkół zawodowych chcących odbyć praktykę z potencjalnym praktykodawcą** – system opierałby się na dopasowaniu profilu osobowościowego kandydata w oparciu o jego kompetencje „miękkie”: komunikacyjne, społeczne, osobiste, organizacyjne (dodatkowo profil ucznia będzie uzupełniamy przez nauczyciela w oparciu o subiektywną ocenę kompetencji zawodowych i predyspozycji fizycznych) do profilu osobowościowego osoby, którą przedsiębiorca poszukuje na praktykę. Program będzie symulacją poleceń wydawanych uczniowi, który spośród kilku odpowiedzi będzie wybierał tą, jaka najbardziej pasuje do jego osobowości. Na tej podstawie powstanie profil psychologiczny ucznia z uwzględnieniem jego kluczowych kompetencji. Z drugiej strony przedsiębiorcy będą wprowadzali do systemu idealny profil kandydata, którego chcieliby przyjąć na praktykę. Po wypełnieniu testu przez ucznia system będzie przedstawiał mu miejsca praktyki, które w największym stopniu są zgodne z jego profilem osobowym. Także pracodawca będzie otrzymywał na bieżąco monity o tym w jakim stopniu profile osobowościowe uczniów są zgodne z jego preferencjami osobowościowymi praktykanta.
- E.3. program komputerowy do corocznej aktualizacji zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i specjalności w skali lokalnej.** Dzięki temu narzędziu szkoły będą mogły na bieżąco aktualizować swoje programy rozwojowe oraz dostosowywać ofertę kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy -> zwiększenie szans absolwentów na znalezienie pracy.
- E.4. program komputerowy badający jakość współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami** - program będzie zawierał listę wskaźników zdefiniowanych przez pracodawców, określających jak zasadnicza szkoła zawodowa współpracuje z pracodawcą.

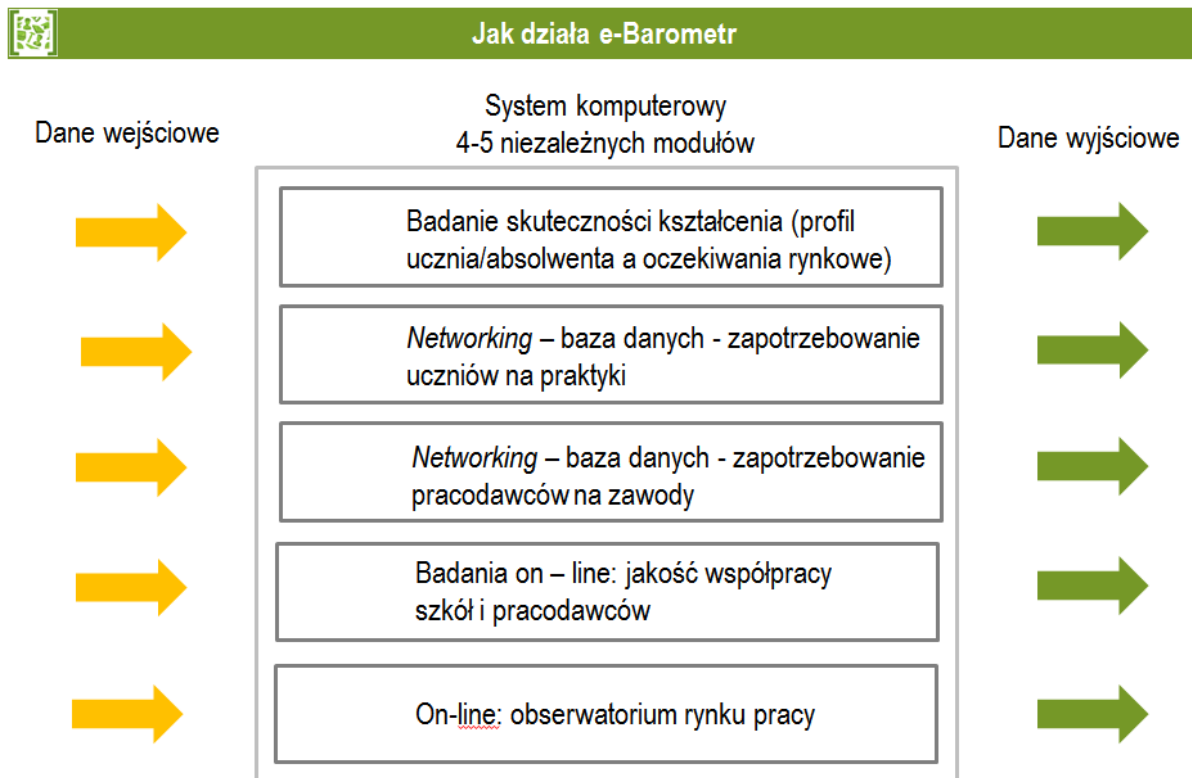
Rysunek 2. Logika produktu finalnego.



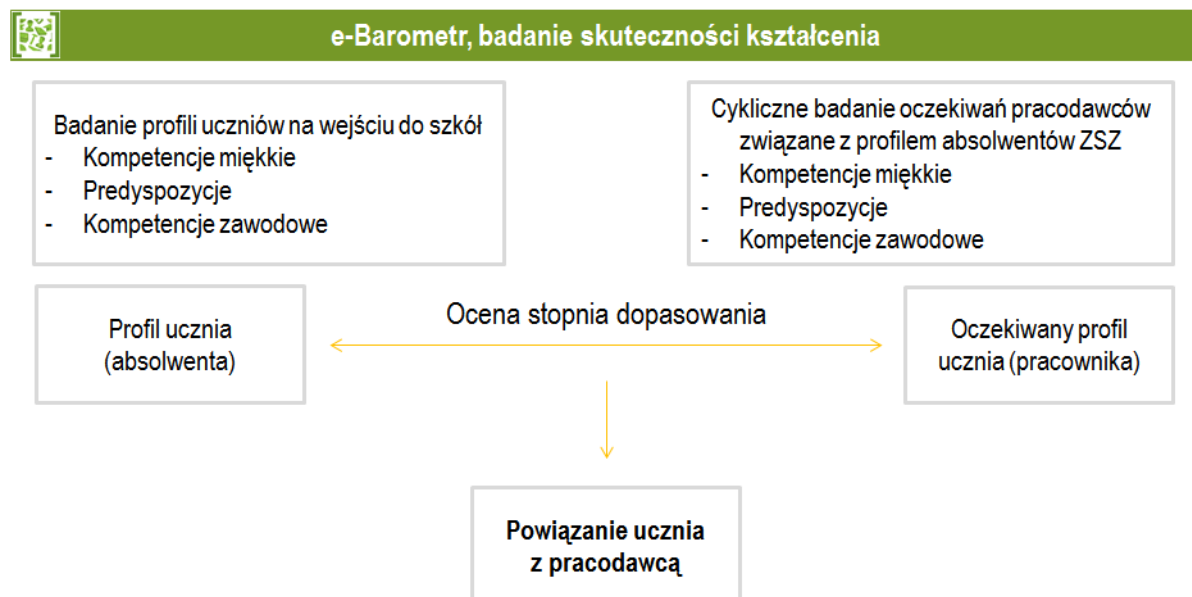


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3. Mechanizm działania e-Barometru.



Rysunek 4. Sposób łączenia (*networking*) pracodawców z uczniami ZSZ.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dodatkowo do e-Barometru został „podpięty” moduł ofert z pracą. Będą one publikowane za pomocą forum dostępnego dla absolwentów oraz pracodawców. Absolwenci – będą mogli przeglądać forum i wysyłać odpowiedzi na ogłoszenia, a także subskrybować dział z ogłoszeniami pracy najbardziej im odpowiadający. Pracodawcy będą mogli edytować własne ogłoszenia oraz dodawać nowe. Dzięki temu rozwiązaniu system zyska na atrakcyjności, wpłynie pozytywnie na częstotliwość odwiedzania go przez uczniów ZSZ i absolwentów tych szkół oraz przyczyni się do założeń LRKZ czyli zwiększy szanse na znalezienie zatrudnienia przez absolwentów ZSZ. Moduł ofert z pracą nie stanowi żadnej z części LRKZ, jest wartością dodaną e-Barometru.

Fundacja PAN, w wyniku przeprowadzonej pogłębionej diagnozy, wniosków z pracy interdyscyplinarnego zespołu badawczego projektu innowacyjnego oraz konsultacji z użytkownikami i ekspertami podczas spotkań Metaplan, rekomenduje dodanie do e-Barometru (P.3) 2 dodatkowych elementów, które w niezwykle istotny sposób rozszerzą jego możliwości – będzie mogła z niego korzystać każda ZSZ bez względu na nauczany zawód (w obecnej formie e-Barometr jest w pełni funkcjonalny dla 5 strategicznych zawodów dla Lubelszczyzny (określone w P.1 na podstawie badania kluczowego).

E.5. ankieta on-line badająca wymagania pracodawców wobec absolwentów ZSZ dla każdego zawodu nauczanego w ZSZ (badane: kompetencje „miękkie” (komunikacyjne, społeczne, osobiste, organizacyjne), kompetencje zawodowe i predyspozycje fizyczne). Wyniki stworzą punkt odniesienia w stosunku, do którego będą porównywane cechy i predyspozycje uczniów wypełniających test w e-Barometrze (E.2). Obecnie jest to możliwe dla 5 zawodów, dla których zdefiniowano oczekiwania pracodawców w badaniu kluczowym. Dzięki temu modułowi e-Barometr stanie się uniwersalnym narzędziem, możliwym do zastosowania przez każdą ZSZ (niezależnie od tego, w jakim zawodzie prowadzona jest w nim nauka). Ankieta zostanie opracowana w oparciu o kwestionariusz użyty podczas badania kluczowego. **E-Barometr w kształcie zaproponowanym we wniosku o dofinansowanie nie przewidywał takiej możliwości.**

E.6 system generujący matryce powiązań wymagań podstawy programowej kształcenia w każdym z zawodów uczonych w ZSZ z oczekiwaniami wobec kompetencji i predyspozycji pracodawców. Są to matryce analogiczne do zawartych obecnie w RPKZ (P.1). Moduł E.6 jest naturalną konsekwencją rekomendacji wprowadzenia ankiety on-line (E.5). Na podstawie powiązania wskazań pracodawców w ankiecie on-line (E.5) z systemem matryc (E.6) ZSZ uzyska personalizowany dla każdego zawodu wykaz przedmiotów, na których należy rozwijać kompetencje i predyspozycje oczekiwane przez pracodawców. Będzie to możliwe dla każdego z zawodów, bowiem w ramach systemu zostaną opracowane wytyczne dla wszystkich zawodów posiadających podstawę programową dla ZSZ. Obecnie matryce są opracowane dla 5 zawodów i zawarte w Regionalnym Podręczniku Kształcenia Zawodowego (P.1), dla których zdefiniowano oczekiwania pracodawców w badaniu kluczowym. **E-Barometr w kształcie zaproponowanym we wniosku o dofinansowanie nie przewidywał takiej możliwości.**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Usunięcie z grupy docelowej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia i Powiatowych Rad Zatrudnienia – uzasadnienie w części III.2.

W przypadku grupy odbiorców przy liczbie kobiet % zamieniono na liczbę – objętych testowaniem będzie min. 30 kobiet, a nie 30% kobiet. Analogicznie w upowszechnianiu 150 kobiet, a nie 30% kobiet. Zmiana wynika z ograniczonej liczby kobiet uczących się w zawodach wskazanych przez interdyscyplinarny zespół badawczy projektu innowacyjnego jako strategiczne dla szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim. Zawody te były konsultowane wśród ekspertów i użytkowników i zatwierdzone na spotkaniu metaplan. W zgodnej opinii ekspertów i użytkowników czynnikiem kluczowym dla wyboru zawodów było ich wskazanie w dokumentach strategicznych dla województwa lubelskiego i prorozwojowy charakter (szczególnie z punktu widzenia potrzeb rynku pracy => temat konkursu), natomiast kwestia płci nie powinna determinować wyboru zawodów kluczowych dla regionu. Tym samym we wskazanych strategicznych zawodach jest znaczna przewaga mężczyzn i w przypadku zwiększenia liczby uczniów korzystających z e-Barometru w trakcie procesu testowania i upowszechniania niemożliwe będzie osiągnięcie wskaźnika 30% kobiet w stosunku do ogólnej liczby uczniów biorących udział w poszczególnych etapach projektu. Zostanie natomiast spełniony wymóg liczebny w stosunku do zapisanej w projekcie liczby uczniów. Dlatego Fundacja PAN, nie chcąc ograniczać mężczyznom rejestracji w systemie e-Barometr (działanie o charakterze dyskryminacyjnym) tylko po to aby spełnić wskaźnik 30% kobiet w poszczególnych etapach, dokonała modyfikacji, a zmianę o charakterze liczebnym – liczby w tabeli 3.2.1 wniosku oraz wartości w celach projektu i wartości liczbowe w grupie docelowej pozostają bez zmian.

Zmiana charakteru produktu finalnego P.2 – „Regionalny Program Kształcenia Zawodowego” zamieniony na „Regionalny Program Kształcenia Zawodowego. Rekomendacje dotyczące zasad praktycznej nauki zawodu w kontekście wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego Lubelskie Ramy Kwalifikacji Zawodowych”. Uzasadnienie w części III.5.

Dodanie do e-Barometru modułu ofert z pracą – zmiana nie wpływa w żadnym stopniu na charakter produktu finalnego, a dodatkowa go wzbogaca. Nie wiązało się to z żadnymi dodatkowymi kosztami.

Rekomendacja wprowadzenia 2 dodatkowych modułów do e-Barometru (P.3): „E.5. ankieta on-line badająca wymagania pracodawców wobec absolwentów ZSZ dla każdego zawodu nauczanego w ZSZ” oraz „E.6 system generujący matryce powiązań wymagań podstawy programowej kształcenia w każdym z zawodów uczonych w ZSZ z oczekiwaniami wobec kompetencji i predyspozycji pracodawców”. Rozwiązania sprawią, że e-Barometr stanie się uniwersalnym narzędziem, możliwym do stosowania w każdej szkole zawodowej i do każdego nauczanego zawodu. Zmiana nie wpływa na proces testowania, a znacząco uatrakcyjni całość systemu i uczyni go utylitarnym we wszystkich wymiarach. Dodatkowe moduły zostaną sfinansowane z oszczędności I etapu, więc nie pociągają za sobą konieczności przeznaczenia dodatkowych środków w stosunku do pierwotnej wartości projektu. Szczegółowa wycena zostanie oparta o procedury wynikające z Zasad finansowania POKL. Dzięki wprowadzeniu rekomendowanego ulepszenia Fundacja PAN przewidziała wzrost wskaźników realizacji projektu.

Doprecyzowano i uszczegółowiono zapisy dotyczące produktu finalnego i logiki jego działania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IV. [PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO]

IV. 1. Dobór grup użytkowników i odbiorców

Grupa docelowa – odbiorcy i użytkownicy – pochodzi / zamieszkuje / funkcjonuje w województwie lubelskim. Wśród przedsiębiorców prowadzony będzie nabór otwarty.

UŻYTKOWNIKAMI produktu finalnego na etapie testowania będzie:

- » 100 pracodawców,
- » 5 zasadniczych szkół zawodowych (instytucje),
- » 5 starostw powiatowych (organ prowadzący dla ZSZ).

ODBIORCAMI produktu finalnego na etapie testowania będzie:

- » 100 uczniów ZSZ (w tym minimum 30 kobiet),
- » 20 pracowników ZSZ.

Kryteriami naboru grup docelowych projektu będą:

- 1.** Status odbiorcy:
 - uczeń ZSZ,
 - pracownik ZSZ (nauczyciel, dyrektor)
- 2. Cecha:** płeć (szczególnie preferowane kobiety).
- 3.** Status instytucji / podmiotu (użytkownika):
 - przedsiębiorca,
 - zasadnicza szkoła zawodowa,
 - starostwo powiatowe / Urząd Miasta⁷ (organ prowadzący).
- 4.** Zawód:
 - monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
 - monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych,
 - mechanik pojazdów samochodowych,
 - monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych,
 - kucharz.

⁷ Urząd Miasta jest organem prowadzącym dla ZSZ w przypadku miast na prawie powiatu: Lublin, Chełm, Zamość i Biała Podlaska.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. **Terytorium:** jeden z powiatów województwa lubelskiego.
6. **Ciągłość nauczania zawodu:** nauczanie w ZSZ w przynajmniej jednym zawodów uczniów klas: I, II i III.
7. **Motywacyjne:** uzasadnienie chęci i potrzeby udziału w projekcie.

Wybór **zasadniczych szkół zawodowych** do testowania zostanie oparty o następujące kryteria:

1. **status instytucji** – zasadnicza szkoła zawodowa
2. **zawód** – w ZSZ będzie musiał być uczony przynajmniej jeden z zawodów:
 - » monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie;
 - » monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych;
 - » mechanik pojazdów samochodowych;
 - » monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych;
 - » kucharz.
- » Fundacja PAN dołoży wszelkich starań aby zostało **przetestowane 5 zawodów**. Szkoły będą dobrane w ten sposób aby spośród nadesłanych zgłoszeń umożliwić w największym możliwym stopniu zachowanie reprezentacji w/w 5 zawodów (w jednej szkole może być uczony więcej niż jeden zawód).

[kryterium
dopuszczające]

3. **charakter terytorialny** – szkoły znajdujące się na terenie 5 różnych powiatów województwa lubelskiego;
4. **cecha (płeć)** – liczba kobiet uczących się w ZSZ (preferowane ZSZ z największą ilością uczących się kobiet);
5. **ciągłość nauczania zawodu** – nauczanie w przynajmniej jednym z w/w zawodów jednocześnie w klasach I-III;
6. **motywacje dyrekcji szkół do uczestnictwa w projekcie** – uzasadnienie na piśmie na specjalnym formularzu wysłanym do wszystkich szkół zawodowych w woj. lubelskim oraz indywidualne rozmowy z wybranymi dyrektorami w celu potwierdzenia rzeczywistego zainteresowania.

[kryterium
kwalifikacyjne]

Po przeprowadzonej akcji informacyjnej wśród ZSZ zostanie przeprowadzona 2-etapowa ocena formularzy ZSZ nadesłanych podczas rekrutacji:

- » I etap – weryfikacja w oparciu o kryteria dopuszczające,
- » II etap – opracowanie listy rankingowej szkół w oparciu o kryteria kwalifikacyjne.

Sposoby weryfikacji I etapu:

- » Ad. 1. Weryfikacja: „spełnia”, „nie spełnia”. W testowaniu produktu finalnego będą mogły uczestniczyć jedynie ZSZ z województwa lubelskiego.

Źródło weryfikacji: zestawienie placówek kształcenia zawodowego z Systemu Informacji Oświatowej Centrum Informatycznego Edukacji MEN (www.cie.men.gov.pl).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- » Ad. 2. Weryfikacja: „spełnia”, „nie spełnia”. Szkoły zawodowe nie prowadzące nauczania w przynajmniej jednym z w/w zawodów zostaną odrzucone (kryterium dopuszczające).

Zakwalifikowane do II etapu ZSZ powinny zapewniać reprezentację wszystkich 5 zawodów określonych w kryterium zawodów.

Źródło weryfikacji: formularz zgłoszeniowy ZSZ nadesłany w trakcie procesu rekrutacji.

Kryterium 1 będą musiały spełnić wszystkie szkoły, które zostaną poddane kryteriom kwalifikacyjnym.

Sposoby weryfikacji II etapu:

- » Ad. 3. Weryfikacja: „spełnia”, „nie spełnia”. W testowaniu będą uczestniczyły ZSZ z terenu 5 różnych powiatów, mających różną specyfikę rozwoju społeczno-gospodarczego.

Źródło weryfikacji: formularz zgłoszeniowy ZSZ nadesłany w trakcie procesu rekrutacji oraz dane z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (www.stat.gov.pl/bdl).

- » Ad. 4. Do udziału w testowaniu zostaną zakwalifikowane ZSZ oferujące możliwość udziału w procesie jak największej ilości kobiet.

Źródło weryfikacji: formularz zgłoszeniowy ZSZ nadesłany w trakcie procesu rekrutacji.

- » Ad. 5. Do udziału w testowaniu zostaną zakwalifikowane ZSZ, które prowadzą kształcenie w co najmniej jednym z 5 zawodów jednocześnie w klasach I, II, III. Pozwoli to z jednej strony pełniej zweryfikować skuteczność produktu finalnego, a z drugiej udział w testowaniu e-Barometru uczniów III klas (co najmniej 1 grupa w każdej z 5 ZSZ = 50 uczniów) umożliwi śledzenie losów absolwentów (P.3 E.1).

Źródło weryfikacji: formularz zgłoszeniowy ZSZ nadesłany w trakcie procesu rekrutacji.

- » Ad. 6. Fundacja PAN zakwalifikuje 1 szkołę, która wg niej wykazuje największą motywację do udziału w projekcie (kryterium subiektywne).

Źródło weryfikacji: formularz zgłoszeniowy ZSZ nadesłany w trakcie procesu rekrutacji.

Na podstawie kryterium motywacyjnego zostanie sporządzona lista rezerwowa 5 szkół zawodowych, które w przypadku wycofania się którejs z szkół z testowania będą mogły ją zastąpić.

Liczba ZSZ biorąca udział w testowaniu jest określona i wynosi 5. Przyjęta wartość pozwoli na skuteczne i wiarygodne przetestowanie produktu finalnego, z uwzględnieniem szkół o różnej specyfice. Pozwoli to porównać wyniki testowania i sprawdzić czy takie czynniki jak: płeć, poziom nauczania (klasa I, II, III), motywacja oraz lokalizacja (w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego) wywierają wpływ na LRKZ.

Aby czynniki infrastrukturalne i techniczne (brak pracowni komputerowych lub niewystarczająca ilość sprzętu komputerowego, słabe wyposażenie warsztatów zawodowych itp.) nie stanowiły bariery uniemożliwiającej udział w testowaniu, Fundacja PAN przewidziała w budżecie projektu środki na doposażenie ZSZ w tym zakresie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracodawcy będą wybierani w oparciu o kryteria:

- » status podmiotu – przedsiębiorca z województwa lubelskiego;
- » zawód – działalność w przynajmniej jednym z zawodów uznanym jako kluczowy dla szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim.

Źródło weryfikacji: oświadczenia pracodawców o działalności w w/w obszarach lub/i PKD.

Uczniowie będą wybierani w oparciu o kryteria:

- » status uczestnika – uczeń;
- » cecha (płeć) – szczególne uwzględnienie kobiet.

W testowaniu e-Barometru (P.3) będą mogli uczestniczyć również uczniowie z innych zawodów niż 5 kluczowych. Umożliwi to weryfikację skuteczności działania e-Barometru (element E.2) poprzez sprawdzenie w jaki sposób uczniowie uczący się zawodów innych niż kluczowe pasują do profili zawodów i odpowiadają oczekiwaniom przedsiębiorców (system powinien wykazać niedopasowanie).

Nie ustalono limitu ilościowego uczniów i pracodawców uczestniczących w testowaniu. Przyjmowany będzie każdy zainteresowany udziałem w projekcie. Takie założenie wynika ze specyfiki niniejszego projektu, bowiem im więcej uczniów szkół zawodowych i pracodawców będzie uczestniczyło w e-Barometrze, tym większa będzie szansa na znalezienie zatrudnienia przez uczniów ZSZ. Minimalna liczba uczniów i pracodawców, którzy wezmą udział w testowaniu wynosi po 100 osób (łącznie 200). Wnioskodawca pragnie zaznaczyć, że wzrost liczby uczniów uczestniczących w testowaniu e-Barometru nie wiąże się z automatycznym wzrostem liczby kobiet przewidzianych w testowaniu

IV. 2. Opis przebiegu testowania

W okresie styczeń-luty 2013 rok zostanie opracowana analiza dotycząca założeń metodologicznych i operacyjnych testowania i analizy produktu finalnego. Określi ona szczegółowo „krok po kroku” operacjonalizację działań zmierzających do efektywnego przeprowadzenia procesu testowania. W szczególności zostaną określone kanały promocyjne i działania rekrutacyjne dla akcji informacyjnej kierowanej do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych. W analizie zostanie także zaplanowana logistyka działań, rozkład godzinowy spotkań z użytkownikami i odbiorcami po przeprowadzeniu procesu rekrutacji (II połowa lutego 2013 roku).

Akcja informacyjna (odpowiedzialny za nią: specjalista ds. rekrutacji uczestników testowania) będzie uwzględniała takie elementy jak: broszura promocyjna, plakaty, bezpośrednie spotkania z dyrektorami w szkołach, rozmowy telefoniczne, mailing oraz e-mailing. Fundacja PAN posiada wstępną zgodę **Kuratorium Oświaty w Lublinie** dotyczącą podpisania **porozumienia o współpracy** w zakresie informowania ZSZ o LRKZ i zachęcania ich do uczestnictwa w akredytacji. Porozumienie zostanie podpisane po akceptacji SWPIT przez Regionalną Sieć Tematyczną. Porozumienie będzie obowiązywało także po zakończeniu realizacji projektu. Na mocy porozumienia Fundacja PAN wystąpi do Kuratora Oświaty o list rekomendacyjny, który będzie wykorzystywany w akcji informacyjnej do podniesienia wiarygodności LRKZ.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Akcja informacyjna skierowana do ZSZ zakończy się w marcu 2013 roku, a do pracodawców będzie prowadzona w sposób ciągły.

Po akcji informacyjnej i rekrutacji użytkowników i odbiorców nastąpi **testowanie produktu finalnego**.

P.O. System akredytacji ZSZ prowadzący do nadania LRKZ

Testowanie P.O będzie się odbywało w postaci bezpośredniego (w szkole) doradztwa (indywidualnego lub/i grupowego) w zakresie wyjaśnienia wątpliwości procesu i procedur. Będą także prowadzone na bieżąco konsultacje dotyczące procesu akredytacji. W razie konieczności i oczekiwań ze strony ZSZ zostaną przeprowadzone warsztaty grupowe w celu przybliżenia problematyki procesu akredytacji szerszej grupie osób. Przewiduje się, że średnio 15 godzin bezpośredniego wsparcia w testowaniu P.O w 1 ZSZ (**nowość w porównaniu z wnioskiem o dofinansowanie**). System akredytacji jest bezpośrednio powiązany z P.1-P.3, ale wymagane jest również bezpośrednio przetestowanie samego podręcznika akredytacji, jego zrozumienia oraz definiowanie wszystkich problemów, które mogą pojawić się w trakcie procesu akredytacji.

W pierwotnej wersji wniosku o dofinansowanie nie przewidziano testowania P.O w ZSZ, ale konieczność wprowadzenia doradztwa i wsparcia dla ZSZ w procesie certyfikacji była zgłaszana podczas Panelu Praktyków (empowerment), jak również była to rekomendacja interdyscyplinarnego zespołu badawczego projektu innowacyjnego. Ta forma testowania wynika wprost z logiki projektu.

Wprowadzono do procesu testowania nową formę: „Testowanie opracowanego produktu finalnego (P.O – akredytacja LRKZ) przez użytkowników – 5 ZSZ (śr. 15h na 1 ZSZ x 5 ZSZ = 75h)”

Pierwotnie zgodnie z pkt. 3.3 wniosku i budżetem projektu testowaniem miała zostać objęta Wojewódzka Rada Zatrudnienia (WRZ) i 5 Powiatowych Rad Zatrudnienia (PRZ). Powiatowe Rady Zatrudnienia miały przeprowadzać proces akredytacji prowadzący do przyznawania Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych – produkt finalny projektu. Wojewódzka Rada Zatrudnienia ostatecznie miała zatwierdzać listy akredytacyjne Powiatowych Rad Zatrudnienia. W ramach testowania przewidziano 60 godz. konsultacji z WRZ i PRZ – po 2 spotkania na Radę (śr. 15 osób x 5h). Jednakże, w związku z opisem sytuacji problemowej z w/w podmiotami w części III.2 Strategii WRZ i PRZ zostały wyłączone z niniejszego projektu, a jednostką akredytacyjną będzie Fundacja PAN, jako podmiot, który wymyślił i stworzył LRKZ => najlepsza zrozumienie, wiarygodna marka, dostęp do ekspertów.

Wobec powyższego z procesu akredytacji zostają wyłączone Powiatowe Rady Zatrudnienia i Wojewódzka Rada Zatrudnienia. Za akredytowanie ZSZ będzie bezpośrednio opowiadała Fundacja Polskiej Akademii Nauk, a dokładniej 3-osobowa Komisja Akredytacyjna LRKZ.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

P.1. Regionalny Program Kształcenia Zawodowego (RPKZ)

Testowanie w 5 ZSZ w formie: doradztwa indywidualnego dla dyrektorów i nauczycieli, konsultacji lub/i warsztatów grupowych (dobór form w zależności od zapotrzebowania i preferencji ZSZ). Testowanie przewidziano w wymiarze: śr. 5 godzin na 1 ZSZ – jest to zmiana w stosunku do wniosku. Symulacja przeprowadzona przez interdyscyplinarny zespół badawczy projektu wykazała, że taki wymiar czasowy testowania tego komponentu będzie wystarczający. Pozostałe 15h zostało przekazane na testowanie e-Barometru przez ZSZ jako instytucje. Takie rozwiązanie zostało uznane za optymalne.

Liczba godzin testowania P.1 w ZSZ została ograniczona do 5h na 1 ZSZ.

Testowanie będzie polegało na praktycznym przedstawieniu kadrze ZSZ w jaki sposób RPKZ umożliwi rozszerzenie podstawy programowej MEN zgodnie z oczekiwaniami pracodawców. P.1 jest powiązany z wynikami e-Barometru. Dzięki możliwości generowania z P.3 E.2 raportu na temat odchyień od średniej w wynikach kompetencji zawodowych, predyspozycji fizycznych oraz kompetencji i cech psychofizycznych uczniów, dyrekcja oraz nauczyciele ZSZ uzyskają wiedzę o obszarach, w których istnieje konieczność poprawy z punktu widzenia oczekiwań pracodawców. Odpowiedzią, w jaki sposób to zrobić jest RPKZ (P.1).

P.2. Podręcznik metodologii opracowania partnerskiego (ZSZ + pracodawcy) programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy z pracodawcami

W 5 ZSZ zostanie przetestowana przyjęta metodologia opracowywania programu rozwojowego szkoły. Zostanie sprawdzona skuteczność całego procesu oraz zawarte w podręczniku narzędzia i instrumenty dotyczące angażowania pracodawców.

Formy testowania: doradztwo i warsztaty grupowe w 5 ZSZ (w każdej szkole 20h); 5 wyjazdowych spotkań asocjacyjnych – dla każdej ZSZ odbędzie się 1 weekendowe wyjazdowe spotkanie asocjacyjne (łącznie 16h prac grupowych w formie warsztatów) w składzie: 4 pracowników ZSZ, 5 przedsiębiorców i 1 przedstawiciel starostwa powiatowego jako organu prowadzącego (sieciowanie szkół zawodowych i ich organów prowadzących z pracodawcami). Wszystkie formy są obligatoryjne i będą zastosowane w każdej szkole. Łącznie 36h bezpośredniego wsparcia na każdą szkołę w zakresie testowania P.2. W wyniku testowania P.2 powstanie 5 modelowych programów rozwojowych zasadniczych szkół zawodowych – weryfikacja skuteczności P.2.

P.3 e-Barometr EZ+PR (Edukacja Zawodowa + Pracodawcy)

e-Barometr to e-platforma umożliwiająca współpracę ZSZ z pracodawcami i badanie jej skuteczności. Generalnie, testowanie będzie się odbywało w 5 ZSZ i wśród 100 pracodawców. W 5 ZSZ wybrane elementy e-Barometru będą poddawane testom wśród łącznie 100 uczniów (łącznie 30h) oraz kadry kierowniczej i nauczycielskiej. Testowane będą: sprawność techniczna, użyteczność rozwiązań, dobrane parametry, aspekty wizualne, działalność wewnętrznych założeń systemu, przejrzystość i zrozumiałość pytań i informacji, sposoby odczytywania informacji i umiejętność ich analizowania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Formy testowania: doradztwo indywidualne i grupowe, warsztaty i konsultacje w zakresie obsługi e-Barometru dla 5 ZSZ (w każdej szkole 15h – łącznie 75h); spotkania indywidualne ze 100 przedsiębiorcami (na miejscu u przedsiębiorcy) (śr. 5h na 1 przedsiębiorcę – łącznie: 500h); spotkania grupowe dla 100 uczniów z 5 ZSZ (100 uczniów – 10 grup po śr. 10 uczniów z 5 ZSZ – śr. 3h na grupę – 6h na 1 ZSZ – łącznie: 30h).

Elementy składowe e-Barometru (P.3) poddawane testowaniu:

- » E.1. program komputerowy do monitorowania losów absolwentów
- » E.2. system komputerowy do sieciowania uczniów szkół zawodowych chcących odbyć praktykę z potencjalnym praktykodawcą
- » E.3. program komputerowy do corocznej aktualizacji zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i specjalności w skali lokalnej
- » E.4. program komputerowy badający jakość współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami

Testowaniu e-Barometru przez uczniów ZSZ poświęcone zostanie łącznie 30 godzin spotkań grupowych (10 grup x śr. 10 osób x 3 godziny). Testowane wśród uczniów będą elementy E.1 i E.2. Odbędzie się to w 5 ZSZ – w każdej szkole 2 grupy po średnio 10 osób każda – łącznie 100 uczniów (w tym minimum 30 kobiet). Zakłada się, że jedna śr. 10-osobowa grupa w każdej z 5 ZSZ będzie składała się z uczniów III klas (50 osób). Jest to niezbędne do testowanie śledzenia losów absolwentów (E.1). Uczniowie będą badani 3-krotnie – na początku testowania, na koniec roku szkolnego i we wrześniu, na początku kolejnego roku szkolnego.

Testowanie przez pracodawców wstępnej wersji produktu finalnego będzie miało zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie formę spotkań indywidualnych. Będzie to 100 spotkań (100 pracodawców) po średnio 5 godzin każde. Testowane będą następujące elementy e-Barometru (P3): E2, E3 i E4. łącznie podczas testowania odbędzie się 500 godz. doradztwa dla pracodawców.

Testowanie e-Barometru przez użytkowników (5 ZSZ) odbędzie się w formie: doradztwa, warsztatowej i konsultacji. Testowane będą wszystkie elementy e-Barometru (P3): E.1, E.2, E.3 i E.4, przy czym elementy E.1, E.2 będą dotyczyły weryfikowania umiejętności wyciągania wniosków z wyników związanych z uczniami, a E.3 i E.4 będą dotyczyły współpracy z pracodawcami ich oczekiwań i w konsekwencji ze zmianami w procesie nauczania w ZSZ. **Jest to nowa forma testowania w stosunku do wniosku o dofinansowanie.** Interdyscyplinarny zespół badawczy projektu, po konsultacjach z Panelami Praktyków i Ekspertów zarekomendował wprowadzenie tej formy testowania, w związku z wprowadzeniem profilu nauczyciela czego nie było w pierwotnych założeniach (element weryfikacyjny uczniów i angażujący pozytywnie ZSZ). Dodanie 15 godzin testowania e-Barometru przez użytkowników (5 ZSZ) jest możliwe w związku z rezygnacją testowania na WRZ i 5 PRZ).

Wprowadzono do procesu testowania nową formę „Testowanie opracowanego produktu finalnego (P.3 e-Barometr) przez użytkowników – 5 ZSZ (śr. 15h na 1 ZSZ x 5 ZSZ = 75h)”



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6. Matryca procesu testowania produktu finalnego.

Produkt finalny: LRKZ (produkty pośrednie i elementy składowe)	Grupa docelowa					Formy testowania	Liczba godzin	Harmonogram testowania												
	uczniowie	pracodawcy	szkoły zawodowe		starostwa powiatowe			kw.I	kwartał II				kw. III			kw. IV				
			instytucja	pracownicy					III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI			
P.0. System akredytacji ZSZ prowadzący do nadania LRKZ			5			<ul style="list-style-type: none"> doradztwo indywidualne doradztwo grupowe konsultacje warsztaty grupowe w ZSZ 	śr. 15h na szkołę 5 ZSZ													
P.1. Regionalny Program Kształcenia Zawodowego (RPKZ)			5			<ul style="list-style-type: none"> spotkania indywidualne konsultacje warsztaty grupowe 	śr. 5h na szkołę 5 ZSZ													
P.2. Podręcznik metodologii opracowania partnerskiego (ZSZ + pracodawcy) programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy z pracodawcami		25	5	20	5	<ul style="list-style-type: none"> doradztwo grupowe warsztaty grupowe 5 wyjazdowych spotkań asocjacyjnych (4 pracowników ZSZ, 5 przedsiębiorców, 1 przedstawiciel starostwa powiat.) 	20h na szkołę 5 ZSZ 16h dydaktycznych na grupę 5 grup z 5 ZSZ													



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

P.3 e-Barometr EZ+PR (Edukacja Zawodowa + Pracodawcy)	100	100	5			▪ doradztwo indywidualne w zakresie obsługi e-Barometru dla ZSZ	łącznie: 15h na szkołę									
						▪ doradztwo grupowe										
						▪ warsztaty										
						▪ spotkania indywidualne z przedsiębiorcami (u przedsiębiorcy)	łącznie: 500h (śr. 5h na 1 przedsiębiorcę)									
						▪ spotkania grupowe (100 uczniów – 10 grup po śr. 10 uczniów z 5 ZSZ)	łącznie: 30h (śr. 3h na grupę – 6h na 1 ZSZ)									
E.1. program komputerowy do monitorowania losów absolwentów	50 (uczniowie 3 klas)		5			▪ spotkania grupowe (50 uczniów – 5 grup po śr. 10 uczniów z 5 ZSZ)	łącznie: 5h (śr. 1h na grupę – 1h na 1 ZSZ)									
						▪ kontakty indywidualne z absolwentami w celu uzupełniania przez nich profili	n/d									
						▪ doradztwo indywidualne w zakresie obsługi e-Barometru dla ZSZ	śr. 2h na szkołę									
						▪ doradztwo grupowe										
▪ warsztaty																



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

E.2. system komputerowy do sieciowania uczniów szkół zawodowych chcących odbyć praktykę z potencjalnym praktykodawcą	100	100	5			▪ spotkania indywidualne z przedsiębiorcami (u przedsiębiorcy)	śr. 5h na 1 przedsiębiorcę																
						▪ spotkania grupowe (100 uczniów – 10 grup po śr. 10 uczniów z 5 ZSZ)	śr. 3h na grupę – 6h na ZSZ																
						▪ doradztwo indywidualne w zakresie obsługi e-Barometru dla ZSZ ▪ doradztwo grupowe ▪ warsztaty	śr. 5h na szkołę																
E.3. program komputerowy do corocznej aktualizacji zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i specjalności w skali lokalnej		100	5			▪ spotkania indywidualne z przedsiębiorcami (u przedsiębiorcy)	śr. 5h na 1 przedsiębiorcę																
						▪ doradztwo indywidualne w zakresie obsługi e-Barometru dla ZSZ ▪ doradztwo grupowe ▪ warsztaty	śr. 4h na szkołę																
E.4. program komputerowy badający jakość współpracy zasadniczych szkół zawodowych z pracodawcami		100	5			▪ spotkania indywidualne z przedsiębiorcami (u przedsiębiorcy)	śr. 5h na 1 przedsiębiorcę																
						▪ doradztwo indywidualne w zakresie obsługi e-Barometru dla ZSZ ▪ doradztwo grupowe ▪ warsztaty	śr. 4h na szkołę																



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 7. Zaktualizowany harmonogram testowania.

rok	2012	2013					
	kwartał	-			II	III	IV
miesiąc	12	1	2	3	-	-	-
Zadanie 3 - Testowanie PF (ETAP II)	x	x	x	x	x	x	x
Ewentualne korekty do złożonej na RST Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego - ok. 1 miesiąc							
Akceptacja przez UMWL Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego i przejście do etapu II: WDROŻENIA							
Opracowanie założeń metodologicznych i operacyjnych testowania i analizy produktu finalnego (PF) (1ekspertyza rekomendacyjna)							
Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych (usługa)							
Rekrutacja użytkowników (ZSZ) produktu finalnego do testowania							
Nabór i kwalifikowanie zgłoszonych instytucji (ZSZ)							
Zakwalifikowanie instytucji (ZSZ) do współpracy i podpisanie umów							
Zakup niezbędnego wyposażenia do szkół na potrzeby testowania PF (P1,P2 i P3) (5 ZSZ x śr. 20.000) - komputery, sprzęt warsztatowy itp.							
TESTOWANIE opracowanego produktu finalnego przez UŻYTKOWNIKÓW i OBDIORCÓW (usługa zlecona)							

IV. 3. Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Zasadnicze szkoły zawodowe otrzymają:

- » wydrukowany egzemplarz oraz w wersji elektronicznej podręcznik procesu akredytacji prowadzący do uzyskania LRKZ (P.0),
- » wydrukowany egzemplarz oraz w wersji elektronicznej Regionalnego Podręcznika Kształcenia Zawodowego (P.1),
- » wydrukowany egzemplarz oraz w wersji elektronicznej podręcznik metodologii opracowania partnerskiego (ZSZ + pracodawcy) programu rozwojowego szkoły zawodowej we współpracy (P.2),
- » dostęp on-line do e-Barometru.

Uczniowie oraz **pracodawcy** uzyskają:

- » dostęp on-line do e-Barometru.

Podczas testowania pracodawców osoby przeprowadzające testy (testerzy) będą wyposażeni w przenośne komputery z dostępem do internetu w celu praktycznej pracy na e-Barometrze. Dzięki



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

temu uniknie się drukowania informacji o działaniu systemu, zbędnej teorii, a pracodawcy przez praktyczną styczność z e-barometrem poznają zasady jego działania.

IV. 4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Monitoring działań testujących będzie prowadzony na bieżąco dzięki zastosowaniu następujących narzędzi:

- » ankieta oceniająca produkt z formularzem uwag od odbiorców i użytkowników,
- » zgłoszenia błędów e-Barometru on-line,
- » stały *help desk* pomagający eliminować pojawiające się błędy systemu e-Barometru na podstawie przekazywanych uwag i opinii,
- » karta obserwacji testera,
- » uwagi i opinie przekazywane testerom podczas bezpośrednich spotkań oraz na adres e-mail.

Badania przeprowadzone za pomocą w/w narzędzi mają dać odpowiedź, czy odbiorcy i użytkownicy otrzymują produkt, który odpowiada ich oczekiwaniom oraz czy LRKZ służy modernizacji kształcenia zawodowego i poprawy sytuacji uczniów w oparciu o potrzeby regionalnego rynku pracy definiowane przez pracodawców. Opinie odbiorców i użytkowników pozwolą ocenić skalę przydatności LRKZ i stwierdzić w jakim stopniu ich zdaniem produkt przyczynia do osiągnięcia celów.

Przez cały czas trwania projektu zaplanowane są też spotkania zespołu projektowego (w ramach zadania 8. Zarządzanie projektem). Spotkania odbywać będą się cykliczne – raz na miesiąc – oraz ad hoc w razie pojawiających się okoliczności. Za prawidłowość i kompletność gromadzenia materiałów opisujących testowanie odpowiedzialny będzie Manager ds. organizacji wdrożenia i testowania produktu finalnego. Dyrektor projektu będzie odpowiadał za decyzje o aktualizacji narzędzi, zakresie korekt, kierunkach prac merytorycznych nad nimi w wyniku prowadzonych testów oraz przygotowaniu sprawozdań dla Zarządu Fundacji PAN. Dyrektor projektu będzie swoje decyzje operacjonalizował po konsultacji z Zarządem Fundacji PAN

Na podstawie analizy efektów monitoringu na bieżąco będą wprowadzane modyfikacje techniczne e-Barometru (P.3) – będzie to możliwe dzięki funkcjonowaniu **help desk (nowość w porównaniu z wnioskiem o dofinansowanie)**. Brak możliwości stałego reagowania na błędy może spowodować brak możliwości skutecznego i sprawnego przeprowadzenia procesu testowania. *Help desk* jest niezbędny do prawidłowego przebiegu etapu testowania. Użytkownicy i odbiorcy muszą mieć stały dostęp do pomocy technicznej, która na bieżąco będzie pomagała w wątpliwościach technicznych, reagowała na pojawiające się błędy systemu, informowała o sposobie działania e-Barometru.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Od marca do listopada 2013 roku rekomenduje się wprowadzenie jako nowej usługi „Działalność help desk – stałego wsparcia technicznego dla odbiorców i użytkowników w zakresie e-Barometru”.

Wszelkie modyfikacje produktu finalnego będą przeprowadzane tak aby w najwyższym stopniu odpowiadała na potrzeby grupy docelowej. Dopuszczalny zakres korekt będzie obejmował: parametry techniczne, działalność wewnętrznych założeń systemu, aspekty wizualne, redagowanie lub/i wprowadzanie dodatkowych pytań co ankiet i poleceń (P.3); korektę tekstów, redagowanie lub/i wprowadzanie dodatkowych informacji i tekstów (P.0, P.1, P.2). Zakres korekt będzie dotyczył usprawnienia i lepszego zrozumienia LRKZ przez odbiorców i użytkowników i będzie wynikał z efektów testowania.

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Zmiany:

Ze względu na efektywność procesu testowania oraz maksymalny obiektywizm testowanie zostanie zrealizowane w formie usługi zleconej. Będzie ono obejmowało następujące zadania:

- *Rekrutacja użytkowników (pracodawcy, organy prowadzące) i odbiorców (uczniowie ZSZ) produktu finalnego do testowania*
- *Nabór i kwalifikowanie zgłoszonych instytucji (pracodawcy, organy prowadzące) i osób (uczniowie ZSZ)*
- *TESTOWANIE opracowanego PF przez UŻYTKOWNIKÓW – FORMA INDYWIDUALNA - pracodawcy (100 pracodawców x śr. 5h= 500h)*
- *TESTOWANIE opracowanego produktu finalnego (P.0 – akredytacja LRKZ) przez użytkowników – 5 ZSZ (śr. 15h na 1 ZSZ x 5 ZSZ = 75h)*
- *TESTOWANIE opracowanego PF przez UŻYTKOWNIKÓW (ZSZ) P1 - RPKZ (5 ZSZ x 5h=25h)*
- *TESTOWANIE P2 (ZSZ) - konsultacje 5 programów rozwojowych szkoły (5 ZSZ x 20h = 100h konsultacji)*
- *5 spotkań asocjacyjnych ZSZ+PR (wyjazdowe) przedst. ZSZ (4 os.), organ prowadzący (1 os.) i pracodawcy (5 os.) w celu TESTOWANIA P2 - program rozwojowy szkoły (nocleg, wyżywienie, konsultant, materiały)*
- *Opracowanie 5 modelowych Programów Rozwojowych Szkół (PF - P2)*
- *TESTOWANIE opracowanego produktu finalnego (P.3 e-Barometr) przez użytkowników – 5 ZSZ (śr. 15h na 1 ZSZ x 5 ZSZ = 75h)*
- *TESTOWANIE opracowanego produktu w grupie ODBIORCÓW produktu finalnego (PF) – uczniowie ZSZ (razem 100 os.) – (10 grup x śr. 10 os. z 5 ZSZ x śr. 3h= 30 grupogodzin)*
- *Działalność help desk – 9 miesięcy (marzec-listopad 2013)*

Szacowana wartość usługi: 241.800,00 PLN.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W związku z faktem zlecenia usługi testowania proponuje się obniżenie (w okresie kwiecień-listopad 2013) godzinowego wymiaru zlecenia specjalisty ds. logistyki i organizacji działań o 60 godzin /m-c.

Modyfikacje:

- zmiany harmonogramu – zgodnie z tabelą 7
- doprecyzowano i uszczegółowiono przebieg testowania (wymiar godzinowy, testowane produkty i elementy wśród odbiorców i użytkowników)
- wprowadzono Fundację PAN jako jednostkę akredytującą – uzasadnienie część IV.2
- wprowadzono nowe kryteria rekrutacji – zmiana wynika ze szczegółowej analizy opracowanej wstępnej wersji produktu finalnego. Fundacja PAN zweryfikowała wcześniejsze kryteria i w jej odczuciu nie gwarantowały one rzetelności przeprowadzenia rekrutacji użytkowników i odbiorców do etapu testowania. Kryteria zostały zdefiniowane na nowo, opisano je w sposób szczegółowy, przyjęto źródła weryfikacji. Taka konstrukcja w opinii Fundacji PAN i interdyscyplinarnego zespołu badawczego projektu innowacyjnego gwarantuje poprawność rekrutacji i efektywność procesu testowania poprzez zapewnienie różnorodności i wiarygodnej reprezentacji podmiotów.



V. [SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA]

V. 1. Sposób dokonania oceny wyników testowania

Wnioskodawca zaplanował rozbudowany system weryfikacji skuteczności działania innowacji. Efektywność wypracowanych w ramach projektu działań innowacyjnych oraz ich efektów będzie oceniana na 3-płaszczyznach:

- » rozbudowany monitoring,
- » ewaluacja wewnętrzna,
- » ewaluacja zewnętrzna.

Innowacja działa jeżeli w wyniku jej zastosowania, odbiorcy wypracowanego produktu i jego użytkownicy potwierdzą w fazie testowania przydatność i skuteczność LRKZ w kontekście powiązania kształcenia zawodowego z rynkiem pracy »w konsekwencji ma to zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia przez uczniów szkół zawodowych«.

Monitoring

Pierwszym etapem oceny rzeczywistych efektów skonstruowanych narzędzi będzie zgromadzenie i systematyzowanie wszystkich danych zebranych w trakcie monitoringu podczas fazy testowania. Dane te pochodzą będą z następujących źródeł:

- » informacji zwrotnych od użytkowników testujących narzędzia: ich opinii odnośnie odnotowanych ewentualnych niedoskonałości, rzetelności produktu i jego wyników, przydatności w pracy, łatwości stosowania, kompletności parametrów i opcji, sugestii ewentualnych usprawnień i modyfikacji;
- » informacji zwrotnych od odbiorców produktu: opinii na temat przejrzystości i zrozumiałości informacji, przydatności narzędzi, łatwości stosowania i użyteczności.

Zebrane dane zostaną uporządkowane, zestawione w klarowny, przystępny sposób i porównane, tak aby wyciągnąć spójne wnioski na temat kierunków modyfikacji i usprawnień testowanych produktów. Opis monitoringu testowania zawiera część IV.4 Strategii.

Ewaluacja wewnętrzna

Ewaluacja wewnętrzna prowadzona będzie w celu oceny procesów realizacji projektu na wszystkich etapach projektu, w tym również podczas testowania. To kompleksowa wewnętrzna ocena działań projektowych oraz produktu, której głównym celem będzie ocena jakości realizacji projektu. Planowane są cykliczne spotkania z udziałem interesariuszy projektu oraz testerów, gdzie omawiane



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

będą efekty realizacji i użyteczności wypracowywanego produktu finalnego w kontekście jego wykorzystania w szerszej praktyce.

Celem przeprowadzenia ewaluacji jest znalezienie odpowiedzi na następujące kluczowe pytania:

1. Czy wypracowany w ramach projektu produkt odpowiada na faktyczne, zgłaszane przez jego odbiorców i użytkowników potrzeby?
2. W jakim stopniu proponowana innowacja jest lepsza od istniejących rozwiązań, bardziej atrakcyjna i efektywna?
3. Czy zaproponowane w ramach wypracowanego produktu rozwiązania są optymalne pod względem kosztowym i organizacyjnym?
4. Czy zasadne jest podejmowanie działań upowszechniających i wdrażających?

Narzędziami ewaluacji wykorzystanymi przez ewaluatora wewnętrznego będą np.: kwestionariusze ankiety (*ex ante*, *ex post* i *on going* oraz satysfakcji), wywiady, obserwacje oraz analiza *desk research*.

V. 2. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Przewiduje się przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego po etapie testowania – w okresie grudzień 2013 – luty 2014 roku. Dla zachowania obiektywizmu zostanie wyłoniony zewnętrzny wykonawca ewaluacji.

Ewaluacja zewnętrzna przeprowadzona zostanie bezpośrednio po zakończeniu testowania produktu finalnego. Jej celem będzie ocena produktu finalnego i rzetelności etapu testowania. Obejmie swym zakresem: testowany produkt (od momentu pierwszych testów do końcowego opracowania).

Kryteria ewaluacji.

Spośród najczęściej stosowanych 6 kryteriów w ewaluacji: *relevance*, *efficiency*, *effectiveness*, *impact*, *sustainability*, *utility* wybrano do ewaluacji LRKZ 3 kryteria ze względu na specyfikę, skalę, zakres i rodzaj rezultatów oraz ze względu na określone cele i funkcje ewaluacji projektu:

- I. adekwatny (relevance)** – kryterium to pozwala ocenić, czy produkt odpowiada rzeczywistym potrzebom użytkowników, czy jest adekwatny w stosunku do ich oczekiwań;
- II. skuteczność (effectiveness)** – kryterium to pozwala ocenić, do jakiego stopnia rezultaty projektu zostały osiągnięte oraz w jakim stopniu działania projektu przyczyniły się do zmiany i uzyskania korzyści u uczestników projektu;
- III. użyteczność (utility)** – kryterium to pozwala ocenić, do jakiego stopnia produkt finalny odpowiada rzeczywistym potrzebom. Kryterium użyteczności pozwala zweryfikować na ile efekty realizowanego projektu zaspokajają potrzeby grupy docelowej projektu oraz są przydatne w codziennej pracy adresatów.

W poniższej tabeli przedstawiono główne zagadnienia badawcze ewaluacji zewnętrznej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 8. Podstawowe zagadnienia badawcze ewaluacji zewnętrznej.

1	<i>Czy wypracowany produkt faktycznie pomaga wypełnić lukę, jaka została zdefiniowana na początku projektu?</i>
2	<i>Czy produkt jest użyteczny dla adresatów i istnieje realna możliwość, że zostanie włączony do użyteczności?</i>
3	<i>Czy stosowane rozwiązania odpowiadają oczekiwaniom odbiorców i użytkowników?</i>
4	<i>Czy zaproponowany model LRKZ jest skuteczny i co wpływa na jego skuteczność, czy można zwiększyć skuteczność i pod jakimi warunkami?</i>

Odpowiedzi na te pytania pozwolą określić podstawową cechę innowacji, czyli adekwatność, skuteczność i użyteczność innowacji.

Za wystarczające do zastosowania innowacji na szerszą skalę uznaje się wykazanie przez ewaluację zewnętrzną osiągnięcie wskaźników parametrycznych wskazanych w punkcie II Strategii, czyli wskaźniki parametryczne służące do weryfikacji osiągnięcia celów innowacji.

Minimum metodologiczne, jakie będzie wymagane od wykonawcy badania to analiza *desk research* całej dokumentacji związanej z fazą testów oraz analiza danych pierwotnych, np. przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z testerami, czy też indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami użytkowników produktu. Ewaluacja zewnętrzna może być oparta o techniki i narzędzia: jakościowe (wymienione powyżej scenariusze wywiadów pogłębionych i indywidualnych), jak i ilościowe (kwestionariusze wywiadów ustrukturyzowanych, testy wiedzy i umiejętności). Ewaluacja skupi się na ocenie produktu w aspekcie jego skuteczności, użyteczności, adekwatności oraz możliwości zastosowania przez użytkowników. Ma charakter usprawniający i jej zasadniczym celem jest wskazanie kierunków ewentualnych modyfikacji produktu finalnego.

Dla ewaluacji zewnętrznej rekomendowana jest triangulacja – gwarantuje rzetelność i trafność oceny.

Specyfikacja wymagań ewaluacji uzupełniona o kryteria wyboru oferty, zostanie w trakcie testowania przedstawiona potencjalnym wykonawcom. Procedura zostanie rozpoczęta odpowiednio wcześniej, tak aby wykonawca mógł przystąpić do prac od razu po zakończeniu procesu testowania.

Do szczegółowych zadań wykonawcy należeć będzie:

- 1.** Opracowanie raportu metodologicznego – szczegółowej koncepcji badania ewaluacyjnego wraz z niezbędnymi narzędziami badawczymi (triangulacja).
- 2.** Zebranie niezależnych opinii zewnętrznych interesariuszy projektu – odbiorców i użytkowników oraz opracowanie na ich podstawie obiektywnej oceny produktu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 3.** Porównanie wniosków i ocen z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej wskazanie ewentualnych rozbieżności i analiza ich przyczyn.
- 4.** Przeprowadzenie ewaluacji ex-post, badającej produkt w zakresie jego skuteczności (korzyści dla grup docelowych), użyteczności i adekwatności oraz możliwości zastosowania przez użytkowników.
- 5.** Opracowanie raportu końcowego zawierającego:
 - a.** opis celów i przedmiot badania;
 - b.** pytania badawcze;
 - c.** opis zastosowanej metodologii;
 - d.** opis wyników badań;
 - e.** wnioski i rekomendacje wobec ostatecznego kształtu produktu finalnego wraz z sugestiami ewentualnych kierunków rozwoju i ulepszeń.

Beneficjent ma obowiązek stosowania zasady konkurencyjności. Za przeprowadzenie procedury wyłonienia wykonawcy ewaluacji zewnętrznej odpowiedzialny będzie Dyrektor projektu.

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Doprecyzowano w jaki sposób zostanie dokonana ocena wyników testowania, wprowadzono kryteria ewaluacji oraz szczegółowo opisano ewaluację zewnętrzną (sposób wyłonienia zewnętrznego ewaluatora, zakres ewaluacji, zadania ewaluatora).

Zmiany mają charakter doprecyzowujący, a nie ingerujący w merytorykę projektu.



VI. [STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA]

Ze względu na charakter projektu, jego upowszechnianie rozpoczęło się już w fazie I, czyli na etapie przygotowania, który obejmuje: *Zadanie 1: Pogłębiona diagnoza* oraz *Zadanie 2: Opracowanie wstępnej wersji PF i SWPI*. Upowszechnianiu (oraz włączaniu) służyły następujące działania:

- spotkania Panelu Ekspertów (daty: 27.06.2012, 12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012),
- spotkania Panelu Praktyków (22.06.2012, 12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012),
- spotkania Metaplan – konfrontacja ekspertów i użytkowników (12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012),
- konferencja informacyjna (26.09.2012).

W/w instrumenty miały na celu bieżące informowanie potencjalnych użytkowników o etapie prac związanych z opracowywaniem produktu finalnego oraz aktywnie zaangażowanie ich w jego tworzenie i opiniowanie etapów jego powstawania. Spotkania w/w gremiów (z wyjątkiem konferencji informacyjnej) przewidziano także w etapie testowania oraz upowszechniania i mainstreamingu (w ostatnim etapie nie będzie spotkań metaplan, bowiem nie spełniłyby swojej roli). Podstawową rolę Panelu Praktyków i Ekspertów oraz spotkań metaplan jest jednak *mainstreaming*.

Fundacja PAN, zgodnie z zalecaniami Krajowej Instytucji Wdrażającej⁸, w konstrukcji projektu zachowała odpowiednie proporcje pomiędzy działaniami upowszechniającymi i włączającymi – skupiła się przede wszystkim na zaplanowaniu narzędzi włączających, a instrumenty upowszechniające jedynie je dopełniają.

VI. 1. Cel działań upowszechniających

Celem strategii upowszechniania projektu jest dotarcie z informacją o wypracowanym produkcie do jak najszerszego grona użytkowników i odbiorców. Realizatorami działań będą: dyrektor projektu, specjalista ds. promocji, informatyki i wizualizacji, manager ds. upowszechniania i Public Relations, a na etapie testowania dodatkowo pośrednio manager ds. organizacji wdrożenia i testowania produktu finalnego oraz specjalista ds. rekrutacji uczestników testowania. Działania upowszechniające mają dostarczyć rzetelnej wiedzy na temat przeprowadzonych badań, testowania produktu finalnego oraz jego szans na *mainstreaming*. Mają także pozwolić na przedstawienie całości innowacji i jej funkcjonowania jako efektu rozwiązań powstałych w trakcie realizacji projektu innowacyjnego.

Upowszechnianiu będzie podlegał cały produkt finalny ze wszystkimi podproduktami i elementami. Upowszechnianiu wśród odbiorców i użytkowników będą podlegały części i elementy analogicznie z etapem testowania (część IV. 2 Strategii).

⁸ A. E. Strzała, *Strategia Wdrażania Projektu Innowacyjnego Testującego i jej Ocena. Zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej*, KIW Centrum Projektów Europejskich, styczeń 2012, s. 21.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

O sukcesie działań upowszechniających będzie stanowiło poinformowanie wszystkich szkół zawodowych na terenie województwa lubelskiego o Lubelskich Ramach Kwalifikacji Zawodowych oraz przekazanie informacji co najmniej 360 pracodawcom. Wnioskodawca zakłada również, że sukcesem działań upowszechniających będzie przekazanie co najmniej 500 uczniom szkół zawodowych informacji o zaletach e-Barometru.

VI. 2. Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające (wraz z analizą interesariuszy)

Strategia upowszechniania skierowana jest do 2 kluczowych grup interesariuszy:

- odbiorców (=adresatów).
- użytkowników

Przez odbiorców rozumie się osoby, które bezpośrednio skorzystają z efektów produktu finalnego, a więc których szansa na zatrudnienie zwiększy się w wyniku LRKZ – uczniowie szkół zawodowych.

Natomiast użytkownicy to instytucje i podmioty, które dzięki LRKZ będą wpływały na modernizację kształcenia zawodowego w powiązaniu z regionalnym/lokalnym rynkiem pracy: zasadnicze szkoły zawodowe i pracodawcy.

Działania upowszechniające prowadzone będą na każdym etapie realizacji projektu i będą kierowane do:

- odbiorców:
 - » uczniowie zasadniczych szkół zawodowych z województwa lubelskiego – e-Barometr, z którego będą korzystali uczniowie ZSZ, jest skierowany do każdego ucznia, bez względu na klasę nauki, płeć, obszar zamieszkania

docelowo: ok. 11.500 osób
- użytkowników:
 - » zasadnicze szkoły zawodowe w województwie lubelskim (każda szkoła zawodowa),
 - » pracodawcy (nie jest możliwe dokładne określenie liczby pracodawców, którzy potencjalnie mogą być zainteresowani zatrudnieniem absolwentów szkół zawodowych; liczbę jednak należy szacować na co najmniej kilkanaście tysięcy)

- łącznie w wymiarze docelowym: ok. 113 ZSZ (zmienna liczba, co roku jest inna liczba szkół zawodowych), **24 organy prowadzące** (starostwa powiatowe i urzędy miast), **pracodawcy** (ok. kilkunastu tysięcy),
a w wymiarze upowszechnienia: 500 uczniów ZSZ (min. 150 kobiet), 360 pracodawców i ok. 113 zasadniczych szkół.

Dobór grup docelowych – zarówno odbiorców, jak i użytkowników – wynika bezpośrednio z logiki projektu i założonych celów. Są to kluczowi interesariusze systemu kształcenia zawodowego. Dzięki



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tak skonstruowanej grupie odbiorców Wnioskodawca będzie oddziaływał na wszystkie podmioty i instytucje związane bezpośrednio z lokalnym/regionalnym kształcenie zawodowym.

Starostwa powiatowe / urzędy miast⁹ zostały wyłączone z działań upowszechniających i włączone do mainstreamingu wertykalnego. Wynika to ze specyfiki systemu szkolnictwa zawodowego – wskazane instytucje są organami prowadzącymi dla ZSZ, w związku z tym efektywniejsze będzie prowadzenie wobec nich działań o charakterze włączającym niż upowszechniającym.

VI. 3. Plan działań i ich charakterystyka

W stosunku do opisanych powyżej interesariuszy zostały przewidziane zróżnicowane instrumenty dotarcia z informacją o produkcie finalnym. Można jednak wyróżnić takie, które są skuteczne zarówno w odniesieniu do użytkowników, jak i do odbiorców:

- utworzenie i aktualizacja strony internetowej projektu wraz z merytoryczną platformą społecznościową – na stronie www.lrkz.pl będą zamieszczane wszystkie aktualności dotyczące produktu finalnego, efekty prac, testowania i gotowy do pobrania produkt wraz z podręcznikami, instrukcjami i opisem ich stosowania oraz linkiem do e-Barometru. Dodatkowo, dzięki rozbudowanej platformie społecznościowej będzie możliwa nie tylko wymiana opinii pomiędzy użytkownikami produktu finalnego, ale także zbieranie uwag odbiorców na temat produktu. W przyszłości portal będzie platformą informacji o LRKZ wraz ze wszystkimi podręcznikami, instrukcjami, raportami i analizami, wzbogacony dodatkowo formularzem zgłoszeń uwag do narzędzi, zapytań oraz opracowanymi odpowiedziami na najczęściej zadawane pytania (FAQ) [FAQ powstanie m.in. w wyniku zebranych doświadczeń podczas testowania: najczęściej pojawiające się pytania, wątpliwości],
- opracowanie 1 filmu informacyjno-edukacyjnego przedstawiającego cały produkt finalny – film będzie mógł być prezentowany w szkołach, telewizji, podczas spotkań informacyjnych, jak również do pobrania ze strony internetowej projektu aby każdy zainteresowany mógł się z nim zapoznać; film będzie dostosowany do emisji z TV,
- ogłoszenia w prasie upowszechniające idee projektu – informujące o produkcie i jego idei,
- kampanie medialno-internetowe (4 cykle) – będą miały na celu propagowanie informacji o istnieniu LRKZ i jego produktów, zarówno wśród użytkowników, jak i odbiorców. Zostaną wykorzystane portale branżowe, prowadzone akcje będą targetowane w celu maksymalizacji efektów kampanii. Przewiduje się spoty w radio, działania w internecie, ogłoszenia w prasie branżowej.

⁹ Urząd miasta jest organem prowadzącym dla ZSZ w przypadku miast na prawie powiatu: Lublin, Chełm, Zamość i Biała Podlaska.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VI. 3. 1. INSTRUMENTY UPOWSZECZNIANIA SKIEROWANE DO UŻYTKOWNIKÓW

W stosunku do użytkowników – ZSZ i pracodawców przewiduje się następujące działania upowszechniające:

- przygotowanie i dystrybucja produktu finalnego (P.0, P.1, P.2 oraz broszury informacyjnej o P.3) do wszystkich ZSZ w województwie lubelskim (korekta, łamanie, skład, druk, nagrywanie i tłoczenie płyt CD/DVD oraz dystrybucja tych materiałów do ok. 113 ZSZ – wszystkie funkcjonujące w roku szkolnym 2014/2015 (**nowa pozycja w stosunku do pierwotnej wersji wniosku**). W opinii Fundacji PAN efektywne i istotne dla procesu upowszechniania produktu finalnego będzie poinformowanie każdej ZSZ o istnieniu LRKZ i jego komponentów;
- spotkania upowszechniające produkt finalny w powiatach dla pracodawców – 24 spotkania (1 spotkanie w powiecie) x 1 dzień (śr. 6h) x śr. 15 pracodawców = 360 osobodni.

Bezpośrednimi spotkaniami upowszechniającymi zostanie objętych 360 pracodawców, a informacja o LRKZ dotrze do wszystkich ZSZ prowadzących naukę w roku szkolnym 2014/2015. Odbędzie się to między 25 a 36 miesiącem realizacji projektu. Co istotne, w ramach w/w działań upowszechnianie będzie związane w faktem informowania o produkcie, natomiast programy doradcze mają charakter typowo *mainstreamingowy*.

Zaproszenia na spotkania dla pracodawców będą odbywały się drogą listowną, e-mailową, telefoniczną lub/i osobistą. Spotkania upowszechniające dla uczniów ZSZ będą odbywały się poprzez wcześniejsze umówienie się. Będzie się to odbywało drogą telefoniczną lub/i e-mailową. ZSZ otrzymają informację o LRKZ w kompleksowej formie za pomocą wysłania wszystkich materiałów składających się na produkt finalny do każdej szkoły zawodowej w województwie lubelskim.

Na etapie upowszechniania będą podjęte inne ważne działania propagujące produkt finalny wśród użytkowników:

- Konferencja upowszechniająca model podsumowująca projekt (min. 50 uczestników) – będzie prezentacją wszystkich dokonań w ramach projektu, etapów prac i ich wyników. Zostanie zaprezentowana ostateczna wersja produktu finalnego, a użytkownicy będą odrywali kluczową rolę podczas spotkania jako uczestnicy dyskusji i debat.

Na etapie testowania i analizy rzeczywistych efektów testowania (11-24 miesiąc realizacji projektu) istotnymi działaniami upowszechniającymi skierowanymi do użytkowników będą następujące zadania:

- Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników,
- Rekrutacja użytkowników produktu finalnego do testowania,
- Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu (ekspertyza) – ocena praktyka na temat produktu finalnego po etapie testowania,
- Konsultacja produktu finalnego ze środowiskiem społecznym i naukowym – warsztaty fokusowe (2 grupy x śr. 20 osób x 2 dni x 6 godzinny = 80 osobodni),



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Weryfikacja końcowej wersji produktu finalnego przez 8 ekspertów – 8 specjalistycznych ekspertyzy odnośnie wdrażania produktu finalnego: 2 prawne, 2 finansowe, 2 organizacyjne i 2 promocyjne. Z punktu widzenia upowszechniania będą to obszary: promocyjny (w jaki sposób promować produkt finalny aby działać optymalnie i jakie to za sobą koszty pociąga?). Będzie to istotny element uwzględnienia głosu praktyków i ekspertów w ostatecznym kształcie LRKZ.

W trakcie zarówno etapu testowania, jak i upowszechniania i włączania będą się odbywały cyklicznie posiedzenia: Panelu Ekspertów (11 osób) i Panelu Praktyków (19 osób) i ich bezpośredniej konfrontacji na Metaplanie (30 osób), mające na celu bieżące informowanie potencjalnych użytkowników o procesie tworzenia koncepcji i kształtu LRKZ (stały *empowerment*).

VI. 3. 2. INSTRUMENTY UPOWSZECHNIANIA SKIEROWANE DO ODBIORCÓW

Na etapie upowszechniania dla odbiorców produktu przewidziano spotkania informacyjno-doradcze w szkołach zawodowych w ramach:

- programu doradczego modelu wsparcia certyfikującego dla ZSZ, w tym 500 uczniów = 25 ZSZ x śr. 20 uczniów (razem 500 uczniów ZSZ, w tym 150 uczennic).

Będą to spotkania w ZSZ, podczas których uczniowie będą mieli zaprezentowane działanie e-Barometru, przedstawione korzyści wynikające z stworzenia profilu (upowszechnianie). Będą mogli również w praktyce sprawdzić jego działanie poprzez tworzenie własnych profili i korzystanie do dostępnych narzędzi (*mainstreaming*). Bezpośrednie spotkania są optymalnym rozwiązaniem z punktu widzenia efektywności działań.

Ponad to, do odbiorców będą kierowane również działania opisane w VI. 3 Strategii.

Aby osoby prowadzące działania upowszechniające były odpowiednio do nich przygotowane, posiadały adekwatną wiedzę o produkcie, w odpowiedni sposób komunikowały się w zależności od tego jaka to będzie grupa odbiorców: uczniowie, nauczyciele, dyrektorzy, pracodawcy czy urzędnicy konieczne jest bieżące ich szkolenie, weryfikowanie ich wiedzy i aktualizowanie jej. Dlatego Fundacja PAN przewidziała stały program doradczo-konsultingowy dla osób prowadzących działania upowszechniające i *mainstreamingowe* (śr. 40h/m-c x 11m-cy). Dzięki temu zadba się o odpowiednią jakość rzetelności przekazywanych informacji co będzie stanowiło o sukcesie procesu upowszechniania i *mainstreamingu*. Program doradczo-konsultingowy dla osób prowadzących działania upowszechniające i *mainstreamingowe* uwzględnia ich szkolenie, weryfikowanie wiedzy, jak również aktualizację wiedzy oraz bieżące korygowanie pojawiających się kwestii problemowych w trakcie podejmowanych działań upowszechniających.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Zmiany:

- usunięcie pozycji 47 budżetu: „Koszty (wszystkie): Spotkania upowszechniające PF wśród WRZ i 24 PRZ -25x1dzień (śr.6h) x śr.15 uczestn. = 375osobodni (sala, materiały, prelekcja itd.)”
Oszczędności: **-56.250,00 PLN**
- usunięcie etapu 9 zadania 5 harmonogramu: UPOWSZECHNIANIE: Spotkania upowszechniające PF wśród WRZ i 24PRZ -25x1dzień (śr.6h) x śr.15uczestn.=375osobodni (sala, materiały, prelekcja, dojazd itd.)

Usunięcie WRZ i PRZ jest naturalną konsekwencją wcześniej podjętej decyzji o wyłączeniu tych podmiotów z systemu LRKZ – uzasadnienie część IV.2 Strategii.

Wprowadzenie nowej formy upowszechniania (w miejsce pozycji 47):

- Usługa: Koszt przygotowania i dystrybucji produktu finalnego (P.0, P.1, P.2 oraz broszury informacyjnej o P.3) do wszystkich ZSZ w województwie lubelskim (korekta, łamanie, skład, druk, nagrywanie i tłoczenie płyt CD/DVD, dystrybucja do ok. 113 ZSZ – wszystkie funkcjonujące w roku szkolnym 2014/2015) = +56.250,00 PLN

Wprowadzenie nowej pozycji nie niesie za sobą żadnych zwiększonych wydatków – pokrywana jest z oszczędności wynikających ze zmian w projekcie, a wprowadzają ona większą efektywność i lepszą skalę oddziaływania etapu upowszechniania – informacja o LRKZ dotrze do każdej ZSZ w województwie lubelskim (100% skali dzięki tej formie).

Modyfikacje i uszczegółowienia:

- Projektodawca uszczegółowił opis działań upowszechniających. Została zmieniona grupa docelowa poprzez wykreślenie z katalogu użytkowników Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia (wynika to z sytuacji opisanej w części IV. 2 Strategii).
- Poprawiono oczywistą omyłkę pisarską w etapie 7 Zadania 5 harmonogramu i pozycji 44 budżetu – upowszechnianiem zostanie objętych 500 uczniów ZSZ, a nie 50 jak mogłyby wskazywać pozycje.
- Organy prowadzące zakwalifikowano do działań włączających a nie upowszechniających.
- Doprecyzowano zapis, że w trakcie realizacji zadania 5 działania informacyjne odnoszą się do upowszechniania, a doradcze do mainstreamingu (do pozycji obejmującej spotkania z pracodawcami dodano, że będą to również działania mainstreamingowe).
- Rekomendacja wprowadzenia pozycji: „Koszt przygotowania i dystrybucji produktu finalnego do wszystkich ZSZ w województwie lubelskim”
- Doprecyzowano, że program konsultingowo-doradczy odnosi się zarówno do działań upowszechniających, jak i mainstreamingowych.



VII. [STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI]

VII. 1. Cel działań włączających

Celem działań włączających jest implementacja modelu w formie produktu finalnego do rzeczywistej praktyki polityki edukacyjnej w zakresie szkolnictwa zawodowego. Zakłada się, że elementy produktu finalnego zostaną włączone do głównego nurtu polityki poprzez: przystępowanie ZSZ do procesu akredytacji (z własnej inicjatywy lub w wyniku zachęty ze strony organu prowadzącego), opracowywanie programów rozwojowych szkół na podstawie modelu LRKZ, aktywne korzystanie z e-Barometru przez uczniów i pracodawców. Będzie to egzemplifikacja *mainstreamingu* w formule rzeczywistego włączenia w główny nurt polityki/praktyki.

Ponadto samo stosowanie elementów modelu LRKZ jako innowacyjnego sposobu działania może stać się „dobrą praktyką społeczną”, np. samodzielnie uczniowie lub pracodawcy będą zakładali swoje profile na e-Barometrze (tym samym włączą go w zakres praktyki i codziennego użytkowania).

O sukcesie działań włączających będzie stanowiło przystąpienie (w ciągu 2 lat po zakończeniu realizacji projektu) przez co najmniej 20% szkół zawodowych w woj. lubelskim do akredytacji Lubelskich Ram Kwalifikacji Zawodowych oraz przekroczenie w e-Barometrze 1000 profili uczniów szkół zawodowych i 400 pracodawców. W chwili zakończenia projektu *mainstreaming* odniesie sukces jeżeli LRKZ uzna za użyteczne i skuteczne **400 uczniów ZSZ (min. 130 kobiet), 288 pracodawców, min. 20 zasadniczych szkół zawodowych i min. 19 organów prowadzących.**

VII. 2. Grupy, do których skierowane będą działania włączające

Poniżej przedstawiono tabelę z opisem grup, do których będą skierowane działania *mainstreamingowe* (horyzontalne i wertykalne)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 9. Grupy działań włączających wraz z uzasadnieniem (w podziale na mainstreamingu horyzontalny i wertykalny).

L.p.	Grupa odbiorców działań	Liczba podmiotów/ instytucji do których będą podjęte działania	Skuteczność mainstreamingu (liczba podmiotów przekonanych do LRKZ)	Źródło weryfikacji	Uzasadnienie doboru grup
mainstreaming horyzontalny					
1.	Zasadnicze szkoły zawodowe	25	20	liczba wdrożonych programów doradczych wsparcia certyfikującego LRKZ dla ZSZ	Realizuje zgodnie z prawem kształcenie zawodowe; ma najistotniejszy wpływ (w sensie chęci i woli) na modernizację kształcenia zawodowego
2.	Pracodawcy	360	288	liczba profili w e-Barometrze	Konieczność ich zaangażowania w proces modernizacji kształcenia zawodowego aby odpowiadało potrzebom rynku pracy
3.	Uczniowie	500	400	liczba profili w e-Barometrze	Bezpośrednio skorzystają z efektów produktu finalnego, ich szansa na zatrudnienie ma się zwiększyć się w wyniku LRKZ oraz poprzez dostęp do e-Barometru uzyskują możliwość bezpośredniego nawiązania współpracy z przedsiębiorcami
4.	Regionalna Sieć Tematyczna	1	1	akceptacja wstępnej wersji produktu finalnego i walidacji	W jej skład wchodzi potencjalni użytkownicy rozwiązań
5.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	1	1	podpisane porozumienie o współpracy	Współpraca z przedsiębiorcami i aktywizacja bezrobotnych (w tym absolwentów ZSZ) Fundacja PAN posiada wstępną zgodę Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczącą podpisania porozumienia o współpracy w zakresie informowania pracodawców i bezrobotnych absolwentów o e-Barometrze i zachęcania ich do skorzystania z narzędzi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mainstreaming wertykalny					
1.	Organy prowadzące (starostwa powiatowe / urzędy miast na prawach powiatu)	24	19	liczba wdrożonych programów doradczych dla organów prowadzących	Ustawowo starostwa realizują kształcenie zawodowe na terenie powiatu. Prowadzą nadzór nad działalnością ZSZ w powiecie i przeznaczają środki finansowe na funkcjonowanie podległych im jednostek. Tworzą „klimat edukacyjny” na podległym im terenie.
2.	Kuratorium Oświaty w Lublinie	1	1	podpisane porozumienie o współpracy	Pełni funkcję kontrolną nad placówkami edukacyjnymi. Realizuje politykę Rady Ministrów (w tym wypadku Ministerstwa Edukacji Narodowej) w województwie. Fundacja PAN posiada wstępną zgodę Kuratorium Oświaty w Lublinie dotyczącą podpisania porozumienia o współpracy w zakresie informowania ZSZ o LRKZ i zachęcania ich do uczestnictwa w akredytacji
3.	Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie	1	1	notatki ze spotkań	Wojewoda jest przedstawicielem Prezesa Rady Ministrów w terenie. Podlega mu Kurator Oświaty. Autorytetem urzędu może wpłynąć pozytywnie na politykę edukacyjną i przychylność dla zmian, które proponuje LRKZ
4.	Regionalna Sieć Tematyczna	1	1	akceptacja wstępnej wersji produktu finalnego i walidacji	Bezpośredni bądź pośredni kontakt z decydentami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityk krajowych lub regionalnych – wchodzi w skład RST
5.	Posłowie, senatorowie (i ich asystenci), decydenci szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego oraz autorytety życia społecznego, gospodarczego i naukowego	100	100	listy obecności ze spotkań <i>Regional & Local Lobbying</i>	Posiadają wpływ na kształtowaną politykę w kraju, regionie, powiecie lub lokalnie. Dzięki skutecznemu lobbingsowi w tej grupie buduje się szeroki <i>consensus</i> społeczny na rzecz LRKZ. Ten pozytywny klimat może przełożyć się na zachęcanie przez decydentów



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Grupa docelowa działań w wymiarze włączenia: 500 uczniów ZSZ (min. 150 kobiet), 360 pracodawców, 25 zasadniczych szkół zawodowych i 24 organy prowadzące.

VII. 3. Plan działań włączania do głównego nurtu polityki

Ponieważ proces mainstreamingu ma szczególne znaczenie w projektach innowacyjnych realizowanych w ramach PO KL, Fundacja PAN jego włączenie do praktyki i głównego nurtu polityki lokalnej i regionalnej rozpoczęło się już w fazie I, czyli na etapie przygotowania. *Mainstreamingowi* służyły następujące działania:

- spotkania Panelu Ekspertów (daty: 27.06.2012, 12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012),
- spotkania Panelu Praktyków (22.06.2012, 12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012),
- spotkania Metaplan – konfrontacja ekspertów i użytkowników (12.09.2012, 25.10.2012, 29.11.2012).

W/w instrumenty miały na celu aktywne włącznie potencjalnych użytkowników i decydentów w tematykę i proces tworzenia koncepcji i kształtu narzędzi, tak by późniejsza strategia *mainstreaming'u* spotkała się z powszechną akceptacją. Interesariusze nie tylko zapoznali się z koncepcją i użytecznością opracowywanych narzędzi i rozwiązań, ale aktywnie je tworzyli i opiniowali etapy ich powstawania. Wpłynęło to z jednej strony na ulepszenie samego produktu finalnego, a z drugiej wspierało przepływ informacji pomiędzy podmiotami systemu kształcenia zawodowego, co zwiększa szanse na możliwość wykorzystania produktu i włączenia go we własną strukturę potencjalnych użytkowników (szeroki *consensus* instytucjonalny).

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie dla użytkowników i odbiorców został przygotowany w zadaniu 5 projektu cykl spotkań doradczo-upowszechniających w zakresie LRKZ:

- program doradczy modelu wsparcia certyfikującego dla ZSZ (tym 500 uczniów (min. 150 uczennic) = 25 ZSZ x 20 uczniów) – 25 ZSZ x 20h doradztwa = 500h doradztwa,
- spotkania upowszechniające i *mainstreamingowe* produkt finalny w powiatach dla pracodawców – 24 spotkania (1 spotkanie w powiecie) x 1 dzień (śr. 6h) x śr. 15 pracodawców = 360 osobodni,
- *mainstreaming* LRKZ wśród organów prowadzących – 24 Starostwa Powiatowe x 10h doradztwa = 240h doradztwa,
- *Regional & Local LOOBYING* (spotkania z decydentami lokalnymi i regionalnymi oraz politykami z województwa lubelskiego; będą to także autorytety życia społecznego, gospodarczego i naukowego) – 10 spotkań x śr. 10 osób

Bezpośrednim *mainstreamingowym* programem doradczym zostanie objętych 25 ZSZ, 24 organy prowadzące, 360 pracodawców, 500 uczniów, a odbędzie się on między 25 a 36 miesiącem realizacji projektu.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaproszenia na spotkania dla pracodawców będą odbywały się drogą listowną, e-mailową, telefoniczną lub/i osobistą. Spotkania *mainstreamingowe* w ZSZ i starostwach powiatowych będą odbywały się poprzez wcześniejsze umówienie się. Będzie się to odbywało drogą telefoniczną lub/i e-mailową.

Podczas spotkań włączających w ZSZ uczniowie będą mogli w praktyce sprawdzić działanie e-Barometru poprzez tworzenie własnych profili i korzystanie do dostępnych narzędzi. Bezpośrednie spotkania są optymalnym rozwiązaniem z punktu widzenia efektywności działań i zachęcenia uczniów do aktywnego i częstego korzystania z produktu.

Podczas spotkań *mainstreamingowych* w powiatach dla pracodawców w celu efektywnej pracy i faktycznego zachęcenia biznesu do włączenia produktu w swoją codzienną praktykę zostaną wynajęte mobilne sale multimedialne z dostępem do Internetu, aby w praktyce pokazać korzyści płynące z e-Barometru i aby pracodawcy na miejscu stworzyli swoje profile, poznając pełnię możliwości systemu.

10 spotkań lobbingsowych z decydentami lokalnymi i regionalnymi, politykami, a także autorytetami życia społecznego, gospodarczego i naukowego ma na celu zachęcenie (lobbying) do włączenia produktu finalnego do nurtu polityki: lokalnego, regionalnego i głównego. Aby spotkania miały odpowiednią rangę i powagę Fundacja PAN przewidziała zwiększone koszty na wynajem sali i catering, kosztem wynagrodzeń dla prelegentów.

Dodatkowo w ramach rozszerzania grupy decydentów poinformowanej o możliwościach wykorzystania produktu zostaną przygotowane i przesłane listy do wybranych wysokich urzędników centralnych wraz z materiałami informacyjnymi na temat LRKZ. Zostanie również przygotowany i rozesłany mailing do urzędów samorządowych w całej Polsce informujący o produkcie i promujący jego wykorzystywanie.

Na etapie testowania i analizy rzeczywistych efektów testowania (11-24 miesiąc realizacji projektu) istotnymi działaniami włączającymi skierowanymi do użytkowników będą następujące zadania:

- Testowanie wśród ZSZ, organów prowadzących, uczniów i pracodawców produktu finalnego – testowanie ma również istotne znaczenie z punktu widzenia włączenia LRKZ,
- Weryfikacja końcowej wersji produktu finalnego przez 8 ekspertów – 8 specjalistycznych ekspertyzy odnośnie wdrażania produktu finalnego: 2 prawne, 2 finansowe, 2 organizacyjne i 2 promocyjne. Z punktu widzenia *mainstreamingu* będą to obszary: prawny (możliwość *mainstreamingu* LRKZ - włączenia do nurtu polityki: lokalnej, regionalnej i głównej), finansowy (koszty wdrożenia produktu finalnego), organizacyjny (gdzie w strukturze użytkowników produktu finalnego powinien się on znajdować z punktu widzenia skuteczności jego oddziaływania?). Będzie to istotny element uwzględnienia głosu praktyków i ekspertów w ostatecznym kształcie LRKZ.

W trakcie zarówno etapu testowania, jak i upowszechniania i włączania będą się odbywały cyklicznie posiedzenia: Panelu Ekspertów (11 osób) i Panelu Praktyków (19 osób) i ich bezpośredniej konfrontacji na Metaplanie (30 osób), mające na celu aktywne włączenie użytkowników i decydentów w tematykę i proces tworzenia koncepcji i kształtu LRKZ (stały *empowerment*).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Różnice w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Zmiana nazwy w związku z zakwalifikowaniem organów prowadzących do działań włączających a nie upowszechniających:

Pozycja 43 budżetu: „Koszty (wszystkie): upowszechnianie LRKZ wśród organów prowadzących – 24 Starostwa Powiatowe x 10 h doradztwa = 240 h doradztwa”

zmieniona na: „Koszty (wszystkie): mainstreaming LRKZ wśród organów prowadzących - 24 Starostwa Powiatowe x 10 h doradztwa = 240 h doradztwa”

Etap 6 zadania 5 harmonogramu: „UPOWSZECHNIANIE: LRKZ wśród organów prowadzących – 24 Starostwa Powiatowe x 10 h doradztwa = 240 h doradztwa”

zmiana na: „MAINSTREAMING: LRKZ wśród organów prowadzących - 24 Starostwa Powiatowe x 10 h doradztwa = 240 h doradztwa”

Modyfikacje:

- *Doprecyzowano i rozszerzono katalog grup docelowych działań mainstreamingowych – uzasadnienie w części VII.2 Strategii*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VIII. [KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU]

Najistotniejszymi, kluczowymi dla przebiegu Etapu II projektu są następujące punkty zwrotne:

Tabela 10. Kamienie milowe II etapu projektu.

L.p.	Działanie	Ramy czasowe
KM 1	Zakończenie procesu rekrutacji i rozpoczęcie testowania LRKZ	marzec 2013
KM 2	Proces testowania LRKZ	marzec – listopad 2013
KM 3	Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu w oparciu o ekspertyzę, zogniskowane wywiady grupowe (FGI: <i>Focus Group Interview</i>) oraz obowiązkową ewaluację zewnętrzną	grudzień 2013 – luty 2014
KM 4	Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego na podstawie rekomendacji wynikających z analizy rzeczywistych efektów testowania, a także z 8 specjalistycznych ekspertyz	luty – marzec 2014
KM 5	Przekazanie do walidacji RST gotowego produktu finalnego	marzec 2014
KM 6	Rozpoczęcie upowszechniania i mainstreamingu LRKZ	kwiecień 2014 – marzec 2015
KM 7	Zakończenie ewaluacji końcowej projektu	luty 2015
KM 8	Konferencja podsumowująca	marzec 2015
KM 9	Zakończenie projektu	marzec 2015



IX. [ANALIZA RYZYKA]

Jedną z cech projektów innowacyjnych jest wyższe niż w pozostałych projektach ryzyko nie osiągnięcia założonych wcześniej celów i rezultatów. Zatem przy realizacji projektu innowacyjnego konieczne jest wprowadzenie instrumentu zarządzania ryzykiem.

Identyfikacja ryzyka są to działania, których celem jest **wykrycie (zidentyfikowanie) źródeł ryzyka**, a następnie ich usystematyzowanie według przyjętych kategorii.

Głównym zadaniem tej fazy procesu zarządzania ryzykiem jest **oszacowanie wielkości prawdopodobieństwa i skutków zaistnienia zidentyfikowanych uprzednio ryzyk**. Na tym etapie wykonuje się hierarchizację zidentyfikowanych niebezpieczeństw według ich potencjalnego wpływu na proces realizacji przedsięwzięcia. Uzyskane wyniki będą stanowiły podstawę do dalszego planowania reakcji na niekorzystne zjawiska.

Poniżej została przedstawiona listę zidentyfikowanych ryzyk wraz z analizą iloczynu i skali **prawdopodobieństwa wystąpienia** oraz **wpływu na realizację projektu**.

P – prawdopodobieństwo wystąpienia (skala 1–3, gdzie 1 – niskie prawdopodobieństwo, 3 – wysokie prawdopodobieństwo)
W – wpływ na realizację projektu (skala 1–3, gdzie 1 – mały wpływ, 3 – wpływ bardzo duży)
I – zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (iloczyn $P \times W$)

IX. 1. Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń

W trakcie analizy ryzyka dokonano identyfikacji następujących zagrożeń:

1. Niechęć ZSZ do korzystania z programu akredytacji ze względu na wymagające założenia (opór instytucjonalny).
2. Problem ZSZ z poprawnym zastosowaniem modelu LRKZ.
3. Opór użytkowników ze względu na dotychczasowe negatywne (lub brak) doświadczenia, dotychczasowe trudności w nawiązaniu współpracy i jej niska efektywność mogą zniechęcać.
4. Ograniczony czas pracodawców => niskie zainteresowanie pracodawców produktem finalnym (opór instytucjonalny).
5. Niska motywacja uczniów, niska frekwencja spowodowana „trudną młodzieżą” w ZSZ => brak możliwości przetestowania produktu i nieosiągnięcie zakładanych rezultatów.
6. Odrzucenie Strategii Wdrażania Projektu innowacyjnego Testującego przez Regionalną Sieć Tematyczną.
7. Negatywna walidacja produktu finalnego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. Brak zakładanej liczby uczennic do testowania i upowszechniania e-Barometru.
9. Rezygnacja szkoły uczestniczącej w procesie testowania, co może spowodować nieosiągnięcie zakładanych rezultatów.
10. Niechęć absolwentów do informowania o swoich losach.

IX. 2. Oszacowanie prawdopodobieństwa, wpływu i identyfikacja najważniejszych zagrożeń

Tabela 11. Matryca ryzyka projektu.

L.p.	zidentyfikowane ryzyko	prawdopodobieństwo wystąpienia (skala 1–3, gdzie 1 – niskie prawdopodobieństwo, 3 – wysokie prawdopodobieństwo)	wpływ na realizację projektu (skala 1–3, gdzie 1 – mały wpływ, 3 – wpływ bardzo duży)	zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (iloczyn P x W)
1.	Niechęć ZSZ do korzystania z programu akredytacji ze względu na wymagające założenia (opór instytucjonalny)	2	2	4
2.	Problem ZSZ z poprawnym zastosowaniem modelu LRKZ	1	2	2
3.	Opór użytkowników ze względu na dotychczasowe negatywne (lub brak) doświadczenia, dotychczasowe trudności w nawiązaniu współpracy i jej niska efektywność mogą zniechęcać	2	3	6
4.	Ograniczony czas pracodawców => niskie zainteresowanie pracodawców produktem finalnym (opór instytucjonalny)	3	3	9
5.	Niska motywacja uczniów, niska frekwencja spowodowana „trudną młodzieżą” w ZSZ => brak możliwości przetestowania produktu i nieosiągnięcie zakładanych rezultatów	2	3	6



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6.	Odrzucenie Strategii Wdrażania Projektu innowacyjnego Testującego przez Regionalną Sieć Tematyczną	1	3	3
7.	Negatywna walidacja produktu finalnego	1	3	3
8.	Brak zakładanej liczby uczniów do testowania i upowszechniania e-Barometru	2	2	4
9.	Rezygnacja szkoły uczestniczącej w procesie testowania, co może spowodować nieosiągnięcie zakładanych rezultatów	1	3	3
10.	Niechęć absolwentów do informowania o swoich losach	2	2	4

Najważniejsze zagrożenia

(najważniejsze zagrożenia tzn. takie, które uzyskały co najmniej 4 punkty na skali i określono dla nich sposoby ich ograniczenia)

IX. 3. Sposoby ograniczenia najważniejszych zagrożeń

W przypadku projektów realizowanych ze środków EFS, Instytucja Zarządzająca PO KL zaleca komplementarne przyjęcie strategii unikania oraz łagodzenia ryzyka nieosiągnięcia założeń projektu. Do tego zalecenia zastosowała się Fundacja PAN.

unikanie (zapobieganie) – opracowanie założeń wdrożenia projektu w sposób pozwalający na wyeliminowanie ryzyka i zwiększenie prawdopodobieństwa osiągnięcia założonych celów szczegółowych. Przykładem działań zapobiegających wystąpieniu sytuacji ryzyka jest zwiększenie dostępnych zasobów lub posługiwanie się wypróbowanymi sposobami realizacji projektu;

łagodzenie (minimalizowanie) – zmniejszenie prawdopodobieństwa i minimalizowanie ewentualnych skutków wystąpienia ryzyka poprzez zaplanowanie odpowiednich działań. Strategia polega w tym przypadku na przygotowaniu planu łagodzenia ryzyka i monitorowaniu działań realizowanych na podstawie tego planu. Podjęcie określonych działań może się wiązać ze zmianą harmonogramu realizacji projektu, budżetu projektu oraz struktury zarządzania projektem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 12. Opis sposobów ograniczenia najważniejszych zagrożeń projektu.

L.p.	Zidentyfikowane ryzyko	Sposób ograniczania
Ryzyko najsilniejsze (9)		
1.	Ograniczony czas pracodawców => niskie zainteresowanie pracodawców produktem finalnym (opór instytucjonalny)	<i>zapobieganie</i>
		<ul style="list-style-type: none"> » spotkania organizowane w dni i terminach optymalnych z punktu widzenia grupy docelowej » aktywnie i stałe używanie podczas spotkań komputerów przenośnych on-line – uniknięcie nudnej teoretycznej informacji na rzecz praktycznego zaangażowania » stworzenie harmonogramu wyprzedzającego (na kilka spotkań do przodu) » intensywne działania promocyjne i uświadamiające » optymalne wykorzystanie dostępnego czasu na spotkanie – pokazanie korzyści przez praktykę
		<i>minimalizowanie</i>
		<ul style="list-style-type: none"> » wspólne ustalanie harmonogramów spotkań i ewentualne zmiany dostosowane do wymagań użytkowników » używanie argumentów istotnych dla biznesu
Ryzyko silne (6)		
2.	Opór użytkowników ze względu na dotychczasowe negatywne (lub brak) doświadczenia, dotychczasowe trudności w nawiązaniu współpracy i jej niska efektywność mogą zniechęcać	<i>zapobieganie</i>
		<ul style="list-style-type: none"> » bezpośrednia pomoc w nawiązaniu współpracy » przekazanie pomocnych informacji w zakresie efektywnej współpracy » rozmowy indywidualne » intensywne działania promocyjne i uświadamiające
		<i>minimalizowanie</i>
		<ul style="list-style-type: none"> » rozmowy z kierownictwem instytucji » stworzenie list rezerwowych instytucji chętnych do współpracy (w przypadku gdyby jedna z instytucji „rozmyśliła się” druga natychmiast nią zastępuje) » listy polecające
3.	Niska motywacja uczniów, niska frekwencja spowodowana „trudną młodzieżą” w ZSZ => brak	<i>zapobieganie</i>
		<ul style="list-style-type: none"> » spotkania w szkole (eliminacja konieczności „specjalnego” przyjazdu do szkoły)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	<p>możliwości przetestowania produktu i nieosiągnięcie zakładanych rezultatów</p>	<ul style="list-style-type: none"> » eliminacja teoretycznej „pogadanki” na temat e-Barometru na rzecz bezpośredniej pracy przez komputerem » atrakcyjna forma e-Barometru -> pokazanie bezpośrednich korzyści dla uczniów » używanie argumentów istotnych dla tej grupy wiekowej » intensywne działania promocyjne i uświadamiające <p><i>minimalizowanie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » zachęcanie nauczycieli i dyrektorów do promocji idei e-Barometru wśród uczniów » bezpośrednie zachęty i rozmowy » rekrutacja rezerwowa
Ryzyko istotne (4)		
4.	<p>Niechęć ZSZ do korzystania z programu akredytacji ze względu na wymagające założenia (opór instytucjonalny)</p>	<p><i>zapobieganie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » bezpośrednia pomoc doradczo-konsultingowa w wdrożeniu LRKZ » opracowanie skróconego poradnika wdrażania LRKZ (instrukcja) – po etapie testowania » rozmowy indywidualne » pomoc informacyjna i praktyczne wskazówki wdrożenia LRKZ (na stronie www FAQ) » intensywne działania promocyjne i upowszechniające <p><i>minimalizowanie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » spotkania i lobbng wśród organów prowadzących (starostwa powiatowe / urzędy miast na prawach powiatu) » listy rekomendacyjne » rozmowa z kierownictwem instytucji
5.	<p>Brak zakładanej liczby uczennic do testowania i upowszechniania e-Barometru</p>	<p><i>zapobieganie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » rekrutacja szkół z największą ilością uczących się kobiet » indywidualne rozmowy i zachęty » używanie podczas rozmów argumentów istotnych z punktu widzenia płci <p><i>minimalizowanie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » zachęcanie nauczycieli i dyrektorów do szczególnej promocji idei e-Barometru wśród uczennic » dodatkowo rozmowa z kierownictwem instytucji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6.	Niechęć absolwentów do informowania o swoich losach	<i>zapobieganie</i>
		» „zachęty” na e-Barometrze (generowanie CV, oferty pracy)
		» rozmowy indywidualne
		» kontakt e-mail i przez portale społecznościowe
		<i>minimalizowanie</i>
		» rozmowa z nauczycielami i dyrekcją szkoły
		» rozmowa z rodzicami

Imiona, nazwiska, funkcje i podpisy osób składających Strategię:

.....
Fundacja Polskiej Akademii Nauk Oddział w Lublinie
„Nauka i Rozwój Lubelszczyzny”



X. [ZAŁĄCZNIKI]

ZAŁĄCZNIK NR 1: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO - P.0:
SYSTEM AKREDYTACJI ZSZ PROWADZĄCY DO NADANIA LRKZ

ZAŁĄCZNIK NR 2: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO – P.1
REGIONALNY PROGRAM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.
REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZASAD PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
W KONTEKŚCIE WYNIKÓW BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W RAMACH
PROJEKTU INNOWACYJNEGO LUBELSKIE RAMY KWALIFIKACJI
ZAWODOWYCH

ZAŁĄCZNIK NR 3: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO - P 2:
PODRĘCZNIK METODOLOGII PARTNERSKIEGO PROGRAMU
ROZWOJOWEGO SZKOŁY ZAWODOWEJ WE WSPÓŁPRACY
Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK NR 4: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO - P 3:
LINK DO E-BAROMETRU

ZAŁĄCZNIK NR 5: RAPORT Z BADANIA KLUCZOWEGO „UWARUNKOWANIA WSPÓŁPRACY
ZASADNICZYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI W WOJ.
LUBELSKIM

ZAŁĄCZNIK NR 6: PROJEKT TECHNICZNY E-BAROMETRU

ZAŁĄCZNIK NR 7: SKŁAD OSOBOWY: PANELU EKSPERTÓW, PANELU PRAKTYKÓW,
INTERDYSCYPLINARNEGO ZESPOŁU BADAWCZEGO PROJEKTU
INNOWACYJNEGO