

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO



Temat innowacyjny:

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

Nazwa Projektodawcy: **Uniwersytet Rzeszowski, ul. Rejtana 16c, 35-959
Rzeszów, tel. 17 872 13 55**

Tytuł projektu: **PI LAUR – Losy Absolwentów Uczelni Rzeczpospolitej**

Numer umowy: **UDA-POKL.04.01.01-00-256/11-00**

Partnerzy: **OPTeam S.A., CBiES GUS Jachranka**

***OPTeam* S.A.**



Rzeszów, październik 2013

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

I. Uzasadnienie

Po 1989 r. w Polsce nastąpiło znaczne rozszerzenie oferty edukacyjnej na poziomie szkolnictwa wyższego, czego owocem był znaczny wzrost liczby studentów a zarazem absolwentów uczelni wyższych. W roku akademickim 2011/2012 na 460 uczelniach wyższych kształciło się 1.764 tys. studentów, (1.036 tys. kobiet), w tym na studiach stacjonarnych 965 tys. (556 tys. kobiet). Nierówność polegająca na przewadze kobiet w wymienionych grupach jest zjawiskiem trwałym i postępującym (55% w 2006, 58% w 2009, 59% w 2012), co jest przejawem indywidualnych preferencji wynikających z płci: mężczyźni częściej wybierają kształcenie na poziomie zawodowym, kobiety zaś kształcenie ogólne kontynuowane studiami (GUS 2012).¹

W roku akademickim 2010/2011 szkoły wyższe opuściło 497,5 tys. absolwentów. Największą grupę osób kończących studia wyższe stanowili absolwenci studiów niestacjonarnych – 257,7 tys. osób, z tego 127,1 tys. absolwentów studiów pierwszego stopnia z tytułem licencjata, 19,5 tys. absolwentów studiów pierwszego stopnia z tytułem inżyniera, 16,3 tys. absolwentów studiów jednolitych magisterskich i 94,7 tys. absolwentów studiów drugiego stopnia. Liczba osób uzyskujących dyplomy potwierdzające ukończenie studiów stacjonarnych wyniosła 239,8 tys., z tego 95,6 tys. absolwentów studiów pierwszego stopnia z tytułem licencjata, 37,7 tys. absolwentów z tytułem inżyniera, 63,2 tys. absolwentów studiów jednolitych magisterskich i 43,3 tys. absolwentów studiów drugiego stopnia (GUS 2012).²

Wskazane wcześniej wzbogacenie oferty edukacyjnej szkół wyższych miało w dużym stopniu charakter ilościowy a nie jakościowy, co wyrażało się w niedostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Wynikiem tego jest pojawienie się trudności w znalezieniu pracy przez absolwentów uczelni wyższych, o czym świadczy wysoka stopa bezrobocia wśród absolwentów, która w I kwartale 2013 r. wynosiła 26,2 % a w I kwartale 2012 r. – 21,3%. Z tych informacji wynika, że co 4. absolwent jest bezrobotny. Z danych GUS z 2009 r. wynika również, że dla ponad 40% absolwentów pierwsza praca odbiega od zawodu wyuczonego. Przy czym kobiety częściej podejmują pierwszą pracę zgodną z kwalifikacjami-46,1% wobec 40,3% dla mężczyzn (GUS 2009).

Tab. 1. Stopa bezrobocia absolwentów według poziomu wykształcenia – POLSKA (kwartały)

Poziom wykształcenia	I 2011	II 2011	III 2011	IV 2011	I 2012	II 2012	III 2012	IV 2012	I 2013
Wyższe	19,8	21,4	22,5	18,3	21,3	17,1	23,4	20,1	26,2

Źródło: Kwartalne informacje o aktywności ekonomicznej, GUS, 2011-2013.

Niedostosowanie oferty edukacyjnej szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy wymaga prowadzenia kompleksowych badań umożliwiających poznanie przyczyn tego zjawiska. Szczególnie istotną rolę w tym kontekście odgrywają badania losów zawodowych absolwentów pozwalające na identyfikację kierunków i uczelni zapewniających absolwentom dobry start na rynku pracy, a także tych, których absolwenci zasilają szeregi bezrobotnych. Jest to trudne z uwagi na brak wypracowanych efektywnych rozwiązań w tym zakresie zarówno w kraju jak i w Europie.

W innych krajach Unii Europejskiej (UE) takich jak Wielka Brytania (najstarszy system monitorowania losów absolwentów istniejący już od roku 1961 to brytyjskie badania *Destination of Leavers from*

¹ Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r., GUS, Warszawa 2012.

² Tamże.

Higher Education – DLHE, prowadzone przez Higher Education Statistics Agency -HESA) czy Włochy (system AlmaLaurea założony w 1994 roku i prowadzony przez konsorcjum uniwersytetów przy współpracy włoskiego ministerstwa edukacji i nauki) badania losów zawodowych absolwentów mają długą tradycję ale i w tych krajach brak jednego efektywnego modelu umożliwiającego to badanie (np. we Włoszech funkcjonuje również inny system pod nazwą STELLA, skupiający się głównie na absolwentach uczelni z północnych Włoch).

Jednocześnie należy mieć na względzie, że wciąż brakuje przekrojowych opracowań kwestii monitorowania losów absolwentów również w Europie. Części informacji przekrojowych dostarczają wyniki badania TRACKIT! Finansowanego przez Komisję Europejską, ale także one są już w części nieaktualne i nie podają zbyt wielu szczegółów dotyczących samej metodologii badań.³

W Polsce długo nie interesowano się losami zawodowymi absolwentów. Problem ten był pomijany w polityce, czego efektem jest brak tradycji prowadzenia tego typu badań, a co za tym idzie – brak wypracowania dobrych praktyk w tym zakresie. Badania tego typu prowadzono sporadycznie w ramach indywidualnych inicjatyw (np. Monitoring Losów Zawodowych Absolwentów Szkół Wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach, Sedlak&Sedlak, Kraków 2010). Ponadto nieliczne, dotychczasowe rozwiązania stosowane na pojedynczych uczelniach (m.in. SGH 2001, UMCS 2002, UJ od 2007, AGH od 2008)⁴ nie okazały się na tyle efektywne, by stać się podstawą ogólnokrajowego rozwiązania.

W ostatnich latach zaczęto zwracać coraz większą uwagę na badania losów zawodowych absolwentów, czego skutkiem było nałożenie na szkoły wyższe od października 2011 r. ustawowego obowiązku śledzenia karier absolwentów. Jednocześnie przygotowywana jest nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którą obowiązek ten ma zostać zniesiony ze względu na planowane wdrożenie ogólnokrajowego systemu śledzenia karier absolwentów na podstawie danych ZUS. Dane te jednak będą miały charakter ogólny a zarazem będą umożliwiały śledzenie losów zawodowych tylko tych absolwentów, w przypadku których zatrudnienie wiązało się z przekazywaniem danych do ZUS. Nie pozwolą one na śledzenie losów absolwentów, których praca nie była rejestrowana w ZUS (np. osoby ubezpieczone w KRUS), jak również absolwentów pozostających bez pracy. Ponieważ jest to system planowany do wdrożenia trudno jednoznacznie ocenić na tym etapie efekty jego działania. Dlatego też koniecznym jest prowadzenie badań pogłębionych pozwalających na uzyskanie bardziej szczegółowych informacji na temat losów zawodowych absolwentów (z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych uczelni oraz profilu kształcenia).

Potrzeba monitorowania karier absolwentów nie wynika jedynie z konieczności wypełnienia ustawowego obowiązku. Jest ona odpowiedzią na coraz to mocniej zauważalny fakt, iż śledzenie losów zawodowych absolwentów odgrywa kluczową rolę w kontekście podejmowania działań mających na celu zapewnienie jak najwyższej jakości kształcenia oraz dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Istotne znaczenie monitorowania losów zawodowych absolwentów zostało dostrzeżone w Raporcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom [IPiSS, 2010], w raporcie Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce z 2011 r. Na potrzebę prowadzenia kompleksowych

³ Por. Michael Gaebel, Kristina Hauschildt, Kai Muhleck, Hanne Smidt, *Tracking Lerner's and Graduates Progresion Paths. Trackit*. EUA Publications, 2012; Kai Muehleck, "On the Tracks of Students and Graduates: Methods and Uses of Tracking Procedures in the European Higher Education Area", [w:] A. Curaj et al. (eds.), *European Higher Education at the Crossroads: Between the Bologna Process and National Reforms*, Dordrecht 2012.

⁴ Opis rozwiązań stosowanych przez różne uczelnie w kraju zawiera dokument *Analiza danych zastanych*.

badania karier absolwentów wskazywano również podczas spotkań z pracodawcami organizowanych systematycznie w 2011, 2012 oraz 2013 r. w Uniwersytecie Rzeszowskim.

Potrzeby te znalazły potwierdzenie w zrealizowanych w ramach projektu PI LAUR konsultacjach, które dotyczyły:

1. przygotowania metodologii i narzędzi badawczych oraz portalu i programu lojalnościowego – łącznie wzięło udział w konsultacjach 152 osoby, w tym z 6 uczelni wyższych z tj. Uniwersytetu Gdańskiego, Uniwersytetu Szczecińskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.
2. konsultowania wyników i wstępnej wersji strategii wdrażania – udział 246 osób w tym przedstawiciele 6 różnych szkół wyższych z kraju (Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Uniwersytet Rolniczy w Krakowie, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu) – łącznie 33 osoby (11 pracowników i 22 absolwentów/studentów).

Konsultacje te przeprowadzono wśród absolwentów, pracodawców oraz pracowników szkół wyższych w tym kadry zarządzającej. Na spotkaniach tych potwierdzono wskazane powyżej problemy dotyczące badania losów zawodowych absolwentów (niska responsywność, problemy z badaniem losów absolwentów na różnych uczelniach przy jednoczesnym braku wystarczających informacji z rynku pracy na temat potrzeb pracodawców, trudności w kontaktach z pracodawcami, niewystarczająca współpraca w przygotowaniu studenta do pracy w ramach danego wykształcenia). W trakcie konsultacji zarówno w pierwszych jak i drugich konsultacjach pytano również o to, czy przedstawione rozwiązanie (badania różnorodnymi narzędziami badawczymi, wsparcie informatyczne oraz portal z programem lojalnościowym) stanowi skuteczne narzędzie do budowania trwałych relacji absolwenta z uczelnią wyższą oraz czy to rozwiązanie jest efektywne zarówno z punktu widzenia uczelni jak i pracodawców (*Raport z ewaluacji*). Uzyskane wyniki potwierdziły, że założenia systemu zaproponowanego w projekcie rozwiążą rzeczywiste problemy uczelni wyższych w Polsce. W trakcie konsultacji prowadzonych z pracodawcami wskazano również na potrzebę budowania relacji z rynkiem pracy i instytucjami zatrudniającymi absolwentów. Ponadto wskazano jakie elementy współpracy należy rozwijać (m.in. wspólne przygotowanie studenta przez uczelnię i pracodawców do wykonywania pracy w danym zawodzie tj. częstsze i dłuższe staże, praktyki) oraz konieczność przekazywania do pracodawców informacji na temat kształcenia na danej uczelni, danym kierunku i informowania pracodawców o działaniach realizowanych w ramach danej szkoły wyższej (*Raport z ewaluacji*). Wszystkie te zabiegi mają na celu jak najlepsze przygotowanie absolwenta do wymogów rynku pracy oraz potrzeb pracodawców.

Opracowana w ramach projektu metodyka (produkt finalny) ma wspierać proces rozwiązywania wspólnego problemu absolwentów szkół wyższych i pracodawców (odbiorcy) i stanowić będzie odpowiedź na słabe dostosowanie profilu kształcenia uczelni wyższych do wymogów rynku pracy (czego skutkiem jest wysokie bezrobocie wśród absolwentów) i ograniczony dostęp firm do kompetentnych kadr.

II. Cel wprowadzenia innowacji

W trakcie realizacji I etapu projektu nie dokonano zmiany w ramach **celu głównego projektu**, którym jest podniesienie jakości kształcenia oraz lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb rynku pracy poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnej metodyki monitoringu losów zawodowych absolwentów, upowszechnienie i mainstreaming do 30.11.2015. Wskaźnikiem pomiaru tego celu będzie liczba wypracowanych metodyk monitoringu losów zawodowych absolwentów, służących podnoszeniu jakości kształcenia uczelni (wartość docelowa wskaźnika-1). Źródłem weryfikacji będzie sam Poradnik z metodyką monitorowania losów zawodowych absolwentów zawierający elementy systemu lojalności, jako narzędzia zwiększającego poziom zwrotu ankiet. Pomiar tego wskaźnika dokonany zostanie na koniec realizacji projektu tj. 30.11.2015.

Również **cele szczegółowe** nie zostały zmienione w odniesieniu do zapisów wniosku o dofinansowanie. Zaliczamy do nich:

1. upowszechnienie wiedzy wśród kadry naukowej UR i rozwój know-how UR w zakresie monitoringu losów zawodowych absolwentów uczelni w Polsce do 30.11.2015. Wskaźnikiem pomiaru tego celu będzie liczba osób biorących udział w konsultacjach, (60 os). Źródłem weryfikacji wskaźnika będą listy obecności, monitorowanie na bieżąco po każdym spotkaniu.
2. poprawę skuteczności narzędzi badawczych monitoringu losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Rzeszowskiego do 30.11.2015. Wskaźnikiem pomiaru tego celu będzie:
 - a) liczba wdrożonych systemów lojalnościowych zwiększających efektywność narzędzi ankietyzacji absolwentów. Źródło weryfikacji stanowić będzie Protokół wdrożenia produkcyjnego e-portalu lojalnościowego dla absolwentów, pomiar wskaźnika planowany na 28.02.2015 (we wniosku niewłaściwie wskazano rok 2014, prawdopodobnie wynika to z pomyłki pisarskiej).
 - b) liczba wykorzystanych narzędzi badawczych (4). Weryfikacja osiągnięcia tego wskaźnika będzie możliwa dzięki Raportom z badań losów absolwentów metodami: CAWI, CATI, FGI, indywidualnych dzienniczków. Pomiar dokonany zostanie 30.11.2014 (I badanie) i 30.11.2015 (II badanie).
3. upowszechnienie informacji oraz poszerzenie wiedzy kadry zarządzającej Uniwersytetu Rzeszowskiego dotyczących oczekiwań pracodawców zatrudniających absolwentów UR do 30.11.2015. Wskaźnikiem przypisanym do tego celu będzie liczba raportów z badań oczekiwań pracodawców metodą CATI. Źródłem weryfikacji tego celu będzie Raport z badania pracodawców metodą CATI a pomiar dokonany zostanie dwukrotnie (30.11.2014 i 30.11.2015).
4. zwiększenie dostępności do innowacyjnych metodyk wspierających dostosowywanie profilu kształcenia uczelni do potrzeb rynku pracy do 30.11.2015. Cel ten nakierowany jest na upowszechnienie i dostęp do wypracowanej innowacyjnej metodyki badań losów zawodowych absolwentów szkół wyższych. Wskaźnikiem pomiaru tego celu będzie liczba uczelni w Polsce, którym udostępniono opracowany produkt finalny projektu w postaci poradnika, - 459. Źródłem weryfikacji będą potwierdzenia przekazania wersji finalnej Poradnika do innych uczelni a pomiar planowany jest na 30.11.2015.

Docelowym stanem pożądanym po wdrożeniu metodyki będzie sytuacja, w której uczelnie wyższe dysponując dopasowanymi do swoich potrzeb narzędziami, będą mieć zapewniony odpowiedni poziom informacji na temat potrzeb rynku pracy a co za tym idzie będą dysponować wiedzą konieczną do modyfikacji kierunków kształcenia. Rozwiązanie wypracowane w projekcie daje możliwość zastosowania narzędzi badawczych, informatycznych oraz programu lojalnościowego do prowadzenia kompleksowego systemu monitoringu losów zawodowych absolwentów, który w sposób bardziej efektywny (szybszy, ekonomiczny tj. bez konieczności ponoszenia wydatków na

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

opracowanie narzędzi zarówno pod względem metodologicznym jak i informatycznym a wyłącznie na użytkowanie i eksploatację) dostarcza niezbędnych informacji do zarządzania uczelnią.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacja w projekcie odnosi się do **formy wsparcia** tj. zastosowania spójnego programu lojalnościowego do budowy relacji pomiędzy uczelnią a jej absolwentami z naciskiem na zwiększenie poziomu zwrotu ankiet uzyskiwanych w trakcie badań oraz wykorzystania nowatorskiego narzędzia do badań – dzienniczka absolwenta (nie stosowanego przez inne uczelnie zarówno w kraju jak i w UE)⁵. Wskazane formy wsparcia dotyczą nierozwiązanego jednoznacznie na poziomie Polski (jak wskazano wyżej również na poziomie krajów UE) problemu związanego z tym, że nie funkcjonuje rekomendowany i najbardziej efektywny model prowadzenia badań losów zawodowych absolwentów. Przedstawione dane w pkt. I (Uzasadnienie) i w *Analizie danych zastanych* wskazują, że uczelnie w kraju jak i w UE na różny sposób próbują rozwiązać te trudności jednak rozwiązania te cechują się różnym stopniem skuteczności.⁶

Pierwszy z wskazanych w projekcie wymiarów innowacji odnosi się do zastosowania **programu lojalnościowego** w procesie zbierania danych o losach zawodowych absolwentów. To nowatorskie działanie w pierwszym etapie projektu polegało na stworzeniu spójnego programu lojalnościowego w ramach którego absolwenci, którzy brali udział w badaniu (wypełnili ankietę CAWI lub CATI) mają dostęp do:

- a) nagród rzeczowych ufundowanych przez sponsorów
- b) kuponów rabatowych i zniżkowych na produkty/usługi,
- c) przykładowych wzorów dokumentów aplikacyjnych - CV,
- d) testu kompetencji (predyspozycje do prowadzenia własnej działalności gospodarczej),
- e) informacji związanych z poszukiwaniem pracy, rozmowami kwalifikacyjnymi itd. ,
- f) ofert pracy z Biura Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Wskazany powyżej system różni się od zapisów wniosku o dofinansowanie. Zgodnie z wnioskiem program lojalnościowy polegać miał na zbieraniu punktów za różne formy aktywności. W trakcie konsultacji narzędzi z absolwentami uzyskano potwierdzenie, że z ich strony preferowane są zaimplementowane w projekcie rodzaje rozwiązań tj. nagrody rzeczowe i bonusy. Są one bardziej atrakcyjne i stanowią silniejszy bodziec do wypełniania ankiety. Projektując system lojalnościowy uwzględniono również uwarunkowania Wnioskodawcy tj. respondenci, którzy zostali objęci badaniem nie mają zwyczaju logowania się (brak takiego systemu u Wnioskodawcy) a okres pilotażu jest zbyt krótki aby umożliwić zbieranie punktów za poszczególne aktywności. Stąd zmodyfikowano program lojalnościowy do wskazanej powyżej postaci. Zaprojektowany system jest na tyle elastyczny, że umożliwia dopasowanie się do potrzeb konkretnych uczelni. W przypadku gdy dana szkoła wyższa będzie użytkowała np. system do zarządzania uczelnią opierający się na logowaniu studentów, system wypracowany w ramach projektu będzie mógł taką postać przyjąć.

Dostęp do programu lojalnościowego otrzymali absolwenci, którzy wypełnili ankietę internetową (CAWI) oraz telefonicznie udzielali odpowiedzi (CATI) – za pomocą maili przekazano im link do zasobów programu. Wprowadzone rozwiązanie umożliwiło realizację badania metodą CAWI i CATI w ciągu niespełna 2 tygodni i uzyskaniem responsywności na poziomie 45% dla 6 kierunków

⁵ Na podstawie: *Analiza danych zastanych* (załącznik do strategii).

⁶ Zgodnie z informacjami pozyskanymi w ramach przeprowadzonej analizy prawnej brak jest norm, które przyznawałyby Polskiej Komisji Akredytacyjnej prawo do zobowiązania uczelni do publikacji wyników przeprowadzonych badań losów zawodowych absolwentów stąd trudno wskazać jaką efektywnością/skutecznością cechują się rozwiązania wykorzystywane przez poszczególne uczelnie.

(podobny poziom wypełnionych ankiet biuro karier Wnioskodawcy uzyskuje po ok. 5 miesiącach pracy dla 41 kierunków co przeciętnie pozwala zbadać 1 kierunek w ciągu 2 tygodni). System umożliwia bieżące monitorowanie ilości ankiet wypełnionych w ramach systemu. Pozwala to na osiągnięcie zadowalającego (założonego w trakcie badania) poziomu responsywności ankiet dla każdego z objętych badaniem kierunków.

Nowatorskim elementem projektu jest również zastosowanie narzędzia badawczego o charakterze jakościowym (**dzienniczka absolwenta**), które nie jest wykorzystywane przez inne uczelnie do badania losów absolwentów. W okresie czerwiec-wrzesień 2013r. zlecono napisanie dzienniczków 24 absolwentom rocznika 2011/2012, po 4 osoby dla każdego z 6 kierunków objętych badaniem. Zastosowanie tej metody badawczej jest szczególnie użyteczne w kontekście poznania sytuacji absolwentów na rynku pracy, a w szczególności ich codziennych doświadczeń w tym zakresie. W celu ukierunkowania tematyki dzienniczków pisanych przez absolwentów opracowano specjalny formularz zawierający przede wszystkim zagadnienia/pytania o charakterze otwartym (formularz zawiera *Poradnik z metodyką*). Wskazane narzędzie ma charakter innowacyjny nie tylko w kontekście wykorzystywanych narzędzi w Polsce ale i w Europie. Na podstawie danych przygotowanych w ramach prac w projekcie (*Analiza danych zastanych*) w badaniach prowadzonych w Europie dominują głównie kwestionariusze ankiet i wywiady (zazwyczaj telefoniczne), zdecydowanie mniej jest innych narzędzi, szczególnie dostarczających danych jakościowych. Jednocześnie w trakcie opracowywania projektu i pierwszych miesięcy jego realizacji nie uzyskano informacji aby inne uczelnie w Polsce czy też za granicą badały losy zawodowe swoich absolwentów za pomocą dzienniczków (więcej informacji na ten temat zawiera *Analiza danych zastanych* – załącznik do strategii).

Te dwa elementy o charakterze innowacyjnym wchodzi w skład **metodyki monitorowania losów zawodowych absolwentów (produkt finalny)** i stanowią z jednej strony wsparcie i efekt zachęty do udziału w badaniu a z drugiej strony nowatorskie narzędzia do badania tych losów. Metodyka ta łączy narzędzia badawcze (opis metodologii badań, opracowane narzędzia badawcze tj. ankietę CAWI, CATI, scenariusz wywiadu grupowego, formularz dzienniczka), narzędzia informatyczne wspierające narzędzia badawcze (system do realizacji ankiety CAWI i generowania raportów, system do dzwonienia dla potrzeb ankiety CATI, portal na którym umieszczone zostały fragmenty dzienniczków w postaci blogów) oraz program lojalnościowy. Połączenie tych elementów umożliwia otrzymanie efektu synergii i pozyskanie danych ilościowych, jakościowych oraz włączenie grup użytkowników i odbiorców w proces kształtowania wymogów co do programów kształcenia na uczelniach wyższych (konsultacje wyników w ramach projektu).

Przedstawiona kompleksowa metodyka badań zawierająca różnorodne narzędzia i metody badawcze, wsparta rozwiązaniami informatycznymi stanowi rozwiązanie kosztochłonne. Dzięki realizacji projektu a co za tym idzie wsparciu środkami zewnętrznymi możliwym było opracowanie tak szerokiego wachlarza narzędzi badawczych oraz przeprowadzenie ich pilotażu.

Na grupy docelowe, **odbiorców** tych innowacyjnych rozwiązań wypracowanych w projekcie składają się (zapis zgodny z wnioskiem o dofinansowanie):

a) obiorcy, do których należą:

- **studenci/absolwenci** – badania losów zawodowych absolwentów mają na celu dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy a tym samym zwiększenie możliwości podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie.
- **pracodawcy** – dostosowanie kształcenia do ich potrzeb pozwoli na dostęp do bardziej kompetentnych, lepiej wykształconych i przygotowanych do pracy kadr.

b) użytkownicy, do których zaliczamy:

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

- **uczelnie wyższe** – w związku z ustawowym obowiązkiem prowadzenia badań losów zawodowych absolwentów będą to podmioty zainteresowane narzędziami, które umożliwią im spełnienie obowiązku ustawowego.
- **pracownicy Biur Karier/zespołów realizujących badanie** – bezpośrednio zajmują się monitorowaniem losów absolwentów i wykorzystują w tym celu różne rozwiązania.
- **kadra zarządzająca** uczelniami w Polsce – odpowiedzialna za monitorowanie losów zawodowych swoich absolwentów i dostosowania kształcenia do Krajowych Ram Kwalifikacji oraz wymogów rynku pracy, do ich kompetencji należy akceptacja rozwiązań wykorzystywanych do badania losów absolwentów.

Tak jak wskazano we wniosku o dofinansowanie w zakresie grupy wsparcia projekt nie ma charakteru innowacyjnego.

Podstawowym warunkiem, jaki musi być spełniony aby innowacja działała a metodyka mogła mieć zastosowanie, jest zgoda absolwentów na udział w badaniu losów zawodowych oraz na przetwarzanie ich danych osobowych na potrzeby badania. Należy mieć na uwadze, że taką zgodę pozyskują najczęściej biura karier już funkcjonujące na danych uczelniach. Zgodnie z analizą prawną (wyciąg z analizy stanowi załącznik do niniejszej strategii) w przypadku gdy cel badania dotyczy losów zawodowych absolwentów nie ma konieczności zbierania dodatkowej zgody.

Innymi wymogami związanymi z wdrożeniem narzędzi oraz programu lojalnościowego są:

1. posiadanie bazy danych kontaktowych – aby móc wykorzystać ankietę internetową wspomaganą przypomnieniem sms do badania koniecznym jest posiadanie adresów e-mail i numerów telefonów absolwentów.
2. pozyskanie sponsorów do programu lojalnościowego, którzy będą fundatorami nagród rzeczowych, zniżek i rabatów na produkty i usługi.

W **wymiarze technicznym** koniecznymi warunkami wdrożenia innowacji są:

- a) W zakresie wymagań sprzętowych serwera: przestrzeń na dysku 50-100 GB, RAM – 4 GB, procesor 4-rdzeniowy – 1 szt.,
- b) Posiadanie połączenia do sieci internetowej, konta pocztowego oraz witryny www.
- c) Posiadanie aplikacji serwerowych: Linux OS, baza danych MySQL, serwer www – Apache i PHP.

Warunki te spełnia zdecydowana większość szkół, nie stanowią one wymogów wykraczających poza bieżącą obsługę informatyczną nawet małej uczelni.

Mając na względzie opracowany plan działań procesu testowania oraz zaplanowane poszczególne zadania w jego ramach szacowany czas wdrożenia innowacji wynosi około 1 miesiąca. Natomiast koszty wdrożenia poszczególnych narzędzi na uczelniach – testerach kształtują się następująco:

- a) Ankieta CAWI i CATI (w tym call center) – 0 zł (ewentualnie koszt konfiguracji dostawcy usług wiadomości błyskawicznych -bramka SMS lub konfiguracji dostawcy usług telefonii IP -bramka VOIP, jeśli dostawca będzie różny niż wybrany w projekcie). Dla potrzeb badania CATI nie jest koniecznym przygotowanie specjalnego pomieszczenia, pracowni, wystarczającym jest przygotowanie komputerów (w zależności od liczby ankietowanych) z dostępem do Internetu i dostępem do Internetu.
- b) FGI oraz dzienniczki – 0 zł.⁷

Kosztem, który może się pojawić na etapie wdrażania jest czas pracy i przeszkolenia osób, które będą te narzędzia wykorzystywać. Oszacowanie tego czasu jest utrudnione z uwagi na fakt, że w momencie opracowywania strategii nie jest wiadomo ile osób w ramach poszczególnych uczelni będzie zaangażowanych w proces testowania. Rzeczywiste i możliwe do oszacowania koszty ponoszone

⁷ Potencjalne koszty wskazane zostały w Poradniku zawierającym metodologię badania losów zawodowych absolwentów.

będą na etapie eksploatacji narzędzi np. koszt wysyłki sms, koszty połączeń telefonicznych koszty opracowania transkrypcji z wywiadów grupowych (dane w tym zakresie przedstawiono we wstępnej wersji produktu finalnego – poradnika).

Zastosowanie wspomnianych innowacji pozwoli na uzyskanie **efektów** o dwojakim charakterze:

1. W związku z zastosowaniem systemu lojalnościowego oraz przemyślanej strategii badań wzmocnionych narzędziami informacyjnymi, zwiększy się poziom zwrotu ankiet wypełnionych przez absolwentów a to pozwoli na pozyskanie bardziej wiarygodnych danych z badania losów zawodowych absolwentów. Ten system umożliwi też skrócenie czasu badania przy jednoczesnym „utrzymaniu” zainteresowania zasobami programu lojalnościowego i działaniami uczelni. Ma to wywołać „efekt zachęty” do wypełniania ankiety i wzięcia udziału w badaniach.
2. Dane uzyskane dzięki dzienniczce pozwolą na uzupełnienie danych ilościowych o „ścieżkę zawodową” absolwentów danych kierunków czy uczelni. Takie narzędzie pozwala również na kontakt z uczelnią, który często po ukończeniu studiów nie jest kontynuowany. Osoby, które prowadzą dzienniczek mają poczucie, że ich los jest ważny dla uczelni a ich doświadczenia wpłyną na zmiany, modyfikacje kształcenia.

Ponadto z doświadczeń własnych UR wynika, iż brakuje sposobu, za pomocą którego wyniki badań i rekomendacje będą przedstawiane kadrze zarządzającej UR i wprowadzane w życie. Dlatego na etapie testowania zostanie opracowana wraz z uczelniami-testerami **procedura zarządzania rekomendacjami/zaleceniami monitoringu losów zawodowych absolwentów** i poddana testowaniu na gruncie UR jak i u uczelni-testerów.

Zastosowanie nowatorskiego podejścia zaplanowanego w projekcie może również generować szereg **efektów o charakterze niemierzalnym (wartość dodana)** m.in. postrzeganie uczelni jako instytucji zainteresowanej losem swoich absolwentów, nawiązanie współpracy z pracodawcami w zakresie wykraczającym poza założenia projektu oraz tworzenie przestrzeni ściślejszej współpracy między absolwentami a uczelnią, która będzie wykraczała poza monitoring, np.: zapraszanie na konsultacje programów kształcenia. Innego rodzaju wartością dodaną jest funkcja powiększania czcionek (za każdym kliknięciem w większą lub mniejszą literę powiększa o 1px, więc można klikać wiele razy). Umożliwia to dostęp do zasobów portalu dla osób niedowidzących.

Jednocześnie wypracowane rozwiązania w ramach projektu mają kilka przewag nad dotychczas stosowanymi podejściami:

1. Połączenie metod i technik ilościowych z jakościowymi (większość uczelni realizuje badania stosując głównie narzędzia ilościowe).
2. Przygotowanie narzędzi informatycznych wspomagających cały proces badań. Przewagą są rozwiązania typu: przypomnienia sms, opracowany system do dzwonienia (call center), elastyczność w tworzeniu ankiety i jej modyfikowania.
3. Wdrożenie dzienniczka absolwenta, który pozwala „śledzić” ścieżkę kariery konkretnych absolwentów.
4. Zaimplantowanie programu lojalnościowego, który stanowi efekt zachęty do udziału w badaniach i odwiedzania strony uczelni. Program ten jest również pewnego rodzaju platformą współpracy i komunikacji z rynkiem pracy tj. z pracodawcami.
5. Niskie koszty wdrożenia i eksploatacji narzędzi wypracowanych w projekcie dla uczelni, które będą wykorzystywać te instrumenty.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie opracowana wstępna wersja metodyki badania losów zawodowych absolwentów i rozwiązania w niej zawarte będą przedmiotem działań w ramach etapu testowania. Proces testowania narzędzi w projekcie obejmuje 2 obszary:

1. Testowanie na 41 kierunkach realizowanych na Uniwersytecie Rzeszowskim. Testowanie obejmie absolwentów z 2012 roku (ok. 3000 osób – ankietą CAWI i CATI). Testowaniu poddane zostaną również pozostałe narzędzia badawcze tj. FGI (grupy po 8 osób z każdego z kierunków) i dzienniczek (po 3 osoby z każdego kierunku będą prowadzić zapisy w ramach dzienniczka absolwenta). Badaniu techniką wywiadu/ankiety telefonicznej poddani zostaną pracodawcy (ok. 300 firm). Badani będą absolwenci z 2011/2012 roku.
2. Testowanie na wybranych uczelniach w kraju (część nieopisana we wniosku o dofinansowanie i wypracowana na podstawie doświadczeń z pierwszego etapu realizacji projektu). Uczelnie te zostaną wybrane w otwartym naborze tak by uwzględniać specyfikę różnych szkół wyższych funkcjonujących w Polsce (m.in. uczelnie państwowe, państwowe wyższe szkoły zawodowe, uczelnie niepubliczne) i pochodzić będą z różnych województw aby przetestować rozwiązania w różnych regionach o odmiennej specyfice – kryteria naboru. W ramach działań związanych tym obszarem przewidziano następujące zadania/kroki:
 - a) **Nabór uczelni i organizacja procesu testowania.** We wrześniu 2013 roku ogłoszono nabór uczelni zainteresowanych testowaniem narzędzi wypracowanych w projekcie. Na koniec października br. otrzymano deklaracje przystąpienia do testowania od następujących szkół wyższych w Polsce:
 - Uniwersytet Gdański,
 - Uniwersytet Szczeciński,
 - Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu,
 - Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu.

Uczelnie, które zadeklarowały chęć testowania narzędzi wypracowanych w ramach projektu reprezentują różne podmioty (uniwersytety, uczelnie ekonomiczne, wyższa szkoła zawodowa). Tak dobrana grupa umożliwi przetestowanie narzędzi w różnych warunkach, na uczelniach o różnej specyfice czy w różnych województwach. Uczelnie, które zgłoszą chęć testowania narzędzi po 30 października 2013 będą miały taką możliwość, w przypadku gdy przyczyni się to do weryfikacji metodyki w oparciu o odmienną specyfikę zgłaszającej się uczelni bądź w przypadku gdy inne uczelnie wycofają swoją deklarację uczestnictwa w testowaniu. Zakłada się, że proces testowania przeprowadzony zostanie na min. 4 uczelniach o różnych profilach, w 3 różnych regionach.

b) **Podpisanie porozumienia z uczelniami** zainteresowanymi testowaniem narzędzi wypracowanych w ramach projektu. Porozumienie będzie zawierało informacje na temat narzędzi i rozwiązań testowanych, zakresu ich testowania (uczelnia, wydział, kierunek, specjalność, grupa), harmonogram testowania, sposób przekazania narzędzi i rozwiązań, informacje na temat serwisu informatycznego i wsparcia merytorycznego (w zakresie narzędzi badawczych i programu lojalnościowego) udzielanego w ramach projektu, zakresu działań monitoringowych i ewaluacyjnych realizowanych w ramach procesu testowania.

b) **Przygotowanie narzędzi do testowania i ich wdrożenie na uczelni** (min. 3 tygodnie):

- a. Przygotowanie i przekazanie materiałów merytorycznych dot. metodyki i systemu informatycznego i programu lojalnościowego. Na tym etapie przekazany zostanie poradnik z metodyką badania losów zawodowych absolwentów zawierający gotowe

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- narzędzia badawcze (ankietę CAWI, CATI, scenariusz FGI, formularz dzienniczka) – 2 dni.
- b. Przygotowanie środowiska IT – (serwer, php, instalacja systemu)⁸ – 10 dni.
 - c. Przygotowanie danych konfiguracyjnych – obejmująca takie elementy jak: struktura uczelni (wydział kierunek), lista administratorów systemu, dane domeny i konta pocztowego oraz dane użytkownika do logowania do systemu sms i VOIP⁹ - 3 dni.
 - d. Przygotowanie i import danych wsadowych -lista badanych absolwentów (minimalne dane: imię, nazwisko, mail, telefon, wydział, kierunek, specjalizacja, tryb studiów)- 2 dni.
 - e. Przeszkolenie z wykorzystania poszczególnych narzędzi (szkolenie metodyczne) – 3 dni.
 - f. Przeszkolenie z obsługi systemu (zdalne za pomocą skype’a lub systemu do telekonferencji) – 1 dzień.
 - g. Uruchomienie systemu – 1 dzień.
 - h. Pomoc techniczna i merytoryczna w trakcie testowania (zdalne za pomocą skype’a lub systemu do telekonferencji) – realizowana w sposób ciągły. Jednocześnie przygotowany zostanie film instruktażowy dostępny dla wszystkich zainteresowanych w Internecie (na stronie projektu, portalu społecznościowym). W przypadku problemów technicznych pomocy udziela przedstawiciel firmy Opteam, natomiast w odniesieniu do kwestii związanych z metodologią badań i narzędziami badawczymi ustalone zostaną dyżury pełnione przez członków zespołu badawczego.
 - i. Przekazanie praw autorskich, struktura bazy danych, skrypty– 1 dzień
- c) **Przeprowadzenie procesu testowania** – użytkowanie i eksploatacja narzędzi, przeprowadzenie testowania narzędzi i wypracowanych rozwiązań na uczelniach.
- d) **Bieżący monitoring efektów testowania** realizowany przez specjalistę ds. monitoringu. Planuje się wdrożenie systemu sprawozdawczości w cyklu miesięcznym, gdzie uczelnie będą zgłaszać/przedstawiać stan realizacji procesu przygotowania się do testowania i wdrażania rozwiązań wypracowanych w ramach projektu oraz problemach i trudnościach jakie pojawiły się w trakcie użytkowania przez nich narzędzi. Przygotowany zostanie formularz testowania, w którym zawarte będą informacje na temat: zebranych doświadczeń, narzędzi i rozwiązań jakie były testowane, grupy poddanej badaniu danym narzędziem/metodą, ilości zaangażowanych w proces osób ze strony uczelni, realizacji harmonogramu testowania. Elementami, które stanowić będą podstawowe mierniki w procesie monitorowania będą: liczba uczelni –testerów, liczba wdrożonych rozwiązań, liczba sprawozdań, liczba zgłaszanych uwag do narzędzi.
- e) **Ewaluacja testowania** - działania ewaluacyjne przeprowadzone zostaną w 3 etapach: na początku tj. przy wdrożeniu narzędzi, w połowie procesu testowania oraz jako podsumowanie z realizacji działań. Z każdego z tych etapów powstanie raport, który wraz z wnioskami oraz rekomendacjami. W ramach ewaluacji ocenie poddane zostaną efekty jakie uzyskano, czas w jakim uzyskano te efekty, trudności jakie się pojawiły oraz propozycje usprawnień, modyfikacji. Sporządzona zostanie lista niezbędnych usprawnień i modyfikacji metodyki na podstawie informacji zgłaszanych przez uczelnie-testerów. Podstawowym wskaźnikiem w tym zadaniu będą efekty wdrożonych rozwiązań (mieralne jak również niekwantyfikowalne). Działania te będą realizowane przez specjalistę ds. ewaluacji we współpracy z uczelnią wyższą objętą testowaniem.

⁸ Opis i szczegółowe wyjaśnienie tych elementów zawiera metodyka badania losów zawodowych absolwentów w części odnoszące się do portalu.

⁹ Jak powyżej.

Przeprowadzona zostanie również ewaluacja zewnętrzna (XII 2014 do II 2015), której głównym celem będzie weryfikacja efektywności i trwałości wypracowanej metodyki (produktu finalnego). Zgromadzone informacje w procesie testowania zarówno u Wnioskodawcy jak i poszczególnych uczelni-testerów przedstawione zostaną w formie raportu z doświadczeń. Wiedza wynikająca z tych doświadczeń zostanie przeanalizowana oraz zweryfikowana przez zespół badawczy, zespół zajmujący się rozwiązaniami informatycznymi i uwzględniona w ostatecznej wersji produktu finalnego (poradnika) – szczególnie w zakresie modyfikacji i usprawnień nieodzownych do prawidłowego działania narzędzi na różnych uczelniach. Powtarzające się uwagi oraz spostrzeżenia ze strony testujących uczelni, zostaną uwzględnione w modyfikacjach metodyki oraz przygotowanym w ramach metodyki zestawieniu najczęściej pojawiających się pytań. W ostatecznej wersji metodyki wskazane zostaną te uwagi, które uwzględniają specyfikę danej uczelni i będą stanowić rekomendacje użytkowania metodyki dla tego rodzaju podmiotów. Zaproponowane zmiany, które nie będą możliwe do realizacji a które będą mogły wpłynąć na efektywne zastosowanie metodyki zostaną zawarte w ostatecznej wersji poradnika (produktu finalnego) jako elementy pokazujące pewne uwarunkowania czy ograniczenia systemu.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Po zakończeniu etapu testowania podjęte zostaną działania, które będą miały na celu dokonanie pomiaru efektywności wdrożonych narzędzi i innowacji w danej szkole wyższej. Bazując na doświadczeniach z pilotażu, efektywność (w znaczeniu możliwości wykorzystania informacji pozyskanych za pomocą narzędzi wypracowanych w projekcie do realizacji celu) jest spełniona poprzez fakt, że przedstawione wyniki badań znacząco poszerzają zakres informacji pozyskiwanych przez uczelnie i stanowiących bazę do podniesienia jakości kształcenia. Jednocześnie przygotowana zostanie procedura zarządzania rekomendacjami opisująca sposoby wykorzystywania wypracowanych rozwiązań, która będzie przekazywana w trakcie etapu upowszechniania. Zapewni to efekt synergii w podejściu do badań losów absolwentów tj. nie tylko umożliwi prowadzenie badań losów zawodowych absolwentów (szczególnie wyłącznie dla potrzeb wymogów ustawowych) ale stanowić będzie „podpowiedź” jak wdrażać rekomendacje i wyniki wypracowane w ramach całego procesu monitoringu losów zawodowych absolwentów. Innym elementem będzie wdrożenie narzędzia dotychczas niestosowanego na danej uczelni (poszerzy to zakres narzędzi stosowanych do badania a co za tym idzie dane uzyskane w jego trakcie). Należy mieć na uwadze, że projekt i jego innowacje umożliwić mogą uzyskanie również korzyści niezdefiniowanych na tym etapie. Efekty te mogą być różne w zależności od charakterystyki uczelni-testera i będą również przedmiotem działań ewaluacyjnych.

Ocena tych efektów zostanie przeprowadzona dwutorowo:

1). Jako ewaluacja prowadzona przez specjalistę ds. ewaluacji zatrudnionego w projekcie (**ewaluacja wewnętrzna**). Działania ewaluacyjne jak wskazano wcześniej obejmą 3 etapy (pierwszy przy wdrożeniu narzędzi, drugi w połowie procesu testowania i ostatni jako podsumowanie działań testujących). Specjalista opracuje formularz testowania, który przekazany zostanie do uczelni-testerów. Formularz będzie narzędziem zbierania informacji o: efektach jakie uzyskano w trakcie testowania, czasie w jakim uzyskano te efekty, trudnościach jakie się pojawiły i propozycjach usprawnień czy modyfikacji. Działania te obejmą zarówno uczelnie, które będą testowały dane rozwiązania jak i samego Wnioskodawcę (ewaluacja w odniesieniu do Uniwersytetu Rzeszowskiego obejmować będzie dodatkowo zagadnienia związane z zarządzaniem i organizacją projektu). Efektem tych prac będzie opracowanie raportu z ewaluacji, każdego z 3 etapów, który będzie zawierał wnioski

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

i rekomendacje. Jako element uzupełniający w etapie testowania zostanie opracowana i skonsultowana na UR oraz z testerami procedura zarządzania rekomendacjami monitoringu losów zawodowych absolwentów, które są rezultatami badań. Jej wersja finalna zostanie dołączona do wersji finalnej metodyki.

Efektom ewaluacji na etapie testowania będzie ocena przez uczelnie-testerów: m.in. skuteczności narzędzi badawczych, łatwości ich użycia, nawiązania trwalszych więzi uczelni z pracodawcami i absolwentami, itp.

2) jako ewaluacja, która zostanie przekazana do realizacji zewnętrznemu podmiotowi (**ewaluacja zewnętrzna**). Głównym celem tego rodzaju ewaluacji będzie zbadanie i ocena rzeczywistych efektów opracowanej metodyki (produktu finalnego zawierającego innowacyjne rozwiązania). Działanie to ma dać odpowiedź m.in. na następujące pytania: Czy wypracowany produkt finalny jest adekwatny i trafny do badania losów zawodowych absolwentów zdaniem uczelni - testerów? Czy umożliwi pozyskanie przez daną uczelnię danych w sposób szybszy lub dostarcza nowych, niezbieranych dotychczas danych? Czy wybrane przez uczelnię rozwiązanie wypracowane w projekcie wypracowuje również pewną wartość dodaną w procesie zbierania danych o losach absolwentów? Jak postrzega uczelnia (tester) rozwiązania innowacyjne wypracowane w projekcie? Jakie efekty uzyskano dzięki wdrożeniu rozwiązań wypracowanych w projekcie? W jaki sposób prowadzone są działania upowszechniające ten produkt? W jaki sposób partnerzy projektu realizują jego założenia i cele? Jednocześnie podmiot ten będzie zobligowany do przeprowadzenia ewaluacji wdrożonych narzędzi również u Wnioskodawcy (Uniwersytet Rzeszowski), w ramach którego również będą realizowane działania testujące (na 41 kierunkach).

Podmiot, który będzie realizował to zadanie będzie legitymował się minimum 2 zrealizowanymi działaniami związanymi z ewaluacją i wyłoniony zostanie zgodnie z Prawem Zamówień Publicznych. Efektem pracy wyłonionego do realizacji ewaluacji podmiotu będzie raport z ewaluacji zewnętrznych zawierających uzyskane odpowiedzi na wskazane powyżej pytania wraz z wnioskami i rekomendacjami.

Opis tego punktu oparty został o zapisy wniosku o dofinansowanie jednak koniecznym było jego poszerzenie o szczegóły związane z ewaluacją i doprecyzowaniem jej zakresu.

Wypracowana w projekcie metodyka badania losów zawodowych absolwentów i efekty jakie są skutkiem jej zastosowania daje możliwości jej wykorzystania na szerszą skalę. Wynika to z faktu, że projektując poszczególne rozwiązania uwzględniono potrzeby i metody badań jakie realizowane są w innych uczelniach w kraju tj. zaproponowano szereg narzędzi, które mogą stanowić element uzupełniający, wspierający do stosowanych na danej uczelni. Szkoła wyższa, która będzie chciała skorzystać z tych rozwiązań może wybrać jeden z elementów metodyki (np. narzędzie badawcze, które nie było dotychczas stosowane czy program lojalnościowy) i w ten sposób usprawnić i zmodyfikować podejście do badania losów absolwentów. Poszczególne rozwiązania wypracowane w ramach projektu można również łączyć z dotychczas stosowanymi w danej uczelni wyższej. Jednocześnie narzędzia badawcze np. ankieta internetowa CAWI umożliwiają wprowadzenie dodatkowych pytań uwzględniających specyfikę danej szkoły wyższej lub wygenerowanie nowej ankiety. Podobnym modyfikacjom podlegać mogą pozostałe narzędzia badawcze i informatyczne w projekcie. Metodologia uwzględnia również wymogi związane z Krajowymi Ramami Kwalifikacji (w narzędziach badawczych znajduje się również odniesienie, pytania dotyczące kwalifikacji uzyskanych w trakcie studiów na danej uczelni), które są obligatoryjne dla wszystkich szkół wyższych w Polsce stąd stanowi uniwersalne narzędzie dla każdej z uczelni w kraju.

VI. Strategia upowszechniania

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

Działania upowszechniające są jednym z priorytetowych zadań w projektach innowacyjnych. W projekcie „PI LAUR – Losy Absolwentów Uczelni Rzeczpospolitej” zapisy niniejszego punktu w dużym stopniu rozwijają niekompletne zapisy z wniosku o dofinansowanie. Na etapie wniosku o dofinansowanie nie uwzględniono tak szerokiego zaangażowania w projekt użytkowników spoza Uniwersytetu Rzeszowskiego (w tym zakresie zapisy wniosku zostały zmodyfikowane i znacznie rozszerzone). Zadanie związane z upowszechnianiem rozwiązań wypracowanych w projekcie koncentruje się na osiągnięciu następujących celów:

- 1) Zapoznanie jak najszerszego grona użytkowników i odbiorców z metodyką monitorowania losów zawodowych absolwentów, która będzie zawierała elementy systemu lojalnościowego, za pomocą którego uzyska się większy zwrot ankiet;
- 2) Upowszechnienie wiedzy wśród kadry naukowej UR oraz innych uczelni wyższych na temat narzędzi badawczych, systemu lojalnościowego oraz portalu – wypracowanych w ramach projektu – w tym testowanie produktów projektu na min. 4 uczelniach;
- 3) Popularyzowanie wiedzy o potrzebie realizacji monitoringu losów zawodowych absolwentów nie tylko w kontekście wymogu ustawowego ale także jako narzędzia realnego wpływu na dostosowanie oferty edukacyjnej na uczelniach wyższych w Polsce do rynku pracy;
- 4) Podjęcia dialogu społecznego z pracodawcami odnośnie potrzeby dostosowania kształcenia w szkołach wyższych do ich wymagań;
- 5) Położenie nacisku na zacieśnianie więzów uczelni ze studentami/absolwentami i budowanie kanału wymiany doświadczeń między studentami/absolwentami, pracodawcami i kadrami naukowo-dydaktyczną uczelni wyższych.

Cele upowszechniania wynikają bezpośrednio z celu głównego projektu, który skupia się na podniesieniu jakości kształcenia i lepszym dostosowaniu oferty edukacyjnej uczelni wyższych do potrzeb rynku pracy.

Działania upowszechniające będą się koncentrowały na dotarciu do jak najszerszego grona użytkowników i odbiorców rozwiązań wypracowanych w trakcie projektu (poradnika z metodologią badania losów zawodowych absolwentów i narzędzia wypracowane w jego ramach) a także społeczeństwa w ogóle.

W wymiarze upowszechniania odbiorcami w projekcie będą absolwenci z 14 uczelni z terenu województwa podkarpackiego (19,1 tys. w tym 12,4 tys. kobiet), kadra zarządzająca tymi uczelniami i biura karier/zespoły odpowiedzialne za prowadzenie monitoringu losów zawodowych absolwentów oraz 20 firm pochodzących również z tego regionu. W wymiarze docelowym grupę odbiorców stanowić będą wszyscy absolwenci uczelni wyższych i pracodawcy w Polsce. W punkcie III (opis innowacji) przedstawione zostały grupy docelowe projektu do których należą:

1. Uczelnie wyższe (ze względu na obligatoryjność prowadzenia badań losów absolwentów wynikające z Ustawy), pracownicy Biura Karier lub innych jednostek odpowiedzialnych za prowadzenie badań dotyczących losów absolwentów oraz kadra zarządzająca uczelnią w Polsce (odpowiedzialna za monitorowanie losów absolwentów i dostosowywanie kształcenia do Krajowych Ram Kwalifikacji oraz wymogów rynku pracy, w jej kompetencjach leży akceptacja rozwiązań w zakresie badania losów absolwentów) – **użytkownicy rozwiązań wypracowanych w projekcie**. Planuje się, że działania upowszechniające skierowane będą do tej grupy użytkowników tj. 14 uczelni z terenu woj. podkarpackiego (ok. 30 osób) oraz uczelni-testerów (min. 4 gdzie w spotkaniach konsultujących wyniki uzyskane w trakcie testowania weźmie udział ok. 12 osób-absolwentów/studentów, pracowników uczelni – łącznie 48 osoby), gdzie będą prowadzone działania testujące. Jednocześnie zaplanowany cykl 9 seminariów w największych ośrodkach akademickich w Polsce pozwoli upowszechnić informacje o produkcie finalnym

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

(wypracowanej metodyce badania losów zawodowych absolwentów) wśród 225 osób (pracowników uczelni).

2. Studenci/Absolwenci uczelni wyższych (badania losów absolwentów mają na celu dostosowanie kształcenia do rynku pracy a tym samym zwiększenie możliwości do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie) oraz pracodawcy - dostosowanie kształcenia do ich potrzeb i oczekiwań pozwoli na dostęp do bardziej kompetentnych kadr kształconych na uczelniach wyższych – **odbiorcy na których wdrożone rozwiązania będą miały wpływ**. W punkcie 1 wskazano zakres upowszechniania odnoszący się również do tej grupy osób (spotkania z absolwentami/studentami 14 uczelni z woj. podkarpackiego). Potencjalnie informacja o wypracowanej metodyce będzie dostępna dla każdego zainteresowanego absolwenta/studenta czy pracownika naukowego poprzez stronę internetową projektu, portal społecznościowy czy kampanię promocyjną (TV, radio, Internet).

Działania upowszechniające w projekcie zostały opracowane zgodnie z zasadą empowerment, która zakłada, iż grupy docelowe projektu innowacyjnego czyli użytkownicy oraz odbiorcy zostali zaangażowani w fazę tworzenia projektu oraz w etapy jego realizacji. Działania te obejmują wszystkie podstawowe etapy realizacji projektu:

Etap I – Opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania – w ramach tego zadania przeprowadzone zostały spotkania konsultacyjne dot. wypracowanych narzędzi i rozwiązań w projekcie. Miały one na celu przedstawienie wyników uzyskanych na tym etapie oraz przedstawienie założeń strategii wdrażania produktu. Łącznie w konsultacjach tych wzięło udział blisko 400 osób. W okresie realizacji projektu ukazały się 3 ogłoszenia prasowe w których informowano o realizacji projektu, konsultowaniu wyników badań oraz naborze uczelni do testowania.

Etap II – Testowanie wstępnej wersji produktu oraz analiza wyników i opracowanie finalnych wersji produktu – na tym etapie przewidziano również działania związane z konsultacjami uzyskanych wyników wśród 246 osób (pracowników naukowych, absolwentów/studentów, pracodawców). Będą to zarówno pracownicy Uniwersytetu Rzeszowskiego jak i uczelni – testerów wybranych z całej Polski. Do uczelni testujących rozwiązania projektu przekazane zostaną materiały promocyjne (ulotki, plakaty, broszury oraz tablica informacyjna). Realizowana będzie: kampania informacyjna na 7 monitorach w budynkach Uniwersytetu Rzeszowskiego, stronie www uniwersytetu, gazecie uniwersyteckiej oraz na e-portalu z możliwością konsultacji online, e-mailing wśród pracowników Wnioskodawcy oraz kampania w TV i Internecie. W IV kwartale 2015 zostaną zorganizowane prezentacje wersji finalnej metodyki na radach wydziałów uniwersytetu oraz na innych uczelniach wyższych.

Upowszechnianie na bieżąco poddawane będzie monitorowaniu przez specjalistę ds. monitoringu, który będzie weryfikował zgodność podjętych działań z założonymi celami, harmonogramem oraz dostosowanie podjętych działań do grup docelowych.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Głównym celem działań włączających w projekcie PI LAUR – Losy Absolwentów Uczelni Rzeczypospolitej jest przekazanie użytkownikom i odbiorcom wypracowanej w ramach projektu metodyki monitorowania losów absolwentów, w której skład wchodzi: narzędzia badawcze oraz informatyczne wraz z programem lojalnościowym.

Mainstreaming będzie się odbywał przede wszystkim na poziomie horyzontalnym poprzez przekazanie uczelniom wyższym rozwiązań, które wesprą je w realizacji ustawowego wymogu monitorowania

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

karier zawodowych absolwentów a także sprawią, iż jakość tego działania będzie przynosiła wymierne efekty, poprzez lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy.

Działania włączające skierowane będą do użytkowników rozwiązań opracowanych w projekcie tj. szkół wyższych, kadry naukowej tych szkół oraz pracowników biur karier lub innych jednostek odpowiedzialnych za prowadzenie badań losów zawodowych absolwentów. Zakłada się, że poradnik zawierający ostateczną wersję metodyki zostanie przekazany do wszystkich szkół wyższych, czyli do ok. 460 podmiotów (w wersji elektronicznej i/lub papierowej).

Działania włączające odnosić się będą do końcowego etapu projektu (po analizie danych i opracowaniu ostatecznej wersji poradnika). Włączanie produktu finalnego do głównego nurtu polityki będzie odbywało się przede wszystkim poprzez przekazanie wypracowanej metodyki w formie Poradnika władzom uczelni wyższych z całej Polski. Pozostałe działania o charakterze włączającym to:

1. **Prezentacje wersji finalnej poradnika** z metodyką badania losów zawodowych absolwentów na radach wydziałów Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz na uczelniach, które testowały rozwiązania wskazane w metodyce oraz na 10 uczelniach z terenu województwa podkarpackiego.
2. **Seminaria** - cykl 9 seminariów w największych ośrodkach akademickich w Polsce (Kraków, Katowice, Lublin, Warszawa, Białystok, Gdańsk, Poznań, Wrocław i Szczecin) w których weźmie łącznie udział 225 osób (po 25 w każdej wskazanej lokalizacji).
3. **Konferencja** dla przedstawicieli UR, pracodawców z Podkarpacia, absolwentów UR oraz pracowników Biur Karier uczelni wyższych z całej Polski. Celem konferencji będzie prezentacja efektów testowania metodyki, debata nad wynikami testowania oraz propagowanie dobrych praktyk wśród środowisk innych uczelni zajmujących się monitoringiem. Planuje się, że w konferencji weźmie udział 80 osób.

Metodyka przekazana zostanie do biura karier uniwersytetu, uczelni – testerów oraz w postaci poradnika do wszystkich szkół wyższych w Polsce czyli ok. 460 instytucji.

Należy również mieć na uwadze, że działania włączające są również działaniami upowszechniającymi. Przedstawiony opis stanowi rozszerzenie i uzupełnienie zapisów wniosku o dofinansowanie w zakresie działań włączających.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Mając na względzie zaplanowane działania związane z testowaniem narzędzi można wyróżnić następujące kamienie milowe tego etapu:

1. przygotowanie do testowania (nabór uczelni, deklaracje przystąpienia do testowania oraz podpisanie porozumienia na testowanie narzędzi) od października 2013 do stycznia 2014 r.
2. wdrożenie narzędzi na uczelniach objętych testowaniem od lutego do kwietnia 2014 r.
3. testowanie narzędzi i ich eksploatacja tj. realizacja badań losów zawodowych absolwentów za pomocą narzędzi opracowanych w projekcie od maja 2014 do marca 2015 r.
4. monitoring wyników testowania – realizowany na bieżąco przez cały czas trwania etapu.
5. ewaluacja wyników testowania – przygotowanie raportu doświadczeń z testowania narzędzi na każdej uczelni biorącej udział w testowaniu oraz uzyskanych dzięki tym narzędziom wyników (kwiecień-maj 2015 r.).

Opisane terminy, dokumenty i założenia będą przedmiotem porozumienia pomiędzy Wnioskodawcą a uczelniami, które będą zainteresowane testowaniem rozwiązań wypracowanych w projekcie.

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

Wskazane ramy czasowe pozwolą również na prowadzenie bieżącego monitoringu i kontroli działań w ramach etapu wdrażania.

IX. Analiza ryzyka

Przedstawiona analiza ryzyka opracowana została na podstawie doświadczeń wynikających z realizacji projektu PI LAUR i innych projektów oraz z uwzględnieniem metody eksperckiej tj. „burzy mózgów” przeprowadzonej wśród pracowników zespołu projektowego. Wyniki tej analizy zawiera tzw. macierz ryzyka zawierająca zidentyfikowane kategorie ryzyka jakie mogą wystąpić na etapie testowania, upowszechniania oraz włączania innowacji do polityki wraz z oszacowaniem wpływu tych ryzyk i prawdopodobieństwa ich wystąpienia.

Tab. 2. Macierz ryzyka projektu PI LAUR

L.p.	Rodzaj/kategorie Ryzyka	Prawdopodobieństwo			Wpływ			Ocena łączna ryzyka
		1-niskie	2-średnie	3-wysokie	1 – b. mały	2 –średni	3 – b. duży	
1.	Odbiegająca od zaplanowanej skuteczność systemu lojalnościowego	X				X		2
2.	Małe zainteresowanie udziałem w badaniu pracodawców		X			X		4
3.	Niechęć użytkowników do uczestnictwa w spotkaniach konsultacyjnych, informacyjnych projektu		X			X		4
4.	Niechęć pracodawców do uczestnictwa w spotkaniach konsultacyjnych, informacyjnych projektu		X			X		4
5.	Małe zainteresowanie uczelni wyższych rozwiązaniami wypracowanymi w projekcie		X				X	6
6.	Negatywne wyniki ewaluacji zewnętrznej – niska skuteczność metodyki	X					X	3
7.	Znaczące ograniczenie możliwości przetwarzania danych osobowych procesie badania i monitoringu losów absolwentów	X					X	3
8.	Niechęć innych uczelni wyższych do udostępniania swoich doświadczeń		X			X		4
9.	Małe zainteresowanie udziałem w systemie lojalnościowym firm (sponsorów) oferujących zniżki, rabaty, nagrody itd.		X				X	6
10.	Trudności (techniczne, kosztowe, organizacyjne) w wykorzystaniu narzędzi badawczych i informatycznych przez pracowników szkół wyższych testujących dane rozwiązanie		X			X		4
11.	Niskie zainteresowanie wśród uczelni badaniem losów zawodowych swoich absolwentów	X				X		2
12.	Niskie zainteresowanie wynikami uzyskanymi w procesie badania losów zawodowych kadry zarządzającej uczelni		X				X	6
13.	Niskie zainteresowanie absolwentów badaniami losów zawodowych		X				X	6
14.	Zamiana Ustawy o Szkolnictwie Wyższym w zakresie konieczności monitorowania losów	X				X		2

biuro projektu:

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
biuro@laur.edu.pl, www.laur.edu.pl, tel. 17 872 13 55

	zawodowych absolwentów							
15.	Alternatywne metody i narzędzia w badaniu losów zawodowych absolwentów		X				X	6

Źródło: Opracowanie własne.

Kategorie ryzyka opisane w punktach od 1 do 8 pochodzą z zapisów wniosku o dofinansowanie. Pozostałe rodzaje ryzyka zostały zidentyfikowane w trakcie realizacji projektu (I etap).

Poniżej przedstawiono kategorie ryzyka, których ocena wynosi min. 4 punkty wraz z określeniem działań, strategii reakcji na ten rodzaj ryzyka.

Tab. 3. Strategie reakcji na najważniejsze zidentyfikowane ryzyka w projekcie

L.p.	Rodzaj/kategorie Ryzyka	Opis strategii reakcji na ryzyko
1.	Małe zainteresowanie udziałem w badaniu pracodawców	Zapobieganie – włączenie pracodawców w proces konstruowania narzędzi badawczych, konsultowanie wyników. Bieżące informowanie o działaniach w projekcie w formie newslettera. Minimalizowanie – w przypadku gdy wylosowana do badania grupa pracodawców nie jest zainteresowana udziałem w badaniu dokonują się losowania kolejnej grupy podmiotów.
2.	Niechęć użytkowników do uczestnictwa w spotkaniach konsultacyjnych, informacyjnych projektu	Minimalizowanie – informowanie o działaniach w projekcie (broszury, ulotki, tablice, strona www uczelni i projektu). Kontakt z kadrą zarządzającą np. Dyrektorami Instytutów, Wydziałów oraz z komisjami zajmującymi się sprawami kształcenia i informowanie o działaniach w projekcie, wynikach, możliwościach korzystania z rozwiązań.
3.	Niechęć pracodawców do uczestnictwa w spotkaniach konsultacyjnych, informacyjnych projektu	Zapobieganie – do potrzeb konsultacji i spotkań informacyjnych wytypowano grupę pracodawców, którzy są zaangażowani w prace w ramach zespołu eksperckiego ds. regionalnego rynku pracy działającego przy Uniwersytecie Rzeszowskim. Planowane spotkania odbywają się w terminach dogodnych dla pracodawców.
4.	Małe zainteresowanie uczelni wyższych rozwiązaniami wypracowanymi w projekcie	Zapobieganie – wysyłka informacji mailowych o narzędziach wypracowanych w projekcie, konferencja, spotkania konsultacyjne wyników i strategii wdrażania.
5.	Niechęć innych uczelni wyższych do udostępniania swoich doświadczeń	Zapobieganie – gwarancja udostępniania własnych doświadczeń i wymiany doświadczeń oraz wyników badań pomiędzy uczelniami. Wykorzystanie potencjału i rangi partnerów do dzielenia się doświadczeniami.
6.	Małe zainteresowanie udziałem w systemie lojalnościowym firm (sponsorów) oferujących zniżki, rabaty, nagrody itd.	Zapobieganie – umożliwienie umieszczenia informacji o sponsorach na stronie uczelni, informowanie o sponsorach na spotkaniach w ramach projektu, na stronie www, w newsletterze. Prowadzenie otwartego naboru do firm chętnych do udziału w projekcie w charakterze sponsora.
7.	Trudności (techniczne, kosztowe, organizacyjne) w wykorzystaniu narzędzi badawczych i informatycznych przez pracowników szkół wyższych testujących dane rozwiązanie	Przeniesienie – podpisanie porozumienia na testowanie narzędzi z uczelniami posiadającymi i spełniającymi wymogi wskazane w strategii wdrażania. Zapobieganie – bieżąca obsługa i pomoc merytoryczna (doświadczenia, sposoby radzenia sobie z pojawiającymi się ryzykami) i techniczna w zakresie wykorzystania narzędzi opracowanych w projekcie.
8.	Niskie zainteresowanie wynikami uzyskanymi w procesie badania losów zawodowych kadry zarządzającej uczelni	Zapobieganie – informowanie o badaniach losów zawodowych absolwentów i wynikach tych prac, spotkania konsultacyjne, przekazanie wyników z poszczególnych kierunków/wydziałów do władz tych jednostek.

9.	Niskie zainteresowanie absolwentów badaniami losów zawodowych	Zapobieganie – informowanie studentów o prowadzonych badaniach dot. losów zawodowych absolwentów (spotkania, strona www uczelni, strona projektu). Kontakt z samorządem studentów i bieżące informowanie o działaniach w projekcie. Rozpropagowanie informacji o programie lojalnościowymi i korzyściach z niego wynikających, akcja promocyjna na stronie www uczelni i projektu. Włączenie się (poprzez informowanie na ich stronach) w realizację innych projektów tak, aby umożliwić dotarcie z informacją o programie lojalnościowym i badaniach do jak największej liczby absolwentów. Wykorzystanie dostępnych mediów do informowania o badaniach i programie lojalnościowym (TV, radio, prasa). Minimalizowanie – zwiększenie natężenia akcji promocyjnej, wysyłka dodatkowych przypomnień sms i informacji na adres e-mail.
10.	Alternatywne metody i narzędzia w badaniu losów zawodowych absolwentów	Zapobieganie – możliwość wykorzystania wybranych przez daną uczelnię (nie stosowanych lub jako uzupełnienie działających rozwiązań) metod i narzędzi wypracowanych w projekcie, uzupełnianie się metod ilościowych i jakościowych. Kompleksowość a zarazem elastyczność narzędzi wypracowanych w ramach projektu - dopasowanie wymogów środowiska, w którym te narzędzia będą wdrażane.

Źródło: Opracowanie własne.

Zadania i działania związane z ryzykiem będą na bieżąco monitorowane oraz dostosowane do zmieniających się warunków. Określone na ten moment strategie mogą zostać poszerzone o dodatkowe działania w taki sposób aby umożliwić sprawną realizację projektu.