

PHU APUS Robert Meller

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych

Częstochowa, 9 maja 2012 r.

Temat innowacyjny: „Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia”

Nazwa projektodawcy: **PHU APUS Robert Meller**

Tytuł projektu: **@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on –Line**

Numer umowy: **POKL.06.01.01-24-201/10**

Koordynator projektu: **Agnieszka Meller**

Spis treści:

I.	Uzasadnienie	4
II.	Cel wprowadzenia innowacji	15
III.	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	20
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	29
V.	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	36
VI.	Strategia upowszechniania	39
VII.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	43
VIII.	Kamienie milowe II etapu projektu	47
IX.	Analiza ryzyka	48
X.	Spis załączników	52

Wykorzystane w tekście skróty:

IRP	instytucje rynku pracy
IPD	Indywidualny Plan Działania
KKZ	Kwestionariusz Kompetencji Zawodowych
WOPZ	Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

I. Uzasadnienie

Firma APUS, diagnozując trudną sytuację na rynku pracy w województwie śląskim, stwierdziła, że dostępne dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo narzędzia wsparcia są niewystarczające do zmiany ich sytuacji na regionalnym rynku pracy. Firma zaproponowała wypracowanie przy współudziale stron zainteresowanych, innowacyjnego narzędzia WOPZ w postaci aplikacji on-line, wspierającego grupę zawodową kobiet i mężczyzn (K/M) specjalistów rynku pracy, w tym: doradców zawodowych, specjalistów rozwoju zawodowego, specjalistów rozwoju zasobów ludzkich, doradców personalnych, po to, aby podejmowane przez nich działania przyniosły adekwatną efektywność zaangażowanego czasu i środków wsparcia wobec osób pozostających poza rynkiem pracy do skali sukcesu w postaci zmiany sytuacji tych osób na regionalnym rynku pracy.

Doradca zawodowy - poprzez grupowe lub indywidualne porady zawodowe - udziela pomocy w wyborze kierunku kształcenia oraz w wyborze rodzaju zawodu. Uwzględnia przy tym możliwości psychofizyczne i sytuację życiową zgłaszających się do niego osób oraz aktualne potrzeby rynku pracy. Problem zawodowy dotyczyć może wyboru lub zmiany zawodu, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia, planowania rozwoju zawodowego, wyboru miejsca pracy lub wyboru formy pomocy. Doradca informuje więc osobę zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania jej problemu zawodowego o możliwościach zawodowych na rynku pracy, zaznajamia ją z nowymi sposobami kontaktowania się z potencjalnymi pracodawcami oraz wskazuje aktywne sposoby poszukiwania pracy.

Regulacje prawne dotyczące pracy doradcy zawodowego zawarte są w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2008 Nr 69, poz. 415), a także w wydanym na podstawie art. 35 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy, z dnia 14 września 2010 r. (Dz.U. Nr 177, poz. 1193)

Zgodnie z §36 ww. Rozporządzenia, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa jest świadczone przez:

1. poradę lub informację indywidualną, polegającą na bezpośrednim lub pośrednim - przez środki teleinformatyczne – kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy, w celu rozwiązania jej problemu zawodowego;
2. poradę lub informację grupową, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób, które zgłaszają potrzebę pomocy, w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych;
3. pomoc pracodawcy krajowemu w doborze kandydatów na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych, zwanym dalej „doborem kandydatów do pracy”, lub rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników w formie porady indywidualnej, zwanym dalej „indywidualnym rozwojem zawodowym”;

4. udostępnienie osobom zarejestrowanym lub niezarejestrowanym zasobów informacji zawodowych do samodzielnego korzystania.

Proces rozwiązywania problemu zawodowego, zwany „procesem doradczym”, polega na udzielaniu przez doradcę zawodowego zgłaszającej się osobie pomocy w ww. formach, przy wykorzystaniu odpowiednich ku temu narzędzi.

Specjalista rynku pracy, w tym doradca zawodowy, w swojej pracy posługuje się wieloma narzędziami oceny i samooceny, w tym testami, kwestionariuszami, zestawami pytań otwartych. Jest to niezbędne, by spełnić stawiane prawem, a uregulowane w ww. rozporządzeniu, etapy działania doradcy zawodowego, obejmujące ustalenie problemu zawodowego: analizę sytuacji osoby, z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych, analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego, ustalenie potrzeby przeprowadzenia oceny, weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy, z uwzględnieniem wyników, a także wydanie zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia osoby pomocą przez innego pracownika powiatowego urzędu pracy lub inną instytucję.

W II połowie 2010 r., wnioskodawca przygotowując wniosek o dofinansowanie projektu, przeprowadził pogłębioną analizę oceny narzędzi pracy specjalistów rynku pracy – kierowników Działów Doradztwa Zawodowego PUP woj. śląskiego oraz doradców zawodowych w tych działach zatrudnionych. Na 31 PUP w woj. śląskim przeprowadzono ankiety telefoniczne w 28 następujących urzędach pracy: PUP Będzin, PUP Bielsko-Biała, PUP Chorzów, PUP Cieszyn, PUP Częstochowa, PUP Dąbrowa Górnicza, PUP Gliwice, PUP Jastrzębie żród, PUP Jaworzno, PUP Katowice, PUP Lubliniec, PUP Mikołów, PUP Mysłowice, PUP Myszków, PUP Piekary Śląskie, PUP Pszczyna, PUP Racibórz, PUP Ruda Śląska, PUP Rybnik, PUP Siemianowice Śląskie, PUP Sosnowiec, PUP Świętochłowice, PUP Tarnowskie Góry, PUP Tychy, PUP Wodzisław Śląski, PUP Zabrze, PUP Zawiercie, PUP Żywiec.

Badanie jakościowe przeprowadzono metodą wywiadów telefonicznych (n=28, 23K oraz 5M: w tym 20 kierowników działów poradnictwa zawodowego lub referatu poradnictwa zawodowego, 7 doradców zawodowych oraz 1 zastępca dyrektora).

Badanie doprowadziło do sformułowania następujących wniosków:

- co najmniej 50 % respondentów stosuje w swojej pracy różnorodne narzędzia diagnostyczne, w większości zakupione przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz udostępniane w trakcie szkoleń i w publikacjach dla doradców; 86% respondentów stosuje narzędzia diagnostyczne w postaci Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych, zwanego potocznie KZZ, rekomendowanego do stosowania przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;
- 20% respondentów stosuje narzędzia diagnostyczne przygotowane przez siebie bądź przez innych specjalistów;

- respondenci wskazują wysoką czasochłonność (długi czas samego testu i jego późniejszej oceny) jako minus stosowania posiadanych narzędzi;
- w przypadku stosowania KZZ, jako minus wymieniano skomplikowaną instrukcję, często niezrozumiałe dla klienta pytania zawarte w teście i zawieszanie się wersji elektronicznej, udostępnionej na stronie MPiPS (www.psz.praca.gov.pl)
- respondenci wskazują jako korzyść stosowanie narzędzi diagnostycznych w wersjach elektronicznych ze względu na ich szybkość („nie trzeba robić obliczeń”) oraz łatwość stosowania.

W okresie od 1 lipca 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r. Zespół Zarządzający Projektem przeprowadził pogłębioną diagnozę problemu, w celu rozszerzenia wiedzy o istocie problemów i jego przyczynach, poprzez analizę istniejących wyników badań i opracowań, jak również przeprowadzonych badań własnych. W ramach pogłębionej diagnozy Zespół Zarządzający Projektem dokonał min.: bieżącej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na rynku pracy woj. śląskiego za I półrocze 2011 r. oraz badanie pogłębione potrzeb i oczekiwań związanych z Wieloaspektową Oceną Preferencji Zawodowych – innowacyjnym narzędziem, które zostało przewidziane w Projekcie.

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na rynku pracy woj. śląskiego za I półrocze 2011 r., przeprowadzona po rozpoczęciu realizacji projektu, w stosunku do diagnozy przygotowywanej na potrzeby wniosku o dofinansowanie w końcu grudnia 2010 r. wykazuje, że sytuacja tych osób uległa dalszemu pogorszeniu.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (K/M) w województwie śląskim należała do jednej z najwyższych w kraju, po województwie mazowieckim. W urzędach pracy w końcu I półrocza 2011 r. było zarejestrowanych 178.346 osób (w tym 99.208 kobiet, 55,6%), tj. o 3,1% więcej niż w końcu I półrocza 2010 r. i o 0,7% więcej niż w końcu października 2010 r.)

Bezrobotni (K/M) województwa śląskiego stanowili 9,5% ogólnej populacji bezrobotnych w kraju.

W końcu czerwca 2011 r. udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo wyniósł 9,7% (w kraju – 11,8%), a stopa bezrobocia była o 0,1% wyższa niż w październiku 2010 r.

Liczba bezrobotnych (K/M) będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu I półrocza 2011 r. wyniosła 159,7 tys. i była o 4,7% wyższa niż w I półroczu 2010 r. Spośród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszą grupę tworzyły osoby bez wykształcenia średniego (56,2% ogółu bezrobotnych).

Długotrwale bezrobotni (K/M) stanowili 43,7% ogółu, bez kwalifikacji zawodowych – 29,9%, a bez doświadczenia zawodowego – 25,9%. Odsetek osób powyżej 50. roku życia wśród ogółu osób bez pracy wyniósł 23,6%, a osób do 25. roku życia – 18,4%. W skali roku we wszystkich grupach zaliczanych do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zanotowano wzrost liczby bezrobotnych, za wyjątkiem osób do 25. roku życia (spadek o 3,5%). W największym stopniu zwiększyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych (o 25,7%). W mniejszym stopniu wzrosła m.in.

liczba osób samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko do 18. roku życia (o 17,0%) oraz liczba osób bez kwalifikacji zawodowych (o 14,4%).

Większość populacji bezrobotnych stanowiły kobiety, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu I półrocza 2011 r. wyniósł 55,6% i był o 2,7 pkt proc. wyższy niż w końcu I półrocza 2010 r.

Najbardziej zagrożone bezrobociem były w dalszym ciągu osoby młode. W końcu I półrocza 2011 r. osoby w wieku 25-34 lata liczyły 53,2 tys., tj. o 3,5% mniej niż w końcu I półrocza 2010 r. i prawie tyle samo co w końcu II półrocza 2010 r. Najmniej obciążane bezrobociem były osoby w wieku 55 lat i więcej (20,9 tys.), ale liczba tych osób zwiększyła się zarówno w skali roku i półrocza odpowiednio o: 18,3% i 6,4%.

Problem braku pracy dotyczył najczęściej osób o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. W końcu I półrocza 2011 r. wykształcenie gimnazjalne i niższe posiadało – 50,6 tys. osób, a zasadnicze zawodowe – 49,6 tys. (przed rokiem odpowiednio: 48,7 tys. i 48,9 tys.). Obie te populacje łącznie stanowiły 56,2% ogółu bezrobotnych, tj. o 0,2 pkt proc. mniej niż w końcu I półrocza 2010 r. Wykształcenie wyższe posiadało 19,5 tys. bezrobotnych, tj. o 10,5% więcej niż przed rokiem, ale o 6,1% mniej niż w poprzednim półroczu.

Bezrobotne kobiety były lepiej wykształcone niż mężczyźni. W końcu I półrocza 2011 r. wykształcenie wyższe, policealne i średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące posiadało 51,8% kobiet bezrobotnych, podczas gdy odsetek mężczyzn o tym samym poziomie wykształcenia wyniósł 33,9% (przed rokiem odpowiednio: 51,3% i 34,9%).

Do działań podejmowanych przez urzędy pracy na rzecz bezrobotnych w objętym analizą okresie należało m.in. organizowanie szkoleń, stażu i przygotowania zawodowego dorosłych oraz udział w pracach interwencyjnych, robotach publicznych i przy pracach społecznie użytecznych; były to działania na niewielką skalę, gdyż według stanu z końca czerwca 2011 r. z wymienionych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało łącznie 11,5 tys. osób, czyli zaledwie 6,4% ogółu bezrobotnych. W szkoleniach uczestniczyło 977 osób, a w przygotowaniu zawodowym dorosłych – 142 osoby. Na staż skierowano 6799 bezrobotnych. Przy pracach interwencyjnych było zatrudnionych 724 osób, przy pracach społecznie użytecznych – 2328, a przy robotach publicznych – 483.

W I półroczu 2011 r. do urzędów pracy zgłoszono 47,8 tys. ofert pracy, tj. o 21,0% mniej niż w I półroczu 2010 r. Wśród wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej 77,2% dotyczyło zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a 22,8% miejsc aktywizacji zawodowej. Najwięcej ofert pracy pochodziło z jednostek sektora prywatnego (85,5% oferowanych miejsc pracy).

Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowiły 18,2% kobiet bezrobotnych. Szczegółowe dane dotyczące zarówno przeprowadzonego badania jakościowego (wywiady telefoniczne) jak i analiza sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na rynku pracy woj. śląskiego w I półroczu 2011 r. zostały przedstawione w raporcie przygotowanym przez Zespół Zarządzający projektem, który dostępny jest pod adresem / www.apus.edu.pl/

W tym samym okresie Projektodawca, w ramach Projektu **@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line** zlecił badania pogłębione, których celem była weryfikacja zapotrzebowania rynku pracy - instytucji rynku pracy oraz klientów instytucji rynku pracy, którymi pozostają przede wszystkim osoby bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo (K/M) - na proponowane narzędzie badania preferencji zawodowych, zwane Wieloaspektową Oceną Preferencji Zawodowych (WOPZ). Badanie zostało przeprowadzone przez firmę AEKJ Niezależne Biuro Komunikacji Marketingowej, specjalizującą się w badaniach rynkowych. Raport z badań dostępny jest pod adresem [/www.apus.edu.pl/](http://www.apus.edu.pl/).

Do badania wyznaczono poniższe zagadnienia badawcze:

1. ocena standardów pracy doradcy zawodowego;
2. aspekty praktyczne pracy doradczej z klientem (ocena na ile praktyka odbiega od wymaganych standardów);
3. fazy procesu doradczego, które sprawiają doradcom najwięcej trudności;
4. diagnoza potencjału klienta – główne bariery natury psychologicznej i organizacyjnej;
5. mocne i słabe strony dotychczas stosowanych przez doradców narzędzi diagnostycznych;
6. dodatkowe zasoby potrzebne doradcom, żeby efektywniej diagnozować preferencje zawodowe klientów;
7. oczekiwania doradców związane z narzędziem WOPZ oraz oczekiwany kształt narzędzia;
8. zapotrzebowanie na szkolenia.

Badaniem objęto grupę kluczowych odbiorców (osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo) i użytkowników (pracowników instytucji rynku pracy, w szczególności doradców zawodowych) Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych w zakresie ich potrzeb i oczekiwań wobec WOPZ. Wybór metody jakościowej pozwolił na uzyskanie wiedzy na bazie indywidualnych doświadczeń respondentów, szczegółowo zanalizowanej i opisanej w raporcie.

W badaniu posłużono się następującymi metodami jakościowymi:

1. zindywidualizowany wywiad pogłębiony (IDI) z respondentami (n=25) obejmujący 11 osób bezrobotnych z woj. śląskiego oraz 14 doradców zawodowych;
2. zogniskowany wywiad grupowy (FGI) – obejmujący 2 grupy doradców zawodowych (n=10) reprezentujących zarówno publiczne jak i niepubliczne instytucje rynku pracy, charakteryzujących się zróżnicowanym stażem pracy, doświadczeniem zawodowym i kwalifikacjami.

Wnioski, wynikające z badania przeprowadzonego na grupie odbiorców (osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo zamieszkałych w woj. śląskim) wskazują, że:

1. większość badanych dobrze oceniła kontakt z doradcą zawodowym;

2. 1/3 badanych brała udział w poradach zawodowych w formie spotkań grupowych, pozostali respondenci korzystali przede wszystkim z porad indywidualnych;
3. osoby bezrobotne zdecydowanie preferują spotkanie indywidualne z doradcą zawodowym jako główną formę kontaktu;
4. dotychczasowy kontakt z doradcą obejmował takie aspekty jak pomoc w skonstruowaniu CV, poinformowanie o możliwościach pomocy z Urzędu Pracy, zasady poszukiwania pracy;
5. pojedyncze osoby sygnalizowały niską dostępność doradców zawodowych, zgłaszano potrzebę kontaktu z doradcą zawodowym już na etapie rejestracji w Urzędzie Pracy;
6. oczekiwania osób bezrobotnych związane z doradztwem dotyczą przede wszystkim obiektywnej oceny kwalifikacji i wskazania kierunku oraz celu rozwoju zawodowego;
7. inne oczekiwania osób bezrobotnych dotyczą informacji nt. wymagań jakie trzeba spełnić, aby otrzymać pracę na której im zależy;
8. większość badanych osób bezrobotnych wyraziła zainteresowanie możliwością przetestowania swoich preferencji zawodowych za pomocą programu komputerowego;

Wnioski, wynikające z badania IDI oraz FGI przeprowadzonego w grupie użytkowników (specjalistów rynku pracy).

Badaniem objęto doradców zawodowych, zarówno pierwszego jak i drugiego stopnia z licencją i bez, w większości, z wieloletnim doświadczeniem w zakresie doradztwa (średnio około 7-8 lat, min. 3 miesiące, maks. ponad 10 lat). Większość respondentów nie była wyspecjalizowana w pracy z konkretną grupą bezrobotnych – obsługiwali oni praktycznie wszystkie osoby, które zgłaszały się do urzędu pracy (kobiety, mężczyźni o niskich kwalifikacjach, niepełnosprawnych, absolwentów, itp.).

Osoby, którymi zajmowali się respondenci to przede wszystkim:

- osoby o niskich kwalifikacjach (17,5%)
- osoby o niskim poziomie wykształcenia (17,5%)
- migranci (1,8%)
- mniejszości etniczne (3,5%)
- kobiety (12,3%)
- młodzież, która porzuciła szkołę (8,8%)
- osoby niepełnosprawne fizycznie (15,8%)
- osoby niepełnosprawne intelektualnie (14%)
- inne grupy marginalizowane (8,8%)

Przeprowadzone badania wskazują, że:

1. doradztwo ma zindywidualizowany charakter - sposób pracy z klientem jest dopasowywany do typu problemu;
2. liczba spotkań z klientem (odbiorcą usługi doradczej) jest zróżnicowana;

3. grupy objęte doradztwem zawodowym są różnorodne, a co za tym idzie ich potrzeby zawodowe nie są jednolite;
4. zakres niezbędnej pomocy i doradztwa jest szeroki;
5. do grup szczególnie „uciążliwych” zdaniem doradców należą dłużnicy alimentacyjni oraz imigranci;
6. za grupy trudne do aktywizacji uznano długotrwale bezrobotnych (powyżej dwunastu miesięcy), kobiety powracające z urlopów macierzyńskich oraz osoby długotrwale pracujące na czarnym rynku;
7. działania, które najpierw przewidują udział w zajęciach grupowych, a potem wywiad indywidualny, są oceniane przez doradców jako bardziej efektywne.

Wyniki badania wskazują, że istotną rolę w diagnozie stanowi:

1. rozpoznanie motywacji danej osoby do podjęcia pracy,
2. rozpoznanie postawy względem pracy,
3. określenie celów zawodowych (czy są one uświadomione, czy też nie),
4. badanie takich cech jak przedsiębiorczość (ze względu na dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej).

Testy, z jakich korzystają doradcy na potrzeb diagnozy, zebrane w ramach *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych*, na podstawie którego tworzy się Indywidualny Plan Działania (IPD) są dostępne w wersji papierowej i elektronicznej. W teście jest dwieście dziewięć stwierdzeń i doradcy różnicują badanych pod kątem tych, którzy rzeczywiście myślą nad zmianą, i dla których test może być przydatny oraz tych, którzy nie widzą celowości zmiany. Przed przystąpieniem do testu prowadzona jest rozmowa, w której przedstawiane są cele, na czym w ogóle polega diagnoza, do czego może być przydatna. Określany jest przewidywany czas wypełnienia testu itp.

Zdaniem respondentów KZZ pozwala określić takie obszary, w których badana osoba może się zrealizować zawodowo. W przypadku preferencji zawodowych są to autotesty (nie ma problemów z ich wypełnieniem) natomiast, ponieważ jest to samoocena, mogą one być niewiarygodne.

Doradcy zawodowi dobrze oceniają testy psychologiczne – istotna jest informacja, jakie są wyniki i na jakim poziomie - w odniesieniu do reszty populacji - kształtuje się wynik badanej osoby, a przede wszystkim wartościowe jest to, że wyniki są normalizowane i standaryzowane dla różnych grup wiekowych, lub ze względu na poziom wykształcenia.

Obecnie stosowany test KZZ wymaga logowania się na serwerze głównym MPiPS. Stwarza to problemy natury technicznej, ponieważ serwer ten jest nieustannie przeciążony i zawiesza się, co uniemożliwia bądź rozpoczęcie bądź ukończenie badania.

Inne testy jak np. stosowany w niektórych urzędach pracy test „Performance” są pozbawione podręcznika testowego, a zatem brak jest danych na temat ich trafności i rzetelności. Co więcej test

ten zawiera raporty tłumaczone z języka francuskiego w sposób bardzo niedoskonały pod względem językowym.

Główne uwagi użytkowników, dotyczące systemu diagnozowania i słabych stron stosowanych przez nich narzędzi diagnostycznych dotyczyły takich kwestii jak:

1. stosowane testy nie są obiektywne - opierają się na samoocenie osoby, która test wypełnia i która nie zawsze jest w stanie realnie ocenić swoje możliwości i umiejętności;
2. nie każdy doradca zawodowy posiada wykształcenie psychologiczne – dlatego często ma problemy z oceną danej osoby, zwłaszcza jeśli jest to problem natury psychicznej czy problem alkoholowy;
3. brak jasno określonego celu testu;
4. informacje, które są zbierane w procesie wywiadu sprawiają trudność klientom ze względu na formę – są rozproszone na różnych formularzach, arkuszach i muszą być wypełniane pisemnie, zwłaszcza korzystanie ze starszej metody - Indywidualnego Planu Działania, zwanego potocznie skrótem IPD, sprawia trudność - jest dużo dokumentów do wypełniania opisujących doświadczenia zawodowe (najważniejsze doświadczenie w moim życiu itp.); klienci nie rozumieją celowości tych pytań;
5. problemem występującym w grupie osób mniej wykształconych są pytania nieadekwatne do sytuacji osób badanych;
6. problemy z wypełnieniem testu pojawiają się wtedy, gdy zgłasza się ktoś, kto np. ma pięćdziesiąt lat, podstawowe wykształcenie i pakiet doświadczeń zawodowych. Określenie predyspozycji zawodowych takiej osoby, na tym etapie życia, jest mało pomocne;
7. w stosowanych testach badani uzyskują równe wyniki we wszystkich skalach: albo same bardzo wysokie wyniki, albo bardzo niskie;
8. testy są przestarzałe - zawody oraz treść pytań nieadekwatne do współczesności;
9. zbyt trudny, niezrozumiały język w testach;
10. brak możliwości powiązania wyników standardowo stosowanych testów z zawodami możliwymi do uprawiania, trudności z praktyczną interpretacją wyników;
11. brak możliwości analizy wyników testów w odniesieniu do różnorodnych grup, np. wiekowej, ze względu na płeć.
12. zbyt długi test, a tym samym i długi czas jego wypełnienia;
13. trudność stanowi interpretacja wyników testów, które wskazują, że dana osoba nie ma jednego głównego atutu (uzyskuje bardzo wysokie wyniki na wielu wymiarach).

Oczekiwania użytkowników a proponowane innowacyjne narzędzie WOPZ

1. Problemem sygnalizowanym przez doradców zawodowych jest brak ogólnodostępnych narzędzi. Część narzędzi wymaga wykupienia licencji i/lub zakupu arkuszy. Dlatego WOPZ zostanie

nieodpłatnie udostępniony przedstawicielom wielu różnych publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, m.in. Powiatowych i Wojewódzkich Urzędów Pracy, jednostek Ochotniczych Hufców Pracy agencji zatrudnienia, świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, instytucji dialogu społecznego (związków zawodowych, organizacji pracodawców i organizacji pozarządowym). Ponadto po zakończeniu projektu przewidywana jest jego dyseminacja w innych województwach.

2. Doradcy zawodowi oczekują narzędzia osadzonego w określonej koncepcji – dzięki temu doradca wie, w jakich sytuacjach i w jakim celu zastosować dane narzędzie, czego może oczekiwać po wynikach. Wreszcie, osadzenie narzędzia w konkretnej teorii pozwala na interpretację wyników w kontekście konkretnych zachowań oraz potencjalnych trudności w sytuacjach zawodowych. Jednocześnie doradcy zawodowi wysoko sobie cenią koncepcję Hollanda, która z jednej strony dobrze opisuje różnorodne preferencje zawodowe, z drugiej strony jest też intuicyjnie zrozumiała dla klientów. Między innymi z tych powodów pierwsza część WOPZ oparta została na koncepcji Hollanda.
3. Jednym z najczęściej pojawiających się oczekiwań doradców jest możliwość powiązania wyników danego klienta z konkretnymi zawodami. Ma to dużą wartość zarówno dla doradcy – wskazuje kategorie zawodów odpowiednich i nieodpowiednich dla danego klienta oraz wyznacza kierunek dalszej pracy doradczej – jak i dla klienta, który otrzymuje konkretną informację, pozwalającą mu umiejscowić siebie na mapie zawodów, ale również pozwala mu lepiej zrozumieć interpretację, jaką otrzymuje na podstawie wyników WOPZ (to ma szczególne znaczenie w przypadku klientów z podstawowym wykształceniem, nienawykłych do interpretowania informacji o charakterze abstrakcyjnym). Bazując na tych oczekiwaniach i doświadczeniach podjęto decyzję o włączeniu przykładowych zawodów odpowiadających określonym rezultatom WOPZ. Część doradców, bazując na swoich wcześniejszych doświadczeniach, zgłaszała zastrzeżenia, że część zawodów podawana w innych tego typu narzędziach jest nieaktualna, niedopasowana do polskich realiów lub niedopasowana do wykształcenia i możliwości klienta. By uniknąć tego rodzaju problemu podjęte zostaną dwa działania. Po pierwsze, przykłady zawodów zostaną zróżnicowane ze względu na poziom wykształcenia klienta. Po drugie, ostateczna lista przykładowych zawodów zostanie opracowana w czasie spotkań konsultacyjnych z doradcami zawodowymi. Takie działanie podyktowane jest faktem, że to właśnie doradcy są najlepiej zorientowani w aktualnych trendach na rynku pracy i jednocześnie najlepiej znają specyfikę zgłaszających się do nich klientów. To czyni ich najlepszymi ekspertami w ocenie przydatności określonych przykładowych zawodów w pracy diagnostycznej i doradczej.
4. Doradcy zawodowi zgłaszają potrzebę posiadania nie tylko profilu preferencji klienta, ale również możliwości oceny danego wyniku na tle szerszej populacji. Kierując się tymi oczekiwaniami, jak i standardami konstruowania testów psychologicznych, podjęto decyzję o utworzeniu norm dla określonych grup wiekowych, płci itd. Normy te zostaną stworzone w oparciu o szerokie badania finalną wersją narzędzia na grupie 1000 osób.

5. Część doradców sygnalizowała, że sama diagnoza preferencji zawodowych klienta może okazać się w niektórych przypadkach niewystarczająca do określenia pracy najlepiej dopasowanej do klienta. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom i jednocześnie bazując na literaturze przedmiotu, druga część narzędzia (obok części diagnozującej preferencje zawodowe wg Hollanda) diagnozować będzie najważniejsze wartości w pracy danego klienta. Rezultaty tej części, w połączeniu wynikami dotyczącymi preferencji zawodowych klienta oraz aktualną oceną rynku pracy, będą stanowiły dobrą podstawę do poszukiwań optymalnych decyzji zawodowych dla danego klienta.
6. Inną ważną potrzebą zgłaszaną przez doradców zawodowych jest możliwość diagnozowania cechy przedsiębiorczości. Skala „Typ Przedsiębiorczy” (koncepcja Hollanda), pozwoli na trafną diagnozę zestawu cech i preferencji składającego się na cechę przedsiębiorczości.
7. Znaczna część doradców zawodowych nie posiada wykształcenia psychologicznego, dlatego też z narzędzia powstałego w ramach projektu będą mogli korzystać również osoby nieposiadające takiego wykształcenia.
8. Jednym z istotnych oczekiwań doradców był czas badania, który nie powinien przekraczać 40 minut. Wynika to zarówno z realiów doradztwa zawodowego w Polsce – doradcy mają ograniczony czas na spotkanie z klientem, jak i z faktu, że zbyt długi czas badania może wywołać zmęczenie i zniechęcenie klienta, co z kolei przełoży się na rzetelność udzielanych przez niego odpowiedzi, a tym samym wyników testu. Uwzględniając to oczekiwanie, podjęto decyzję, że finalna wersja narzędzia powinna pozwolić na ukończenie badania w czasie poniżej 40 minut.
9. Zgodnie z oczekiwaniami doradców zawodowych raport z wynikami powinien składać się z dwóch części:
 - 1) część 1 – ilościowa, zawierająca znormalizowane wyniki, które pozwalają na ocenę nasilenia poszczególnych cech i preferencji klienta w porównaniu z badaną populacją. Wyniki zaprezentowane zostaną również w sposób graficzny w postaci wykresu. Jest to zgodne z oczekiwaniami wielu doradców zawodowych, według których raport w formie wykresu często jest znacznie bardziej czytelny dla klientów niż opis. Poza tym stanowi dobrą pomoc przy późniejszej pracy z klientem;
 - 2) część 2 - jakościowa, opisująca w sposób syntetyczny preferencje klienta oraz możliwe opcje zawodowe wynikające z preferencji klienta.Zostaną one zaklasyfikowane do trzech grup:
 - obszary, w których dana osoba może osiągnąć sukces,
 - obszary, w których może sobie radzić zawodowo mimo niepełnego dopasowania do jej preferencji
 - obszary, których powinna raczej unikać.

Taka formuła jest z jednej strony wynikiem analizy merytorycznej dokonanej przez Zespół Metodyczny, z drugiej zaś strony jest wyjściem naprzeciw oczekiwaniom doradców zawodowych

by w raporcie znalazły się informacje o preferencjach (w dalszym procesie doradczym można je traktować jako mocne strony, na których można później pracować) oraz obszarach największego niedopasowania.

Oczekiwania dotyczące wykorzystania WOPZ w procesie doradczym

1. Problemem często sygnalizowanym przez doradców niska samoświadomość klientów. Tacy klienci często bywają określani, jako niezdecydowani – ich niezdecydowanie wynika w głównej mierze z nieznaności własnych preferencji oraz mocnych i słabych stron. Wychodząc naprzeciw temu oczekiwaniu, w ramach projektu przewidziano szkolenia dotyczące tego, jak wykorzystać WOPZ do zainicjowania i pogłębienia refleksji u klientów doradców zawodowych.
2. WOPZ w wielu przypadkach ma stanowić podstawę i pierwszy etap efektywnego doradztwa zawodowego. Biorąc pod uwagę to założenie, jak i zgłaszaną przez doradców potrzebę diagnozy takich elementów, jak osobowość, kompetencje społeczne, w szkoleniach dla doradców umieszczono zagadnienia dotyczące wykorzystania WOPZ w połączeniu z innymi, często stosowanymi w doradztwie zawodowym, technikami diagnostycznymi. Celem tych szkoleń będzie m.in. określenie wzajemnych relacji pomiędzy WOPZ a innymi narzędziami stosowanymi w doradztwie (jakie są związki pomiędzy wynikami WOPZ a wynikami uzyskanymi za pomocą innych technik), na jakim etapie doradztwa i w jakim celu warto stosować daną technikę, jakie inne techniki mogą stanowić rozwinięcie lub pogłębienie diagnozy stworzonej na podstawie wyników WOPZ, w jaki sposób zintegrować wyniki WOPZ i wyniki uzyskane za pomocą innych narzędzi diagnostycznych.
3. Rezultaty WOPZ będą mogły być wykorzystywane zarówno w poradnictwie indywidualnym, jak i grupowym, co jest dość istotne w kontekście informacji podawanej przez wielu doradców zawodowych, że poradnictwo grupowe, zajęcia grupowe (np. dotyczące rozwijania określonych umiejętności miękkich), jest istotnym elementem ich pracy klientami.

Proponowane rozwiązanie – WOPZ - wychodzi naprzeciw zdiagnozowanym problemom.

Wystandaryzowany test WOPZ, pozwoli odpowiedzieć na oczekiwania odbiorców, ale także użytkownikom stworzy komfort pracy i poczucie realnej pomocy. Tym samym zwiększy się efektywność wsparcia udzielanego przez instytucje rynku pracy potrzebującym, poszukującym pracy. Co więcej zaproszenie doradców do współpracy w tworzeniu ostatecznej wersji tego testu pozwoli na pełne dostosowanie go do potrzeb użytkowników (realizacja zasady empowerment). Zaopatrzenie doradców w dokumentację testu w postaci podręcznika i instrukcji oznacza potraktowanie ich jako wysokiej klasy specjalistów, którzy rozumieją istotę diagnozowanych w procesie doradztwa zjawisk i potrafią ocenić jakość produktu nie tylko na podstawie jego zewnętrznych atrybutów, ale także na podstawie opisu standaryzacji narzędzia.

II. Cel wprowadzenia innowacji

WOPZ - Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych, to narzędzie pozwalające doradcy kompleksowo zdiagnozować zarówno preferencje zawodowe osoby zgłaszającej się, jak i pomagające postawić diagnozę preferencji w zakresie właściwości pracy. Jest to aplikacja, która nie tylko realizuje podstawowe, prawem ujęte standardy, lecz również wychodzi naprzeciw potrzebom doradców zawodowych - usprawnia ich pracę, zapewniając osobom zgłaszającym się do doradców wysoką jakość obsługi, kompleksowe badanie i ocenę, co z pewnością przyczyni się do sformułowania – za pomocą takiego narzędzia – trafnej diagnozy, a na jej podstawie – rzeczywistej pomocy zgłaszającej się osobie.

Z przedstawionej analizy bezsprzecznie wynika, że proponowany przez firmę APUS produkt finalny znacząco rozszerza wachlarz dostępnych usług skierowanych do klientów instytucji rynku pracy, jest narzędziem oczekiwanym i potrzebnym, które uzupełnia dotychczasowy system wsparcia przyczyniając się do podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób (K/M) nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych.

Cele określone we wniosku o dofinansowanie zachowują swoją aktualność, jednakże dla uszczegółowienia pożądanego stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji proponuje się uszczegółowienie i doprecyzowanie zdefiniowanych we wniosku o dofinansowanie projektu celów, zmierzające do jednoznacznej i przejrzystej kwantyfikacji planowanych do osiągnięcia celów.

Cel projektu określone we wniosku o dofinansowanie:

Cel ogólny: Wzrost efektywności wsparcia oferowanego kobietom/mężczyznom bezrobotnym, nieaktywnym zawodowo oraz ich rodzinom, dotkniętym bezrobociem rodzinnym lub pokoleniowym, w procesie wchodzenia lub powrotu na RP, poprzez wykorzystanie innowacyjnego narzędzia pracy dla specjalistów rynku pracy

Cele szczegółowe:

1. opracowanie bardziej skutecznego narzędzia pracy dla specjalistów rynku pracy;
2. wykorzystywanie nowoczesnych technologii w procesie reintegracji zawodowej K/M będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
3. poprawa skutecznej analizy potrzeb K/M bezrobotnych i i nieaktywnych zawodowo;
4. zwiększenie szansy K/M bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na znalezienie pracy;
5. współudział przedstawicieli grup, dla których produkt finalny ma być realizowany w proces jego wypracowania testowania i oceny;
6. wzrost wiary we własne możliwości przez K/M bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo;

7. objęcie wsparciem członków rodzin K/M bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo;

Uszczegółowienie i doprecyzowanie zdefiniowanych we wniosku o dofinansowanie projektu celów:

CEL OGÓLNY, który zostanie osiągnięty w okresie 30 miesięcy realizacji projektu:

Opracowanie innowacyjnego narzędzia pracy dla specjalistów rynku pracy, a przez to wzrost efektywności wsparcia oferowanego 120 osobom (kobietom/mężczyznom) bezrobotnym i nieaktywnym zawodowo oraz ich rodzinom, dotkniętym bezrobociem rodzinnym lub pokoleniowym, objętych działaniami projektowymi w procesie wchodzenia lub powrotu na rynek pracy w okresie 30 miesięcy realizacji projektu.

Osiągnięcie celu wyrażone zostanie osiągnięciem następujących wskaźników:

- a) opracowane i wdrożone innowacyjnego narzędzia pracy dla specjalistów rynku pracy badającego predyspozycje zawodowe osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo;
- b) opracowane 5 narzędzi pomocniczych (produkty pomocnicze) dla specjalistów rynku pracy:
 - „Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ”, dostępny w formacie PDF;
 - „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla doradcy” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ;
 - „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla badanego” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ;
 - „Program szkolenia dla użytkowników aplikacji WOPZ”;
 - „Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce”.
- c) udostępnienie 4 narzędzi pomocniczych (produkty pomocnicze) dla specjalistów rynku pracy:
 - „Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ”, dostępny w formacie PDF;
 - „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla doradcy” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ;
 - „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla badanego” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ; „
 - „Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce”.
- d) 120 indywidualnych diagnoz otrzymanych dzięki zastosowaniu aplikacji WOPZ
- e) wzrost wiary we własne możliwości 120 K/M bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo uczestniczących w procesie testowania innowacyjnego produktu

Stopień osiągania zaplanowanego celu poprzez realizację wyznaczonych wskaźników badany i weryfikowany będzie na podstawie: prowadzonych działań monitoringowych, wyników zewnętrznej ewaluacji produktu finalnego, wyników zewnętrznej ewaluacji ex-post projektu.

Częstotliwość pomiaru: ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego (III-IV kw. 2012), bieżący monitoring (cyklicznie co 3 mc.), ewaluacja zewnętrzna projektu (IV kw. 2013 r.)

W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania przewiduje się zastosowanie:

- triangulacji źródeł danych - analiza danych wtórnych pozyskanych w trakcie działań monitoringowych prowadzonych w kolejnych etapach testowania oraz danych pierwotnych zgromadzonych przez zewnętrznego badacza na zakończenie etapu testowania;
- triangulacji metod badawczych - zastosowanie łącznie różnych metod badawczych (ilościowych i jakościowych) po to, by wyeliminować ograniczenia każdej z nich.

Badanie stopnia osiągnięcia zaplanowanego celu wykorzystywać będzie takie techniki badawcze, jak: wywiady, ankietowanie oraz analiza dokumentacji - desk research.

Celem badania będzie zebranie opinii użytkowników i odbiorców na temat funkcjonalności produktu i jego przyszłego zastosowania - określenie informacji mogących służyć do pracy z osobami (K/M) bezrobotnymi/ nieaktywnymi zawodowo.

Badaniem, w celu uzyskania wiarygodnego i pełnego, wielowymiarowego wyniku testowania produktów finalnych objęci zostaną również interesariusze projektu:

- członkowie Zespołu Metodycznego - którzy ocenią produkt finalny i produkty pomocnicze pod kątem merytorycznym (poprawność zawartych treści, formy przekazu skierowane do określonych grup docelowych, itp.);
- odbiorcy pośredni: osoby uczestniczące pośrednio w testowaniu: członkowie rodzin osób bezrobotnych/ nieaktywnych zawodowo, osoby z najbliższego otoczenia osób, biorących udział w testowaniu.

CELE SZCZEGÓŁOWE, które zostaną osiągnięte w okresie 30 miesięcy realizacji projektu:

1. Wzrost kwalifikacji 95 specjalistów instytucji rynku pracy (K/M) w zakresie skutecznej analizy potrzeb osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii w procesie reintegracji zawodowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Osiągnięcie celu wyrażone zostanie osiągnięciem następujących wskaźników:

- a) zdobycie wiedzy przez 95 specjalistów instytucji rynku pracy (K/M) w zakresie skutecznej analizy potrzeb K/M bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo,
- b) zdobycie umiejętności przez min. 95 specjalistów instytucji rynku pracy (K/M) w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii (WOPZ) w pracy z klientem.

Stopień osiągnięcia zaplanowanego celu poprzez realizację wyznaczonych wskaźników badany i weryfikowany będzie na podstawie: prowadzonych działań monitoringowych, wyników zewnętrznej

ewaluacji produktu finalnego, wyników zewnętrznej ewaluacji ex-post projektu, ankiet wypełnianych na zakończenie realizacji określonej w projekcie ścieżki dla danego specjalisty rynku pracy.

Częstotliwość pomiaru: ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego (III-IV kw. 2012 r.), bieżący monitoring (cyklicznie co 3 mc.), ewaluacja zewnętrzna projektu (IV kw. 2013 r.), ankiety – na zakończenie ścieżki wsparcia dla danego użytkownika.

2. Wzrost świadomości 120 osób (K/M) bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo w fazie testowania i 1000 osób (K/M) bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo w fazie upowszechniania w zakresie planowania własnego rozwoju.

Osiągnięcie celu wyrażone zostanie osiągnięciem następujących wskaźników:

- a) objęcie wsparciem 120 osób (K/M) osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo z użyciem aplikacji WOPZ na etapie testowania aplikacji oraz 1 000 osób (K/M) na etapie upowszechnienia aplikacji; będzie to liczone przez licznik wypełnionych testów;
- b) udział 120 osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w procesie testowania i oceny WOPZ;
- c) 120 indywidualnych diagnoz z wykorzystaniem aplikacji WOPZ na etapie testowania;
- d) 1000 indywidualnych diagnoz z wykorzystaniem aplikacji WOPZ od momentu jej udostępnienia po zakończeniu fazy testowania.

Stopień osiągania zaplanowanego celu poprzez realizację wyznaczonych wskaźników badany i weryfikowany będzie na podstawie: prowadzonych działań monitoringowych, wyników zewnętrznej ewaluacji produktu finalnego, wyników zewnętrznej ewaluacji ex-post projektu weryfikacji stanu przeprowadzonych badań za pomocą licznika przeprowadzonych ankiet zainstalowanego w aplikacji WOPZ, pisemne potwierdzenie otrzymania wsparcia przez 120 odbiorców (K/M) uczestniczących w fazie testowania.

Częstotliwość pomiaru: ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego (III-IV kw. 2012 r.), bieżący monitoring (cyklicznie co 3 mc.), ewaluacja zewnętrzna projektu (IV kw. 2013 r.)

3. Wzrost wiedzy przedstawicieli 50 instytucji rynku pracy (IRP) w zakresie potrzeby stosowania nowoczesnych technologii w procesie diagnozowania osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Osiągnięcie celu wyrażone zostanie osiągnięciem następujących wskaźników:

- a) opracowanie i przekazanie dokumentu podsumowującego fazę testowania produktu finalnego do min. 30 IRP;

- b) upowszechnienie w 50 IRP wiedzy uzyskanej w wyniku przeprowadzenia pogłębionych badań o zasięgu regionalnym w zakresie potrzeby stosowania nowoczesnych technologii w procesie diagnozowania osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo – wykorzystania aplikacji WOPZ;
- c) wzrost poziomu świadomości min. 35 decydentów (K/M) o zaletach proponowanego nowatorskiego i innowacyjnego rozwiązania - aplikacji WOPZ;
- d) 100 adresatów fazy upowszechniania, poinformowanych o wypracowanym produkcie finalnym;
- e) 10 instytucji wdrażających aplikację WOPZ (wskaźnik sukcesu działań mainstreamingowych);
- f) 140 użytkowników (doradców zawodowych i innych specjalistów rynku pracy) stosujących aplikację WOPZ.

Stopień osiągnięcia zaplanowanego celu poprzez realizację wyznaczonych wskaźników badany i weryfikowany będzie na podstawie: prowadzonych działań monitoringowych, wyników zewnętrznej ewaluacji produktu finalnego, wyników wewnętrznej ewaluacji ex-post projektu. Szczegółowe narzędzia zostały opisane w punkcie V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa.

Częstotliwość pomiaru: ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego (III-IV kw. 2012 r.), bieżący monitoring (cyklicznie co 3 mc.), ewaluacja zewnętrzna projektu (IV kw. 2013 r.)

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Nowatorski charakter produktu finalnego jakim jest aplikacja WOPZ polega na umiejętnym wykorzystaniu i połączeniu dotychczasowej wiedzy w zakresie efektywności i skuteczności stosowania narzędzia IPD (Indywidualny Plan Działania) z rozwiązaniami o charakterze technicznymi, które umożliwiają zastosowanie wszechstronnego, efektywnego i kompleksowego narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Dzięki zastosowaniu proponowanego rozwiązania o charakterze technicznym będzie można precyzyjniej, trafniej i w krótszym czasie odpowiedzieć na potrzebę opracowania przez doradców zawodowych IPD osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Dodatkowym atutem produktu finalnego będzie niemal natychmiastowa możliwość uzyskania końcowych wyników badania zarówno dla doradcy, jak i zainteresowanej osoby bezrobotnej i/lub nieaktywnej zawodowo w trakcie procesu indywidualnej porady.

IPD jest jednym z rodzajów pomocy dla osób bezrobotnych wynikającym z art. 34a ustawy o promocji zatrudnienia i Instytucji Rynku Pracy. Celem IDP jest stworzenie planu działań, które mają doprowadzić do podjęcia przez osobę bezrobotną lub poszukującą pracy zatrudnienia. Opracowanie IPD jest obowiązkowe, w przypadku osób nieprzerwanie pozostających w rejestrze bezrobotnych PUP przez okres co najmniej 180 dni od dnia rejestracji.

Obecnie stosowany schemat tworzenia Indywidualnego Planu Działania jest daleki od doskonałości. Mimo, że doradca może wybrać pewne narzędzia badające profil ogólny np. KZZ *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych*, nie dają one kompleksowego obrazu osobowości zawodowej osoby poszukującej zatrudnienia.

Innym ograniczeniem przy opracowywaniu IPD jest czas badania. Wybór jednego (podstawowego) narzędzia do zbudowania IDP skraca co prawda czas badania, ale powstały w wyniku tego wyboru profil zawodowy osoby jest nadto ogólny i otrzymane wyniki można poddać szerokiej interpretacji, nie zawsze właściwej. Wybór większej liczby narzędzi przez doradcę do tworzenia IPD powoduje znaczne wydłużenie czasu badania.

Kolejnym istotnym ograniczeniem przy dotychczasowym opracowywaniu IPD jest bardzo często problem wynikający z „przeciążenia” serwera MPiPS, który uniemożliwia efektywne doradztwo (doradca zawodowy, który chce na umówionym z klientem spotkaniu opracować IPD napotyka trudności o charakterze technicznym, które uniemożliwiają przygotowanie dokumentu).

Do przygotowania IPD stosuje się testy psychologiczne takie jak: inwentarz osobowy Eysencka, kwestionariusz temperamentu Strelaua, test zainteresowań Apis-P, Apis-Z, NEO-FFI (NEO – Five

Factor Inventory) i KKS (Kwestionariusz Kompetencji Społecznych). Metody te, choć rozszerzają kontekst badawczy wymagają zaangażowania psychologa, co powoduje, że są bardziej pracochłonne (ok. 2,5h) i kosztowne (od 250-300,00 zł / osobę).

Mając na uwadze istniejące ograniczenia w powszechnym stosowaniu IPD, firma APUS - realizator projektu proponuje innowacyjne narzędzie - aplikację WOPZ – łatwą w obsłudze, dostępną 24 h on – line. Wykorzystanie proponowanego narzędzia skraca czas badania do max 30 min. i prowadzi do sporządzenia diagnozy szczegółowej, która pozwoli osobie badanej na lepsze zrozumienie własnych umiejętności i zdolności oraz pozwoli na właściwą koncentrację działań, przyczyniających się do osiągnięcia celu, jakim jest znalezienie pracy.

Należy zaznaczyć, że konstrukcja IPD jest procesem wieloetapowym i złożonym, a jego podstawą jest diagnoza i wyznaczenie celu. W tym przypadku diagnozie podlegają zarówno sytuacja klienta jak i jego predyspozycje zawodowe, zainteresowania zawodowe, mocne i słabe strony itp.

Komplementarność WOPZ w stosunku do IPD oznacza, iż na podstawie wyników uzyskanych przez badanego po wypełnieniu WOPZ, doradca zawodowy może określić predyspozycje zawodowe czy grupy zawodów odpowiednie dla klienta. To zaś stanowi podstawę do wyznaczania wraz z klientem celów zawodowych i planów ich realizacji. Ważnym aspektem jest fakt, że dzięki zintegrowaniu wyników WOPZ z IPD klient będzie dostrzegał związek pomiędzy wyznaczonymi celami a własnymi, indywidualnymi preferencjami, co często jest kluczowe dla motywacji klienta.

Uzyskane przy użyciu aplikacji WOPZ wyniki badania, na podstawie wielu komplementarnych testów, będą ze sobą powiązane, co zawęzi pole do ich interpretacji. Podejście takie w efekcie dostarczy trafną diagnozę, pozbawioną nadinterpretacji subiektywnych doradcy zawodowego.

Kolejną zaletą, wyróżniającą proponowane innowacyjne rozwiązanie od metod tradycyjnych, dotychczas stosowanych w praktyce jest możliwość wizualizacji uzyskanych wyników w postaci czytelnych wykresów, zarówno dla doradcy jak i osoby poszukującej zatrudnienia.

Innowacyjny produkt finalny jakim jest aplikacja WOPZ jest skierowany do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, które w obecnie funkcjonujących systemach pomocy oferowanych przez IRP korzystają z tzw. wsparcia biernego nie uwzględniającego specyficznych i indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo .

WOPZ ma na celu zapewnienie grupom docelowym wyczerpującego katalogu metod i narzędzi aktywizacji zawodowej, różnicujących wsparcie z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, przy jednoczesnym korzystaniu z wypracowanych standardów usług dla poszczególnych grup osób poszukujących zatrudnienia.

Narzędzie przygotowywane w ramach projektu docelowo ma być stosowane przez wiele różnych instytucji pracujących z osobami bezrobotnymi oraz nieaktywnymi zawodowo lub pragnącymi zmienić pracę, m.in. przez Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i inne jednostki wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży czy instytucje szkoleniowe, prowadzące kształcenie ustawiczne z zakresu kompetencji zawodowych i umiejętności z zakresu poruszania się po rynku pracy. Charakter pracy tych instytucji jest bardzo zróżnicowany; podobnie zróżnicowane są charakterystyki klientów, z którymi pracują poszczególne instytucje. Z tego powodu narzędzie przygotowywane w ramach projektu musi cechować się dużym stopniem uniwersalności, tak by możliwe było jego elastyczne zastosowanie w różnych kontekstach doradztwa zawodowego oraz w stosunku do różnych typów klienta. To jeden z powodów, dla których w przygotowaniu narzędzia oparto się na koncepcji Hollanda, która z jednej strony została zweryfikowana w wielu badaniach, a z drugiej strony jest możliwa do zastosowania w różnych kontekstach doradztwa zawodowego i w stosunku do różnego typu klientów.

Realizacja projektu wprowadza również do codziennej praktyki – warsztatu pracy specjalisty rynku pracy w tym doradcy zawodowego (użytkownika) – kompleksowego, aktywnego, łatwego w obsłudze, dostępnego on-line instrumentu wspierającego, uwzględniającego specyficzne potrzeby i wymagania grup docelowych.

Warunki, które muszą być spełnione, aby aplikacja działała właściwie i przynosiła oczekiwane rezultaty wymagają poniżej wskazanych cech.

Wymagania techniczne:

- komputer stacjonarny lub przenośny, wyposażony w system Windows, Linux lub MacOS i w przeglądarkę internetową;
- łącze internetowe średniej klasy (wykluczone są coraz radsze i bardzo drogie łącza modemowe), o przepustowości min. 128 kbps;
- komputer powinien być wyposażony w darmowe oprogramowanie AdobeReader - dla celów poprawnego odczytania raportów, które generowane są w formacie PDF (Portable Document Format);
- komputer powinien być wyposażony w darmowe oprogramowanie Adobe *Flash Player*, tzw. wtyczkę do przeglądarek działającą na wielu platformach, która zapewnia komfort korzystania z sieci Web;
- na uwagę zasługuje fakt, że nie są to wymagania, które przekraczają możliwości IRP, (stanowiska pracy wyposażone w komputer z dostępem do internetu mają wszystkie IRP);
- WOPZ nie wymaga instalacji jest dostępny od razu przez przeglądarkę internetową.

Wymagania merytoryczne:

Specjaliści rynku pracy w tym doradcy zawodowi muszą nauczyć się obsługi aplikacji WOPZ. Jest ona intuicyjna i prosta obsłudze, zawiera przewodnik dla użytkownika demonstrujący krok po kroku zasady jej działania i obsługi. Ponadto, umiejętność obsługi aplikacji będzie również przedmiotem szkoleń w fazie testowania aplikacji.

Wymagania organizacyjne:

Decydenci odpowiedzialni za rozwój IRP powinni zachęcać swoich pracowników do częstszego korzystania z nowoczesnych technologii informatycznych, umożliwiających efektywny i kompleksowy proces reintegracji zawodowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Temu celowi służyć będą przewidziane przez projektodawcę działania upowszechniające i mainstreamingowe.

Korzystanie z możliwości jakie oferuje aplikacja WOPZ nie wymaga wprowadzenia zmian o charakterze organizacyjnym w środowisku IRP.

Proponowane narzędzie ułatwi przejście z obecnie wykorzystywanej czasochłonnej i niedoskonałej metody diagnozowania profilu osoby bezrobotnej do efektywnej i kompleksowej metody wsparcia dostępnej on-line, dzięki wykorzystaniu aplikacji WOPZ.

Ponadto WOPZ jest to metodą darmową, za którą nie trzeba płacić – dostępne na rynku aplikacje tego typu kosztują ok. 250-300 zł od osoby (np. firma EUSKAPOL) co jest istotne zwłaszcza dla IRP, które nie są publicznymi służbami zatrudnienia i nie mogą korzystać z programów zakupionych przez MPiPS dla doradców zawodowych z Powiatowych Urzędów Pracy.

Produkt finalny przyczyni się do wzrostu atrakcyjności oferty wsparcia służb zatrudnienia w zakresie diagnozowania i oceny osób (K/M) bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

IRP zyskają nowe, efektywne narzędzie, badające predyspozycje zawodowe osób (K/M) bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w sposób kompleksowy. W założeniu projektodawcy uzyskany wynik diagnozujący będzie miał wpływ na wzrost aktywności zawodowej osób (K/M) bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, i w konsekwencji zwiększy szanse osób (K/M) bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na znalezienie pracy.

Warto dodać, iż WOPZ jest w założeniach narzędziem przygotowanym dla Specjalistów Rynku Pracy, w związku z tym nie będzie on wykorzystywany przez pracowników instytucji pomocy społecznej w zakresie podejmowania działań na rzecz osób wykluczonych społecznie w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej. Osoby niepełnosprawne fizycznie i intelektualnie, młodzież, która porzuciła szkołę korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, a jednocześnie są zarejestrowane w rejestrach PUP, aby otrzymać diagnozę z wykorzystaniem narzędzia WOPZ powinny trafić do specjalisty rynku pracy. Oczywiście możliwe jest wykorzystanie narzędzia przez pracownika instytucji pomocy społecznej, jeśli równocześnie jest on specjalistą rynku pracy.

Produkt finalny

Innowacyjny produkt finalny – aplikacja WOPZ - będzie miała formę elektronicznej aplikacji on-line, umieszczonej na zewnętrznym serwerze, dostępnej po zalogowaniu się do systemu.

Aplikacja składać się będzie z narzędzia diagnostycznego składającego się z:

- 1. diagnozy preferencji zawodowych;**
- 2. diagnozy preferencji w zakresie właściwości pracy.**

Diagnoza preferencji zawodowych uwzględniać będzie 6 typów osobowości, wyodrębnionych w ramach ponad 50-letnich badań przez Hollanda tj.: typ artystyczny, badawczy, realistyczny, konwencjonalny, społeczny i przedsiębiorczy. Uzupełnieniem tej diagnozy będzie analiza preferencji klienta odnośnie do wyodrębnionych przez Zespół Metodyczny na podstawie koncepcji Hackmana i Odhama trzynastu właściwości pracy:

- poczucie bycia szanowanym dobre relacje ze współpracownikami,
- dobre stosunki z przełożonymi,
- szanse rozwoju zawodowego,
- komfortowe warunki pracy,
- duża aktywność w pracy,
- samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań,
- indywidualne ustalanie godzin roboczych,
- poczucie, że własna praca ma sens,
- wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności,
- widoczne efekty własnego działania,
- możliwość korzystania z pomocy współpracowników,
- jasno określone zadania / jasno sformułowane cele.

Wyniki badania uzyskane dzięki WOPZ zostaną skonfrontowane z możliwościami jakie oferuje osobie badanej rynek pracy. Pozwoli to na dokonanie analizy porównawczej, na dostrzeżenie zbieżności, ale też występowanie rozbieżności pomiędzy preferencjami/zdolnościami/obawami osoby badanej, a oczekiwaniami rynku pracy. Rozbieżności zostaną omówione, by zoptymalizować decyzje dotyczące realistycznego planowania przyszłości zawodowej.

Czas badania nie przekroczy 30 minut, a wyniki osoba badana otrzyma niemal natychmiast (niezbędny minimalny czas oczekiwania to czas generowania raportu), które będą przedstawione w formie raportu składającego się z 2 części:

1. części ilościowej - zawierającej znormalizowane wyniki, które pozwalają na ocenę nasilenia poszczególnych cech i preferencji osoby badanej, w porównaniu z populacją. Wyniki zaprezentowane zostaną również w sposób graficzny w postaci wykresu.
2. części jakościowej - opisującej w sposób syntetyczny możliwości zawodowe, wynikające z preferencji osoby badanej. Zostaną one zaklasyfikowane do 2 grup obszarów: obszary, w których dana osoba może osiągnąć sukces, obszary, i obszary, których powinna raczej unikać.

Powstaną dwa raporty:

1. raport dla klienta - który doradca zawodowy lub inny specjalista rynku pracy będzie mógł wydrukować i przekazać klientowi, a dodatkowo, po wyrażeniu takiej chęci, i wpisaniu przez klienta w odpowiednią rubrykę podczas uzupełnienia testu adresu mailowego, będzie on automatycznie wysyłany pod wskazany adres mailowy,
2. dla specjalisty rynku pracy – raport poszerzony o dodatkowe informacje służące dalszemu efektywnemu wsparciu oferowanemu K/M bezrobotnym/nieaktywnym zawodowo.

Proponowane narzędzie ma na celu wspieranie procesu poradnictwa zawodowego poprzez aktywne zaangażowanie osoby badanej w proces zmiany oraz uzyskanie akceptacji tej osoby wyniku oceny jej własnego potencjału zawodowego. Uzyskane wyniki wskażą grupy zawodów, odpowiadających preferencjom zawodowym osoby badanej. Ponadto, narzędzie ułatwi znalezienie odpowiedniego szkolenia, przygotowanie realistycznego projektu zawodowego, sprawdzenie, czy osoba nadaje się na dane stanowisko i zaprojektowanie dla niej ścieżki kariery. Przygotowywany produkt finalny stanie się integralną częścią współpracy doradcy z klientem w ramach tworzenia IPD.

Produkty pomocnicze:

1. „Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ”, który będzie dostępny dla użytkownika w formacie PDF na stronie (www.wopz.apus.edu.pl), zawierający:
 - a) wskazówki jak sporządzać diagnozę preferencji zawodowych z użyciem aplikacji WOPZ;
 - b) skróconą procedurę przeprowadzania badania testowego - jak diagnozować z wykorzystaniem aplikacji i jak interpretować uzyskane wyniki;
2. „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla doradcy” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ; która będzie dostępna dla użytkownika w wersji pdf na stronie (www.wopz.apus.edu.pl), zawierająca informacje w zakresie:
 - a) specyfikacji technicznej,
 - b) wymagań sprzętowych,
 - c) uwzględnia instrukcję wypełnienia ankiety, w tym instrukcję odczytania raportów dla doradcy, do których nie ma dostępu badany;;

3. „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla badanego” - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ; która będzie dostępna dla użytkownika w formacie PDF na stronie (www.wopz.apus.edu.pl), zawierająca informacje w zakresie:

- a) specyfikacji technicznej,
- b) wymagań sprzętowych,
- c) uwzględnia instrukcję wypełnienia ankiety;

4. „Program szkolenia dla użytkowników aplikacji WOPZ” dostępny dla trenerów zawierający wiedzę nt. WOPZ oraz scenariusz prowadzenia rozmowy doradczej.

W programie zawarte będą następujące treści:

- a) narzędzia badawcze i diagnostyczne stosowane w doradztwie zawodowym;
- b) wprowadzenie do psychometrii;
- c) historia WOPZ;
- d) założenia teoretyczne WOPZ;
- e) założenia konstrukcyjne i budowa kwestionariusza WOPZ;
- f) prezentacja aplikacji on-line;
- g) procedura badania z zastosowaniem WOPZ;
- h) prezentacja instruktażowa;
- i) ćwiczenia z wykorzystaniem WOPZ;
- j) ćwiczenia w interpretacji wyników z badania;
- k) ćwiczenia rozmowy doradczej w oparciu o diagnozę WOPZ.

Proponowane ramy programu szkoleń zawierać będą elementy teoretyczne i praktyczne. Nacisk położony będzie na interaktywne metody pracy z grupą (m.in. ćwiczenia, case study).

5. „Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce”.

Publikacja o charakterze naukowym, która będzie dostępna dla użytkownika w wersji drukowanej i na CD, zawierająca wiedzę dotyczącą WOPZ: założenia teoretyczne, konstrukcja kwestionariusza, podstawowa charakterystyka psychometryczna, normalizacja, interpretacja wyników, wykorzystanie WOPZ w pracy z osobą bezrobotną lub nieaktywną zawodowo.

Warto podkreślić, iż Projektodawca nie przewiduje konieczności udziału w szkoleniu instruktażowym specjalistów rynku pracy, którzy w przyszłości, po włączeniu WOPZ do polityki będą chcieli z niego korzystać. Instrukcje informatyczne oraz podręcznik i publikacja, które powstaną w trakcie projektu, będą opracowane na tyle szeroko, że specjalista rynku pracy, który przecież z racji wykonywanego zawodu, doświadczeń i wykształcenia posiada już pewną wiedzę w dziedzinie poradnictwa zawodowego, będzie w stanie samodzielnie przygotować się do profesjonalnej pracy z narzędziem. Szkolenia przewidziane na etapie tworzenia narzędzia mają dwa główne cele – na etapie testowania – przygotowanie grupy testujących użytkowników do pracy z aplikacją i wykorzystania jej w praktyce, a na etapie upowszechniania – gdzie przewidziano przeszkolenie grupy 80 specjalistów rynku pracy, mają spełnić zadanie upowszechniające, zachęcające przyszłych użytkowników do pracy

z narzędziem. Poprzez udział w nich projektodawca, chce wyposażyć grupę specjalistów rynku pracy w nowe umiejętności, ponieważ na tym etapie narzędzie będzie nowe w ich środowisku zawodowym i samo zachęcenie do zapoznania z podręcznikiem publikacją i aplikacją może być niewystarczające. Dodatkowo przeprowadzenie profesjonalnych szkoleń przez zespół tworzący narzędzie, na etapie upowszechniania, sprawi, że osoby, które przeszły to szkolenie - staną się swoistymi „emisariuszami” produktu w swoich środowiskach. Projektodawca przewiduje, że zachęcą oni swoich współpracowników do pracy z narzędziem.

Oczywiście niewykluczone jest po zakończeniu projektu przeprowadzanie szkoleń wg. powstałego programu – jako sposób na szybkie przygotowanie wielu osób do pracy z narzędziem (np. grupy specjalistów rynku pracy w jednym urzędzie czy regionie), ale nie jest to warunek konieczny by móc korzystać z WOPZ.

Proponowany produkt finalny łączy w sobie cechy:

1. jest łatwo dostępny poprzez zwykłą przeglądarkę internetową,
2. bezpłatny,
3. niewymagający dodatkowego oprogramowania,
4. łatwy w obsłudze, wsparty produktami pomocniczymi – podręcznikami, instrukcjami, programem szkoleniowym
5. zapewniający ciągłe rozwijanie umiejętności ICT specjalistów rynku pracy,
6. wykorzystujący nowe, atrakcyjne formy przekazu - możliwość wizualizacji uzyskanych wyników w postaci czytelnych wykresów zarówno dla doradcy jak i osoby bezrobotnej/ nieaktywnej zawodowo (raport będzie generowany w z wykresami Flash),
7. raport będzie wygenerowany dla użytkownika (doradcy) oraz odbiorcy (badanego) w formacie PDF oraz automatycznie przesłany na skrzynkę email badanego;
8. znacznie skracający czas badania w stosunku do dotychczas stosowanych metod - czas badania – max. 30 minut;
9. wszechstronny: WOPZ daje możliwość gromadzenie danych, które mogą być podstawą do:
 - a) analizy pracy indywidualnych doradców (np. liczba badanych, wiek badanych itp.)
 - b) tworzenia przez poszczególne instytucje programów przeznaczonych dla osób bezrobotnych, osób zagrożonych bezrobociem oraz osób, które w najbliższym czasie wejdą na rynek pracy
 - c) tworzenia/ modyfikacje programów nauczania w szkołach.

Warto podkreślić, że istnieje taka możliwość, iż dane te będą mogły być podzielone pod względem regionów (województw, powiatów). W dłuższej perspektywie czasowej, po zaimplementowaniu WOPZ w różnych IRP na terenie całego kraju, może to umożliwić gromadzenie danych specyficznych dla danego regionu. To z kolei pozwoli na przygotowanie programów (szkoleniowych, rozwojowych itp.), dostosowanych do specyfiki danego regionu.

Wreszcie dane zgromadzone dzięki WOPZ mogą służyć do analiz naukowych zgromadzonych danych - możliwa jest więc współpraca instytucji administrujących WOPZ z uczelniami wyższymi i innymi instytucjami naukowymi.

Podsumowaniem dotychczasowych działań, związanych z tworzeniem innowacyjnego narzędzia jakim jest WOPZ stanowi **Raport merytoryczny** z realizacji zadań w ramach projektu Zespołu Metodycznego, który stanowi załącznik nr 7 niniejszej Strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Rozdział II raportu oraz podrozdziały 3.1 oraz 3.2 rozdziału III stanowią podstawę treści produktów pomocniczych tj.:

1. „Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ”;
2. „Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce”.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Testowanie produktu finalnego oraz produktów pomocniczych przewidziane jest w okresie: VI-XI 2012. Odpowiedzialni za przebieg procesu testowania są: Koordynator Naukowy Projektu: dr Anna Paszkowska-Rogacz oraz Członkowie Zespołu Metodycznego Projektu w składzie: Mateusz Hauk, Tomasz Jarmakowski, Izabella Midor, Adam Grosjer. Dossier naukowe członków i członkini Zespołu Metodycznego Projektu stanowi załącznik nr 8 do niniejszej Strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

Testowanie produktu finalnego przeprowadzone zostanie na dwóch poziomach:

I. standaryzacja narzędzia WOPZ;

II. testowanie narzędzia WOPZ w dwóch etapach.

I. Standaryzacja narzędzia WOPZ

Przyjęte podejście zakładające opracowanie testu psychometrycznego czyli testu wystandaryzowanego i zobiektywizowanego, pozwala na podstawie zachowania się osoby badanej w sytuacji testowej wnioskować o jej zachowaniu w sytuacjach pozatestowych, życiowych.

Cechą prawidłowego/ poprawnego testu psychometrycznego jest jego trafność i rzetelność.

Trafność mierzy to, do czego test został skonstruowany. Sprawności intelektualne nigdy nie występują w izolowanej postaci, nie można mierzyć np. wyłącznie uwagi, tylko uwagę w połączeniu ze spostrzeganiem lub zapamiętywaniem. Test uwagi jest wtedy trafny, gdy wysoki rezultat będzie zależał wyłącznie od sprawności uwagi, a nie np. od wysokiej sprawności zapamiętywania przy stosunkowo niskim poziomie uwagi.

Rzetelność testów rozumiana jest jako dokładność dokonywanego przez niego pomiaru. Rzetelny test posiada niewielki margines błędu pomiaru. Rzetelność pomiaru testowego wynika z jego odporności na działanie czynników zewnętrznych.

Rzetelność testu często określa się porównując rezultaty uzyskane przez osoby badane dwukrotnie tym samym testem. Im wyższy współczynnik korelacji między rezultatami dwukrotnego badania tym samym testem, tym wyżej ocenia się jego rzetelność. Brzeziński (2000) zwraca uwagę, że istotną rolę odgrywa czas, który dzieli pierwsze badanie od drugiego, a autorzy testu na ogół o tym nie wspominają. A fakt ten może wpłynąć na przeszacowanie wartości współczynnika korelacji.

Standaryzacja narzędzia WOPZ - polega na dokładnym i szczegółowym określeniu procedury prowadzenia badań testowych. W tym celu dla każdego testu opracowuje się podręcznik, w którym dokładnie opisana jest procedura przeprowadzenia badań. Obejmuje ona:

1. kolejność czynności, które wykonuje osoba prowadząca badania;
2. dokładny tekst instrukcji podawanej osobie badanej, od której nie może być żadnego odstępstwa;

3. arkusz odpowiedzi (jeśli jest taki przewidziany), przygotowany i stosowany w każdym badaniu w identycznym kształcie;
4. klucz, przy pomocy którego dokonuje się punktacji uzyskanych rezultatów badań;
5. normy oceny uzyskanych wyników surowych;
6. podanie zasad, przy pomocy których interpretuje się uzyskane rezultaty badań testowych zgodnie z duchem teorii, w oparciu o która test został opracowany.

Podręcznik testowy zawiera także informacje dotyczące charakterystyki psychometrycznej testu, a więc jego trafności, rzetelności. Obiektywność testu - oznacza, że cechy osoby badającej nie mają wpływu na uzyskany przez osobę badaną rezultat. Jest to możliwe wtedy, gdy badacz rygorystycznie stosuje wytyczne związane ze standaryzacją testu.

Standaryzacja obejmuje 3 etapy badań:

1. pierwszy etap: analiza czynnikowa, rzetelność, stabilność (styczeń 2012) – liczba osób objętych badaniem - 600 osób (w tym 120 osób badanych ponownie);
2. drugi etap: analiza confirmacyjna (II kwartał 2012) – etap trafność zewnętrzną – liczba osób objętych badaniem - 300 osób;
3. trzeci etap: normalizacja – sprawdzenie na ile wyniki indywidualnego klienta różnią się od wyników całej populacji – uzyskany wynik pozwoli na stworzenie normy (III kwartał 2012), liczba osób objętych badaniem - 1000 osób;

NORMALIZACJA

„To zabieg statystyczny polegający na ustaleniu zależności między wynikami uzyskanymi za pomocą danego narzędzia (np. testu, kwestionariusza) a wynikami średnimi w danej populacji (lub w interesującej badacza próbie).

Tworząc nowe narzędzie należy ustalić normy dla danej populacji, które pozwolą zrozumieć co oznacza wynik uzyskany przez konkretną osobę.

W tym celu badacz przeprowadza badanie danym narzędziem odpowiednio licznej próby z populacji, z którą później będą pochodziły osoby badane. Próbę tę nazywa się próbą normalizacyjną. Aby uzyskane normy były trafne, próba normalizacyjna musi być reprezentacyjna dla interesującej populacji. W praktyce oznacza to, że skład próby normalizacyjnej powinien odzwierciedlać procentowo strukturę interesującej populacji pod względem płci, wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia lub innych zmiennych mogących mieć wpływ na wyniki badania. W rezultacie przeprowadzonych badań normalizacyjnych, badacz ustala, jakie są średnie i odchylenia standardowe wyników w podgrupach próby normalizacyjnej, np. w grupach kobiet i mężczyzn, czy w różnych grupach wiekowych. Następnie badacz oblicza, jak daleko każdy wynik surowy uzyskany za pomocą danego narzędzia odchyli się od wartości średniej w danej podgrupie normalizacyjnej.

Odległość konkretnego wyniku surowego od średniej w danej grupie przedstawia się najczęściej poprzez przekształcenie wyników surowych testu na którąś ze skal standaryzowanych. Znanymi właściwościami tych skal pozwalają przyszłemu użytkownikowi testu określić, jakie miejsce na tle próby normalizacyjnej zajmuje konkretny wynik uzyskany przez daną osobę. Np. jednostka standaryzowanej skali stenowej (1 sten) obejmuje swoim zakresem 0,5 odchylenia standardowego populacji, a średnia tej skali wynosi 5,5. Jeżeli zatem wynik surowy konkretnej osoby w teście odpowiada 7 stenowi, to oznacza, że odchylił się on w górę od średniej w próbie normalizacyjnej o wartość większą niż 1 odchylenie standardowe, a mniejszą niż 1,5 odchylenia standardowego. Z właściwości rozkładu normalnego wynika, że wynik niższy niż wynik z takiego przedziału uzyskuje ok. 84% osób.

Normalizacja pozwala także zrozumieć czy wynik danej osoby podobny jest np. do osób z zaburzeniami, symulującymi, dziećmi itp., w zależności od tego czy został przeprowadzony odpowiedni zabieg, w którym uzyskaliśmy dane o cechach tych populacji.

Normalizacja sprowadza się do przedstawienia wyniku surowego na tle ustalonych norm statystycznych, czyli przedstawienia go jako wyniku standardowego”

Zgodnie z tym tekstem normalizacja będzie oparta o jednostki stenowe. Szczegółową procedurę matematyczną prezentuje podręcznik Włodzimierza Sanockiego (1976), „Kwestionariusze osobowości w psychologii”, Warszawa: PWN, s. 305-308

W części elektronicznej aplikacji zaanonsowano, iż jednostkami standaryzowanymi będą steny.

Dalej, w punkcie *Raport Merytoryczny z realizacji zadań projektu (zał. nr 7)*:

„Planowane działania standaryzacyjne po zatwierdzeniu strategii produktu”

Pojawia się następujący tekst:

„badania normalizacyjne z udziałem 1000 osób dorosłych po 18 roku życia osób w tym – badanie 250 bezrobotnych – bez selekcji płci i wieku. Po zbadaniu struktury grupy bezrobotnych dostosowana zostanie do niej struktura demograficzna pozostałych badanych tak, by ostatecznie przebadano po 50% kobiet i mężczyzn ze stażem pracy co najmniej 0,5 roku.”

Na zakończenie prac nad ostateczną wersją narzędzia WOPZ otrzymane narzędzie poddane zostanie ekspertyzie naukowej. Ekspertyzy dokona recenzent posiadający specjalizację z psychologii pracy, z dorobkiem naukowym i tytułem naukowym doktora habilitowanego. Ekspertyza zapewni obiektywną ocenę jakości i przydatności kontentu WOPZ jako narzędzia psychometrycznego.

Należy podkreślić iż narzędzie WOPZ opracowywane jest z uwzględnieniem licznych rygorów naukowych. Proces tworzenia Testów psychologicznych oparty jest o naukowe zasady, jest w istocie swojej skomplikowany i żmudny. Zespół opracowujący narzędzie powinien więc uzyskać opinię osoby, która potrafi należycie ocenić metodologię narzędzia, punktu widzenia naukowego i w oparciu o *Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (2006), Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. W nauce, przyjęta jest praktyka, która zakłada, że nawet osoby o bardzo wysokim statusie naukowym poddają się ewaluacji innych przedstawicieli nauki - takie

wymaganie stawiane przez Zespół Metodyczny należy uznać za przejaw polityki transparentności oraz podwyższenia standardów ewaluacyjnych.

II. Testowanie narzędzia WOPZ odbywać się będzie w dwóch etapach:

1. informatycznym (aplikacja WOPZ);
2. merytorycznym (aplikacja WOPZ oraz produkty pomocnicze);

Do udziału w tej fazie testowania zaproszeni zostaną:

UŻYTKOWNICY: 60 osób (K/M) specjaliści instytucji rynku pracy, w szczególności doradcy zawodowi z obszaru woj. śląskiego, którzy testować będą aplikację WOPZ pod względem jej funkcjonalności, użyteczności i zastosowania wobec grupy odbiorców.

Na podstawie badania własnego projektodawcy przeprowadzonego w listopadzie 2010 r. zidentyfikowano, że podczas realizacji IPD doradcy najczęściej stosują: KZZ, autotesty (profil zainteresowań i preferencji zawierający listę pytań dotyczących zainteresowań), testy psychologiczne np. KKS. Ankietowani, jako źródło posiadanych narzędzi wskazywali najczęściej: MPiPS, firmy zewnętrzne, opracowania własne. Jako minus stosowanych narzędzi ankietowani uznali ich pracochłonność i duży stopień skomplikowania oraz fakt, że serwer w MPiPS, z którym połączenie jest konieczne celem przygotowania IPD, jest bardzo często przeciążony co utrudnia efektywne doradztwo.

Dobór grupy testującej użytkowników

Informacja rozpoczęciu realizacji projektu i możliwości wzięcia w nim udziału została rozesłana w pierwszym okresie realizacji (sierpień – listopad 2011 r.) do wybranych instytucji rynku pracy (PUP w woj. śląskim, OHP, instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia, agencji doradztwa personalnego itp.).

Informacja o rozpoczęciu fazy testowania innowacyjnego narzędzia, zawierająca kryteria rekrutacji zostanie rozesłana (listy oraz mailing) do wybranych PUP, IRP, agencji zatrudnienia woj. śląskiego, Filii WUP w Katowicach, Częstochowie i Bielsku Białej, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Katowicach, Kierownika Centrum Metodycznego Poradnictwa Zawodowego WUP w Katowicach oraz OHP, Centrum Informacji Zawodowej celem pozyskania złożonej reprezentatywnej grupy testujących użytkowników.

Kryteria doboru: czynny specjalista rynku pracy, specjaliści z największą ilością przeprowadzonych indywidualnych porad w ciągu ostatnich 12 miesięcy .

Projektodawca w celu zapewnienia szerokiego upowszechnienia informacji o możliwości wzięcia udziału w projekcie, a tym samym reprezentatywności, zobowiązuje się do rozesłania informacji o rozpoczęciu etapu testowania do Instytucji Rynku Pracy z każdego podregionu woj. śląskiego - średnio 10 IRP z każdego z 8 podregionów

Zadba również o to, by w etapie testowania wzięło udział przynajmniej 2 specjalistów rynku pracy z danego podregionu, a jeśli nie zgłoszą się tacy specjaliści, to z podregionu graniczącego z podregionem z którego nie zgłosiła się dostateczna ilość specjalistów, jako tego, którego problemy są najbliższe. Dodatkowo projektodawca zadba o równy dostęp kobiet i mężczyzn do udziału w projekcie.

Należy jednak mieć na uwadze, iż proces testowania z zasady ma charakter ograniczony. Większa dostępność do WOPZ została zapewniona poprzez zaplanowane działania o charakterze upowszechniającym.

ODBIORCY: 80 osób (K/M) bezrobotnych korzystających ze wsparcia PUP oraz 40 osób (K/M) nieaktywnych zawodowo korzystających ze wsparcia agencji zatrudnienia i szkoleniowych oraz osoby uczestniczące pośrednio w testowaniu: członkowie rodzin osób bezrobotnych/ nieaktywnych zawodowo, osoby z najbliższego otoczenia.

Osoby (K/M) bezrobotne i nieaktywne zawodowo potrzebują wsparcia ukierunkowanego na ich specyficzne i indywidualne potrzeby w zakresie wsparcia, którego celem będzie zintensyfikowanie ich aktywności zawodowej, i w konsekwencji większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Dobór grupy testującej:

W celu zapewnienia reprezentatywności dobranych zostanie 80 osób (K/M) bezrobotnych korzystających ze wsparcia PUP woj. śląskiego, w tym co najmniej 40 osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy (20K i 20M) oraz 40 osób (K/M) nieaktywnych zawodowo, korzystających ze wsparcia agencji zatrudnienia i szkoleniowych woj. śląskiego. Projektodawca zadba także o zachowanie równego dostępu do projektu kobiet i mężczyzn.

Nabór użytkowników, będzie przeprowadzony II kwartale 2012 r. Nabór odbiorców będzie prowadzony na bieżąco w III-IV kwartale 2012 r.

Pakiet informacji upowszechniających zarówno produkt finalny i produkty pomocnicze oraz informacje o naborze testerów zostanie rozesłany m.in. do agencji zatrudnienia, agencji pośrednictwa pracy, agencji doradztwa personalnego. Pakiet informacji zostanie również udostępniony na stronie internetowej projektu (II-III kwartał 2012 r.).

Zainteresowani udziałem w testowaniu użytkownicy i odbiorcy będą mogli zgłaszać się za pośrednictwem przygotowanego formularza dostępnego na stronie www projektu, telefonicznie, bezpośrednio do biura projektu, mailowo. Jeśli do testowania zgłosi się więcej osób niż zakładano - zostanie utworzona lista rezerwowa.

Użytkownicy, którzy zdecydują się na udział w testowaniu:

- otrzymają certyfikat potwierdzający udział w testowaniu i nabycie umiejętności w zakresie obsługi WOPZ,
- będą mieli bezpłatny dostęp do aplikacji WOPZ,
- będą mieli dostęp do elektronicznej instrukcji obsługi aplikacji WOPZ,
- otrzymają dostęp do podręcznika dla użytkownika aplikacji oraz programu szkolenia użytkowników aplikacji zawierającego wiedzę nt. WOPZ oraz scenariusz prowadzenia rozmowy doradczej,
- wezmą udział w warsztatach służących zapoznaniu z możliwościami i funkcjonalnościami aplikacji WOPZ,
- wezmą udział w spotkaniach podsumowujących warsztaty realizowane w ramach Projektu.

Odbiorcy, którzy zdecydują się na udział w testowaniu:

- otrzymają certyfikat testera,
- każda z osób otrzyma swoją indywidualną diagnozę dokonaną w wykorzystaniu aplikacji WOPZ (diagnozę wybranych aspektów funkcjonowania klienta), która może zostać wykorzystana do przygotowania IPD.

Testowanie produktu finalnego.

Testowanie produktu finalnego polegać będzie na:

1. zorganizowaniu w woj. śląskim warsztatów (48 h) służących zapoznaniu użytkowników z możliwościami i funkcjonalnościami aplikacji WOPZ (testowanie merytoryczne i informatyczne - (II-III kwartał 2012 r.).

Celem warsztatów będzie zebranie opinii nt. funkcjonalności aplikacji, stopnia skomplikowania jej obsługi, trafności i prognostyczności sporządzania diagnozy.

Ponadto, jak wynika z przeprowadzonej analizy osoby bezrobotne (K/M) preferują bezpośredni kontakt z doradcą zawodowym. Jednym z ważniejszych oczekiwań kierowanych pod adresem doradcy zawodowego jest pomoc w określeniu preferencji zawodowych i potencjału klienta. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, w ramach projektu przewidziano szkolenia dla doradców zawodowych, ilustrujące w jaki sposób omawiać rezultaty WOPZ, tak by były zrozumiałe, ale jednocześnie zawierały jak najwięcej informacji. Innym celem szkoleń będzie pokazanie w jaki

sposób, wykorzystując inne techniki doradcze, m.in. rozmowę doradczą, inne kwestionariusze, można pogłębić i doprecyzować informacje zdobyte dzięki WOPZ.

Użytkownicy biorący udział w testowaniu (60 K/M) zostaną podzieleni na sześć grup i wezmą udział w 48 h warsztatów. Zakres tematyczny warsztatów został przedstawiony w zał. nr 5: „Program szkolenia dla użytkowników aplikacji WOPZ”, jako jeden z produktów pomocniczych.

2. zastosowaniu produktu finalnego przez użytkowników w pracy z odbiorcami – każdy ze specjalistów rynku pracy przygotowuje 2 diagnozy z użyciem aplikacji WOPZ, które mogą stać się podstawą do przygotowania IPD (IV kw. 2012 r.).

Wszystkie osoby testujące – użytkownicy – będą mieli dostęp do forum internetowego, za pośrednictwem którego będą mogli zgłaszać swoje pomysły pozwalające ulepszyć udostępnioną aplikację i towarzyszące jej produkty pomocnicze.

Testowanie będzie monitorowane z wykorzystaniem kwestionariusza obserwacji wypełnianego przez członków Zespołu Metodycznego. Narzędzie to będzie oceniać przydatność i trafność sporządzania diagnozy, funkcjonalność aplikacji. Monitorowana również będzie aktywność na portalu, ilość wejść.

Projektodawca zaplanował również organizację spotkań dla uczestników fazy testowania z członkami Zespołu Metodycznego dla każdej grupy testującej w wymiarze 8 h (8h/ grupa) celem podsumowania i zebrania wniosków z etapu testowania.

Za prowadzenie monitoringu działań testowych odpowiedzialny będzie Kierownik Naukowy Projektu i Zespół Metodyczny.

Zawartość merytoryczna WOPZ – tzw. kontent zostanie poddany **ekspertyzie naukowej** oraz WOPZ jako całość (produkt finalny wraz z produktami pomocniczymi) - poddany zewnętrznej ewaluacji, dokonanej przez ewaluatora zewnętrznego. Wyniki ekspertyzy, testów i ewaluacji zostaną wdrożone do prac nad ostateczną wersją produktu finalnego i produktów pomocniczych. Ostateczna wersja produktu finalnego – aplikacja WOPZ wraz z produktami pomocniczymi zostanie poddana walidacji.

Różnica w stosunku do opisu zawartego we wniosku o dofinansowanie:

Biorąc pod uwagę potrzebę oceny jakości standaryzowanego narzędzia WOPZ w trakcie realizacji działań oraz założonych do osiągnięcia rezultatów projektodawca podjął decyzję o przeprowadzeniu **ekspertyzy naukowej wypracowywanego narzędzia**. Tego typu działanie, w opinii projektodawcy przyczyni się do zachowania wysokiego waloru WOPZ jako narzędzia wypracowanego zgodnie ze standardami pracy naukowej.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W celu zbadania rzeczywistych efektów testowanego produktu finalnego – aplikacji WOPZ wykorzystane zostaną bieżące **działania monitoringowe oraz ewaluacja zewnętrzna**.

Dla zachowania obiektywizmu w pierwszym miesiącu testowania (II kwartał 2012 r.) zostanie wyłoniony – zgodnie z założeniami dla projektów innowacyjnych PO KL - zewnętrzny wykonawca ewaluacji produktu finalnego. Niezależny ewaluator zostanie wyłoniony zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie kwalifikowalności wydatków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przy jego wyborze brane będą pod uwagę przede wszystkim kryteria kompetencyjne tj. wykształcenie lub umiejętności z zakresu ewaluacji albo wykształcenie socjologiczne oraz kryterium doświadczenia, które będzie spełnione jeżeli zostanie potwierdzone referencjami przeprowadzenie ewaluacji co najmniej 1 projektu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ewaluacja produktu finalnego będzie prowadzona etapami zgodnie z kolejnymi fazami testowania. Ewaluator produktu zostanie zaangażowany na etapie testowania (II – IV kwartał 2012 r.), będzie prowadził badanie w trakcie procesu testowania, a raport ewaluacyjny zawierający wnioski i rekomendacje zostanie przygotowany w listopadzie 2012 r. Ewaluator zewnętrzny będzie współpracował na etapie testowania z Zespołem Zarządzającym Projektem, specjalistą ds. administracyjnych i księgową, którzy to bezpośrednio odpowiadają za działania monitoringowe w Projekcie.

Przed rozpoczęciem testowania projektodawca doprecyzuje z ewaluatorem szczegółowy zakres zaplanowanej ewaluacji. Zakres zadań ewaluatora obejmuje w szczególności: opracowanie raportu metodologicznego ewaluacji produktu finalnego i narzędzi ewaluacyjnych, przeprowadzenie badań, zebranie i analiza danych pierwotnych i zastanych, opracowanie raportu ewaluacyjnego.

Ewaluacja produktu finalnego będzie prowadzona w odniesieniu do kryterium skuteczności, czyli oceny wpływu zastosowania produktu na niwelowanie zidentyfikowanych problemów, kryterium użyteczności, czyli identyfikację bezpośrednich korzyści dla grup docelowych (użytkowników i odbiorców). Wstępna wersja produktu zostanie także poddana ocenie pod kątem kryterium efektywności, weryfikującego skalę osiągniętych efektów w odniesieniu do zaangażowanych zasobów i poniesionych nakładów.

Ewaluacja produktu będzie miała charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji zarówno w aspekcie merytorycznym, jak i technicznym wstępnej wersji produktu finalnego. Będzie miała wpływ na sposób wdrażania produktu innowacyjnego.

W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i zagwarantowania odpowiedniej rzetelności oceny

uznano, że niezbędne jest połączenie w ewaluacji zewnętrznej różnorodnych rodzajów danych, metod badawczych tzn. zastosowanie triangulacji metodologicznej. Przewiduje się zastosowanie:

- triangulacji źródeł danych - analiza danych wtórnych pozyskanych w trakcie działań monitoringowych prowadzonych w kolejnych etapach testowania (06 –10.2012) oraz danych pierwotnych zgromadzonych przez zewnętrznego badacza na zakończenie etapu testowania (11.2012);
- triangulacji metod badawczych - zastosowanie łącznie różnych metod badawczych (ilościowych i jakościowych) po to, by wyeliminować ograniczenia każdej z nich.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego wykorzystywać będzie takie techniki badawcze, jak: wywiady, ankietywanie oraz analiza dokumentacji - desk research.

Celem badania będzie zebranie opinii użytkowników i odbiorców na temat funkcjonalności produktu i jego przyszłego zastosowania - określenie informacji mogących służyć do pracy z osobami (K/M) bezrobotnymi/ nieaktywnymi zawodowo.

Badaniem ewaluacyjnym, w celu uzyskania wiarygodnego i pełnego, wielowymiarowego wyniku testowania produktów finalnych objęci zostaną również interesariusze projektu:

- członkowie Zespołu Metodycznego - którzy ocenią produkt finalny i produkty pomocnicze pod kątem merytorycznym (poprawność zawartych treści, formy przekazu skierowane do określonych grup docelowych, itp.);
- odbiorcy pośredni: osoby uczestniczące pośrednio w testowaniu: członkowie rodzin osób bezrobotnych/ nieaktywnych zawodowo, osoby z najbliższego otoczenia osób, biorących udział w testowaniu.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona z uwzględnieniem następujących etapów:

- określenie zakresu ewaluacji;
- wybór kryteriów ewaluacyjnych;
- określenie pytań badawczych;
- identyfikacja źródeł danych: pierwotnych i wtórnych;
- wybór metod badawczych;
- opracowanie narzędzi badawczych;
- realizacja badania;
- sformułowanie wniosków i rekomendacji;
- prezentacja wyników badania: ewaluacja techniczna, merytoryczna i zewnętrzna produktu finalnego.

Raport z badania ewaluacyjnego będzie zawierał wnioski i rekomendacje co do skuteczności

i efektywności oraz użyteczności proponowanego innowacyjnego produktu finalnego.

Realizatorzy zakładają, że wystarczającym uzasadnieniem dla zastosowania nowatorskiego produktu finalnego – aplikacji WOPZ będzie pozytywna opinia 95% użytkowników i odbiorców fazy testowania w odniesieniu do kryterium użyteczności (możliwość praktycznego zastosowania) i skuteczności (osiąganie celów wsparcia).

Ewaluacja zewnętrzna projektu będzie prowadzona w okresie III-IV kwartał 2013 r., zostanie zlecona niezależnemu ewaluatorowi, który wyłoniony zostanie zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie kwalifikowalności wydatków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Ewaluacja projektu koncentrować się będzie badaniu stopnia osiągnięcia założonych rezultatów projektu. Celem ewaluacji zewnętrznej będzie identyfikacja tzw. dobrych praktyk, ocena efektywności podjętych działań i ich rezultatów w stosunku do założonych celów projektu.

Zastosowana zostanie triangulacja użytych metod i narzędzi badawczych. Zostanie przeprowadzony pomiar przebytej drogi w zakresie rezultatów miękkich.

Różnica w stosunku do opisu zawartego we wniosku o dofinansowanie:

Biorąc pod uwagę potrzebę oceny efektywności podjętych w trakcie realizacji działań oraz założonych do osiągnięcia rezultatów projektodawca podjął **decyzję o przeprowadzeniu zewnętrznej ewaluacji projektu w ramach przyznanego dofinansowania**. Tego typu działanie, w opinii projektodawcy przyczyni się min. rzetelnej do identyfikacji dobrych praktyk oraz ich upowszechnieniu.

VI. Strategia upowszechniania

Kluczowe działania upowszechniające produkt finalny rozpoczną się po akceptacji Strategii wdrażania projektu innowacyjnego **@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line** przez Regionalną Sieć Tematyczną.

Odpowiedzialny za realizację planu działań upowszechniających będzie Zespół specjalistów ds. upowszechnienia, we współpracy z Koordynatorem projektu.

Projektodawca w trakcie realizacji I etapu projektu, przystępując do realizacji działań upowszechniających, dokonał identyfikacji grup docelowych przeznaczonych do udziału w procesie upowszechniania. Dokonał tego na podstawie profilu swojej działalności, jak również zasięgu jego oddziaływania. Projektodawca prowadzi swoją działalność na terenie całego województwa śląskiego, bez jakichkolwiek preferencji geograficznych. Natomiast profil działalności Projektodawcy w pierwszej kolejności obejmuje pomoc osobom bezrobotnym oraz nieaktywnym zawodowo w wejściu czy powrocie na rynek pracy. Poparciem tego mogą być przykłady realizowanych przez Projektodawcę projektów w ramach działania 6.3 Po KL. Ponadto Projektodawca współpracuje z instytucjami rynku pracy w województwie śląskim w ww. obszarze, a w szczególności z PUP, toteż analiza doboru grup docelowych do działań upowszechniających została przeprowadzona dogłębnie i bardzo skrupulatnie, zgodnie z profilem działalności oraz zasięgiem oddziaływania. Działania upowszechniające (rodzaj i ilość) zostały zaplanowane w oparciu o realność ich wykonania, liczebność grup docelowych oraz konieczność zaangażowania ich czasu zawodowego czy prywatnego we współrealizację projektu innowacyjnego.

Cel działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających jest przekazanie merytorycznych informacji na temat aplikacji WOPZ oraz produktów pomocniczych wypracowanych w trakcie realizacji Projektu. Adresatami działań upowszechniających będą pracownicy instytucji rynku pracy, w szczególności doradcy zawodowi oraz osoby (K/M) bezrobotne i pozostające nieaktywne zawodowo na rynku pracy.

Grupy do jakich skierowane będą działania upowszechniające: to instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, OHP, PUP oraz WUP na terenie całego kraju.

Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

Firma APUS, zgodnie ze schematem prowadzenia działań upowszechniających w ramach projektu innowacyjnego testującego, rozpoczęła prowadzenie pewnych czynności o charakterze upowszechniającym, w tym m.in.:

1. korespondencyjnie poinformowano regionalne publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy o rozpoczętej realizacji projektu, zakresie wypracowywanego produktu finalnego oraz produktów pomocniczych;
2. prezentowano na spotkaniach o różnym charakterze planowany zakres wypracowywanych w ramach projektu produktów;
3. w celu zebrania opinii i uwag do opracowywanego produktu finalnego przeprowadzono spotkania robocze dla użytkowników oraz konsultacje w formie seminariów dla odbiorców produktu finalnego;
4. przygotowanie materiału promocyjnego o produkcie finalnym i umieszczenie go na stronach internetowych wybranych instytucji rynku pracy czy instytucji otoczenia biznesu (np. Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego, centra informacji zawodowej, akademickie biura karier, Wojewódzkie Urzędy Pracy) oraz portalach internetowych tematycznych, samorządowych.

Działania upowszechniające na szeroką skalę zostaną rozpoczęte na II etapie realizacji projektu. Przewidywany termin rozpoczęcia tego etapu to II kwartał 2012 r.

Planowane działania to:

1. opracowanie i dystrybucja 100 szt. broszury upowszechniającej projekt i produkt finalny wśród użytkowników oraz instytucji odpowiedzialnych za działania na rzecz osób (K/M) bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo – IV kwartał 2011 – III kwartał 2013 r.;
2. opracowanie i publikacja co najmniej 2 szt. artykułów sponsorowanych lub ogłoszeń prasowych, upowszechniających produkt finalny, zachęcających do jego stosowania przez użytkowników – I-III kwartał 2013 r.;
3. organizacja 4 subregionalnych spotkań (60 osób) (Katowice, Wrocław, Łódź, Kraków) o charakterze informacyjno - upowszechniającym dla użytkowników produktu finalnego, w trakcie których zostanie zaprezentowany produkt finalny, jego elementy składowe, funkcjonalność;
4. dwudniowe szkolenia dot. produktu finalnego dla użytkowników zainteresowanych stosowaniem produktu finalnego w codziennej pracy, celem nabycia przez nich pełnych umiejętności obsługi aplikacji, podczas których udostępniane będą produkty pomocnicze oraz materiały związane z funkcjonowaniem produktu finalnego on-line oraz wdrożeniem innowacji (80 osób): I-III kwartał 2013 r.;
5. działania informacyjne min. 20 akcji takie jak: e-mailing, korespondencja tradycyjna, rozmowy telefoniczne, bezpośrednie spotkania – przekazywanie informacji merytorycznych o projekcie oraz produkcie finalnym, zainteresowanie stosowaniem produktu finalnego – działania skierowane do instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia, agencji pośrednictwa pracy, agencji doradztwa personalnego, OHP, PUP, WUP itp. – I kwartał 2012-III kwartał 2013 r.
6. udostępnienie wypracowanego produktu i możliwość jego swobodnego wykorzystania przez użytkowników z innych regionów kraju – III kwartał 2013 r. – mailing lub korespondencja do co

najmniej 150 PUP z całej Polski celem poinformowania o sposobie i możliwości skorzystania z produktu finalnego

7. prowadzenie 1 serwisu internetowego projektu z forum dyskusyjnym dla potencjalnych użytkowników i odbiorców, na którym umieszczane są bieżące informacje o stanie realizacji projektu, informacje o ważniejszych wydarzeniach w realizacji projektu, etapach tworzenia produktu finalnego, informacje nt. znaczenia poradnictwa zawodowego, itp. – serwis internetowy projektu prowadzony jest przez cały okres trwania projektu;
8. przygotowanie min. 3 informacji merytorycznych o projekcie oraz produkcie finalnym - działania prowadzone przez cały okres trwania projektu
9. wydruk 500 szt. „Publikacji nt. stosowania WOPZ w praktyce”

O sukcesie działań upowszechniających świadczyć będzie:

1. zainteresowanie i liczne deklaracje wdrożenia aplikacji WOPZ w skali całego kraju;
2. osiągnięcie wskaźników rezultatu działań upowszechniających – 80 przeszkolonych doradców, praktykujących z WOPZ, 1000 indywidualnych diagnoz odbiorców;
3. zwiększenie liczby wejść na portal WOPZ o 20% w porównaniu z etapem testowania.

Różnica w stosunku do opisu zawartego we wniosku o dofinansowanie:

Biorąc pod uwagę możliwości, które stwarza innowacyjny produkt, wypracowywany w ramach Projektu **zasadnym jest podjęcie działań upowszechniających na skalę szerszą niż woj. śląskie**. Działanie to jest zgodne z zaleceniami Krajowej Instytucji Wspomagającej PO KL.

Projektodawca przeformułował cel 4h spotkań subregionalnych zaplanowanych we wniosku o dofinansowanie na rzecz organizacji spotkań informacyjno- upowszechniających w regionach na temat WOPZ i możliwości tego narzędzia w codziennej pracy IRP.

Ponadto, w przypadku dwudniowych szkoleń dot. produktu finalnego dla użytkowników zainteresowanych stosowaniem produktu finalnego w codziennej pracy (I-III kwartał 2013 r.), skorygowano liczbę uczestników. Prawidłowa liczba to 80 uczestników, we wniosku mylnie wpisano 100.

W związku z inicjatywą rozszerzenia zasięgu działań upowszechniających i potrzebą większej koncentracji na osiągnięciu zdefiniowanego sukcesu działań o charakterze upowszechniającym projektodawca zdecydował się na realokację środków finansowych z zad. 5, etap 1 (organizacja spotkań warsztatowych Zespołu Metodycznego i osób biorących udział w testowaniu, celem opracowania ostatecznej wersji produktu) na potrzeby zad. 6 – Upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki. Zgłoszona zmiana, biorąc pod uwagę liczbę zaplanowanych spotkań członków Zespołu Metodycznego i osób biorących udział w testowaniu oraz zaplanowane dodatkowe

działania o charakterze merytorycznym (ekspertyza naukowa) nie ma wpływu na jakość merytoryczną opracowywanego produktu finalnego.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Działania włączające rozpoczną się po akceptacji Strategii wdrażania projektu innowacyjnego **@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line** przez Regionalną Sieć Tematyczną.

Odpowiedzialny za realizację planu działań włączających do głównego nurtu polityki będzie Zespół specjalistów ds. upowszechniania we współpracy z Koordynatorem projektu

Cel działań włączających

Celem działań włączających będzie wprowadzenie wykorzystania aplikacji WOPZ w główny nurt polityki zatrudnienia oraz szerokie zastosowanie go w praktyce instytucji rynku pracy w skali kraju. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez wzrost wiedzy i świadomości szerokiego kręgu przedstawicieli grup docelowych, w szczególności decydentów w zakresie wykorzystania aplikacji WOPZ przy budowaniu ścieżki rozwoju osoby bezrobotnej lub pozostającej nieaktywna zawodowo, zapewniającej wzrost efektywności wsparcia osobom (K/M) bezrobotnym i nieaktywnym zawodowo w procesie wchodzenia lub powrotu na rynek pracy.

Grupy do jakich skierowane będą działania włączające

Włączanie do głównego nurtu polityki odbędzie się poprzez działania skierowane do osób zainteresowanych innowacją i szukających nowych rozwiązań na rynku pracy, czyli: przedstawicieli instytucji rynku pracy, doradców zawodowych, personalnych, specjalistów rynku pracy oraz przedstawicieli podmiotów publicznych na poziomie regionalnym i krajowym, mających realny wpływ na kształtowanie wsparcia dla osób (K/M) bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w celu ich powrotu na rynek pracy.

Projektodawca od początku realizacji projektu poszukuje możliwości dostępu do decydentów. Projektodawca zamierza zaangażować decydentów na możliwie wczesnym etapie wypracowywanego produktu.

Decydentami będą następujące osoby: członkowie zarządu województwa śląskiego (w tym marszałek województwa śląskiego), dyrektorzy WUP, dyrektorzy wydziałów Urzędu Marszałkowskiego, realizujących zadania z zakresu aktywizacji rynku pracy. Są to osoby decyzyjne w województwie śląskim, a zatem z punktu widzenia obszaru realizacji projektu są to osoby z najwyższymi kompetencjami i możliwościami decyzyjnymi.

Dla nich zostanie przygotowana lista argumentów przemawiających za włączeniem produktu do głównego nurtu polityki regionalnej oraz opracowana zostanie pisemna informacja o produkcie finalnym.

Natomiast wśród liderów lokalnych znajdą się następujące osoby: dyrektorzy PUP, kierownicy ROEFS, dyrektorzy OHP.

Natomiast użytkownicy to osoby, których bezpośrednio dotyczy tworzony produkt finalny, a więc w przypadku akceptacji przez nich proponowanego narzędzia, będzie im zależeć aby zostało ono

wdrożone i będą oni oddziaływać bezpośrednio na swoich przełożonych, a pośrednio przez nich na decydentów o słuszności wdrożenia innowacji.

O sukcesie działań będzie decydować jakość produktu finalnego, odzwierciedlająca wysoką wartość merytoryczną i użytkową, a ponadto trafienie produktem w potrzeby grup docelowych, brak dotychczasowych rozwiązań tego typu.

Projektodawca planuje skierować działania m.in. do następujących decydentów, liderów i interesariuszy, identyfikując rezultaty tych działań:

- Dyrektor WUP, Dyrektorzy PUP – jako osoby decydujące w jednostkach o wprowadzeniu nowych narzędzi i mogących wpłynąć na podległych sobie współpracowników – w tym kier. Działów doradztwa - na to by wdrożyć WOPZ w swoich jednostkach;
- Kierownicy działów doradztwa w PUP – ich przekonanie do korzyści płynących z wykorzystania narzędzia sprawi, iż zachcą oni podległych sobie pracowników do stosowania narzędzia WOPZ;
- szefowie pozostałych Instytucji Rynku Pracy (w tym agencji poradnictwa zawodowego, firm szkoleniowych) – jako osoby mogące wpłynąć na stosowanie WOPZ w podległych sobie instytucjach;
- szefowie Organizacji zrzeszających doradców zawodowych – jako osoby wpływowe w środowisku doradców zawodowych, które mogą rekomendować stosowanie WOPZ w swoich środowiskach, mogą umożliwić zamieszczanie informacji o WOP na stronach internetowych stowarzyszenia;
- przedstawiciel resortu pracy MPiPS – jako jednostki nadrzędnej i decyzyjnej w sprawach rynku pracy;
- Prezydenci Miast – jako przedstawiciele organu prowadzącego PUP – mogący wpłynąć na powszechne stosowanie WOPZ w podległych sobie jednostkach
- Przedstawiciel Polskiej Izby Firm Szkoleniowych – przedstawiciel instytucji zrzeszającej i opiniotwórczej dla Instytucji Rynku Pracy - może pomóc w dotarciu do jednostek zrzeszonych w PIFS np. poprzez rozesłanie maili rekomendujących, zamieszczenie informacji o WOPZ na Stronim www.PIFS;
- Kierownicy Studenckich Biur Karier – jako przedstawiciele organu bezpośrednio zainteresowanego stosowaniem WOPZ w praktyce – mają możliwość propagowania stosowania WOPZ w swoim środowisku;
- Przedstawiciele uczelni wyższych wykładający w katedrach poradnictwa zawodowego – mogą rekomendować nowe narzędzie studentom, którzy w przyszłości będą pełnić funkcję specjalisty rynku pracy; mogą pomóc także w rozpropagowaniu narzędzia w środowisku naukowym , a tym samym stworzyć pozytywny obraz WOPZ w swoim środowisku;
- Dyrektorzy MOPS – mogą rekomendować stosowanie narzędzia w jednostkach osbie podległych w pracy z osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo;
- Przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujący się problematyką osób bezrobocia i wykluczenia społecznego (np. Polski Komitet Pomocy Społecznej)

- specjaliści rynku pracy – ich rolą będzie przekazanie w swoich środowiskach rekomendacji i pozytywnego obrazu WOPZ, zachęcenie osób ze swojego środowiska zawodowego do korzystania z WOPZ;
- Szefostwo Regionalnych Ośrodków Pomocy Społecznej - ROPS jest instytucją, która realizuje m.in. zadania na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych, ma w związku z tym kontakty z doradcami zawodowymi, którzy są użytkownikami naszego programu. W przypadku pozyskania przychylności dyrekcji ROPS i jego pracowników co do naszego programu i jego skuteczności w pracy z osobami szczególnie zagrożonymi, może to przełożyć się na pozytywny odbiór przez decydentów szczebla wojewódzkiego, co do konieczności wprowadzenia produktu do polityki.
- Szefostwo Regionalnych Ośrodków EFS - z racji częstych kontaktów z doradcami zawodowymi przy okazji realizacji różnych wspólnych przedsięwzięć są naturalnym partnerem dla naszych działań w kierunku dotarcia do osób decyzyjnych w województwie

Przewidywany termin rozpoczęcia tego etapu to III kwartał 2012.

Planowane działania to:

1. bieżące spotkania, dyskusje, wymiany poglądów, m.in.: za pośrednictwem poczty tradycyjnej, elektronicznej, rozmów telefonicznych i bezpośrednich spotkań z decydentami w odniesieniu na temat możliwości wykorzystania produktu finalnego projektu i jego włączenia jest wykorzystania w szerszy nurt polityki w obszarze doradztwa zawodowego – III kwartał 2012-III kwartał 2013 r.;
2. udział w spotkaniach organów nadzoru tj. dyrektorów PUP, WUP w celu prezentacji osiągniętych rezultatów w projekcie oraz prezentacja możliwości wykorzystania WOPZ – III kwartał 2012 – III kwartał 2013 r.;
3. przeprowadzenie konferencji ogólnopolskiej, na którą zostaną zaproszeni potencjalni użytkownicy WOPZ (60 osób), interesariusze projektu, instytucje odpowiedzialne za działania na rzecz osób (K/M) bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo (potencjalni uczestnicy konferencji to: samorząd województwa, WUPy, PUPy, instytucje rynku pracy, MPiPS) – II kwartał 2013 r.;
4. organizacja i przeprowadzenie 4 seminariów dla decydentów (łącznie dla 48 osób), dotyczących produktu finalnego, zainteresowanych wykorzystaniem produktu finalnego – II-III kwartał 2013 r.;
5. organizacja i przeprowadzenie 4 spotkań dla emisariuszy produktu finalnego (łącznie 80 osób); podczas spotkań zostanie zaprezentowany WOPZ, jego elementy składowe oraz omówione zostaną uwarunkowania umożliwiające jego wdrożenie, jak również zasady utrzymania, finansowania i rozwoju produktu finalnego po zakończeniu projektu – II-III kwartał 2013 r.;
6. prezentacja korzyści płynących z proponowanego rozwiązania, przygotowana dla przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz zrzeszenia doradców zawodowych – III kwartał 2013 r.;
7. prezentacja aplikacji WOPZ na spotkaniach organizowanych przez inne instytucje rynku pracy - II-III kwartał 2013 r.;

8. co najmniej 80% spośród jednostek WUP, PUP, OHP z woj. śląskiego zostanie poinformowanych o zaletach produktu finalnego.

O sukcesie działań włączających świadczyć będzie:

1. zainteresowanie i liczne deklaracje wdrożenia aplikacji WOPZ;
2. wdrożenie aplikacji WOPZ do praktyki działania przez 10 instytucji rynku pracy;
3. zainicjowanie zainteresowania MPiPS aplikacją WOPZ i rozważenie wprowadzenia narzędzia do praktyki pracy instytucji rynku pracy w skali ogólnopolskiej;

Po zakończeniu projektu Projektodawca planuje podjęcie działania w celu pozyskania funduszy na dalsze upowszechnianie aplikacji WOPZ oraz na włączenie go do nurtu polityki na skalę ogólnopolską.

Różnica w stosunku do opisu zawartego we wniosku o dofinansowanie:

Biorąc pod uwagę możliwości, które stwarza innowacyjny produkt, wypracowywany w ramach projektu zasadnym jest podjęcie działań włączających na skalę szerszą niż woj. śląskie. Działanie to jest zgodne z zaleceniami Krajowej Instytucji Wspomagającej PO KL.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Kamienie milowe II etapu Projektu:

1. Uruchomienie wersji testowej aplikacji WOPZ: styczeń 2012 r.;
2. Testowanie aplikacji WOPZ: VI – IX 2012 r. obejmujące:
 - a) rekrutację uczestników testowania: II-IV kwartał 2012 r.,
 - b) organizację warsztatów dla użytkowników: II-IV kwartał 2012 r.,
 - c) przygotowanie indywidualnych diagnoz przez użytkowników z udziałem odbiorców: III-IV kwartał 2012 r.;
 - d) normalizacja narzędzia - kontent WOPZ - III kwartał 2012
 - e) ekspertyza naukowa IV kw. 2012 – I kw. 2013 r.
3. Rozpoczęcie działań upowszechniających produkt finalny – II kwartał 2012 r.;
4. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego: III-IV kwartał 2012 (raport ewaluacyjny: listopad 2012);
5. Wprowadzenie niezbędnych modyfikacji merytorycznych i technicznych do produktu finalnego i produktów pomocniczych: III-IV kwartał 2012 r.;
6. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego i produktów pomocniczych: I kwartał 2013 r.;
7. Rozpoczęcie działań mających na celu włączenie produktu finalnego do głównego nurtu polityki – II kwartał 2013 r.;
8. Walidacja produktu finalnego: II kwartał 2013 r.;
9. Ewaluacja końcowa projektu: III-IV kwartał 2013 r.

IX. Analiza ryzyka

Ocena zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania, upowszechniania i włączania do polityki innowacji.

Identyfikacja ryzyka		Prawdopodobieństwo wystąpienia	Potencjalne skutki wystąpienia (konsekwencje)	Ranga ryzyka wpływ na projekt	
Obszar ryzyka	Nazwa ryzyka	skala: 1-3 (1- małe, 2-średnie, 3- duże)	skala: 1-3 (1- małe, 2-średnie, 3- duże)	skala: 1-9 (1-3- małe, 4-6-średnie, 7-9- duże)	Zarządzanie ryzykiem (plan działań minimalizujących i zapobiegawczych)
ryzyko techniczne na etapie testowania aplikacji	Problemy z rekrutacją użytkowników na etapie testowania.	2	1	2	W celu efektywnej rekrutacji użytkowników prowadzona będzie kampania rekrutacyjna, obejmująca działania medialne, spotkania oraz osobiste kontakty. Prowadzenie bezpośrednich spotkań i rozmów telefonicznych z użytkownikami. Stosowanie różnorodnych kanałów informacji i różnorodnych komunikatów. Staranny dobór użytkowników do etapu testowania. Organizowanie specjalnych spotkań tłumaczących założenia innowacji, jej składowe i roli w całym tym procesie.
	Problemy z rekrutacją odbiorców na etapie testowania.	1	2	2	W celu efektywnej rekrutacji odbiorców prowadzona będzie kampania rekrutacyjna, obejmująca działania medialne, nawiązanie współpracy w tym zakresie z publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy z woj. śląskiego. Rozpoczęcie rekrutacji odpowiednio wcześniej i prowadzenie jej w sposób ciągły, bezpośrednie rozmowy z odbiorcami w organizacjach i instytucjach wspierających i zrzeszających osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.
	Niska motywacja użytkowników do aktywnego udziału w testowaniu.	1	1	1	Trenerzy będą reagować na spadek motywacji przez dodawanie elementów motywujących, podkreślany będzie cel uczestnictwa w testowaniu – wyjście z bezrobocia, znalezienie zatrudnienia.
	Niska motywacja odbiorców do aktywnego udziału w testowaniu.	1	2	2	Weryfikacja motywacji do udziału w projekcie na etapie rekrutacji; bieżący monitoring przebiegu testowania, badanie poziomu zainteresowania i zadowolenia z udziału w testowaniu.

	Pojawienie się trudności podczas etapu testowania aplikacji WOPZ wynikające ze złożoności aplikacji	1	2	2	Jasna i czytelna specyfikacja zatwierdzona przez obie strony, częste spotkania, regularne weryfikacje poprawności wykonywanych prac.
Ryzyko techniczne o charakterze ogólnym	Świadome próby uszkodzenia aplikacji i / lub systemu hostującego przez osoby trzecie (atak crackerski).	1	2	1	Stały nadzór administratorów nad działaniem serwerów i systemu, aktualizacje oprogramowania.
	Awarie infrastruktury internetowej (łącza, serwery, zasilanie).	1	2	1	Skorzystanie z profesjonalnej infrastruktury hostingowej: wielokrotne łącza, wielokrotne linie zasilające, serwery z dyskami w macierzy RAID.
	Trudności techniczne/ sprzętowe/ związane z przygotowaniem i produkcją narzędzia WOPZ.	1	1	1	Konieczne jest zapewnienie, że ryzyko pozostanie na tym samym poziomie.
	Trudności techniczne na etapie przygotowania i w trakcie funkcjonowania aplikacji WOPZ.	1	1	1	Konieczne jest zapewnienie, że ryzyko pozostanie na tym samym poziomie.
	Niewykorzystywanie pełnej funkcjonalności strony internetowej projektu.	1	1	1	Reagowanie na zgłaszane uwagi co do funkcjonalności strony przez użytkowników i odbiorców, zamieszczanych informacji.
	Niedostosowane materiały szkoleniowe na warsztaty.	1	1	1	Szybkie reagowanie na sygnały zgłaszane przez użytkowników w trakcie warsztatów, dokonywanie zmian w treści materiałów szkoleniowych, zarówno pod względem merytorycznym i technicznym, przygotowywanie materiałów szkoleniowych uwzględniające sugestie użytkowników.
	Nietrafnie dobrane narzędzia i ścieżki dotarcia do grup odbiorców i użytkowników.	1	2	2	Rozszerzenie sposobów dotarcia do użytkowników i odbiorców, intensyfikacja działań informacyjnych i upowszechniających.
	Zmiany w zasadach kwalifikowalności kosztów.	1	1	1	Szybkie reagowanie na zmiany kwalifikowalności wydatków PO KL, dostosowanie budżetu projektu do obowiązujących przepisów.

	Brak gotowości użytkowników do zastosowania nowych, niewykorzystywanych dotąd rozwiązań.	1	2	2	Użytkownicy będą mieli wpływ na kształt produktu finalnego, będą się czuli współtwórcami sukcesu projektu, ich uwagi i sugestie będą stanowiły punkt wyjściowy w procesie modyfikacji i adaptacji produktu.
ryzyko programowe (związane z pozyskaniem i wykorzystaniem właściwych zasobów)	Ograniczone zasoby i potencjał Projektodawcy.	1	1	1	Nawiązanie kontaktu z instytucjami o wyższym potencjale oraz zasobach, chętnych do współpracy przy realizacji projektu, ciągłe doskonalenie kwalifikacji zawodowych pracowników Projektodawcy oraz personelu zaangażowanego w realizację projektu.
	Trudności w znalezieniu trenerów i wykładowców oferujących usługi szkoleniowe zgodne z wypracowanym programem i posiadający odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje.	1	1	1	Funkcję wykładowców i trenerów będą pełnić członkowie Zespołu Metodycznego, zaangażowani w projekt i tworzenie produktu finalnego, odpowiednio przygotowani do prowadzenia warsztatów – z doświadczeniem i/lub wykształceniem pedagogicznym lub trenerskim.
	Niskie zainteresowanie użytkowników produktem finalnym.	2	1	2	Działania upowszechniające podkreślające zalety produktu finalnego i korzyści z jego wdrożenia, komunikaty dopracowane do profilu adresatów. Przygotowanie profesjonalnych materiałów upowszechniania (materiałów służących wizualizacji produktu tj.: zaproszenia, ulotki, roll-up itp.
	Niskie zainteresowanie decydentów zastosowaniem produktu finalnego.	1	2	2	Działania podkreślające zalety produktu finalnego i korzyści z jego wdrożenia, komunikaty dopracowane do profilu adresatów.
	Przekroczenie planowanych kosztów (wzrost cen usług np. na: wynajem serwerów, usług doradczych, promocyjnych itp.).	1	1	1	Monitorowanie rynku usług, w celu znalezienia alternatywnych dostawców w przypadku wystąpienia takiej konieczności.
	Niedotrzymywanie terminów określonych w harmonogramie realizacji projektu.	1	1	1	Bieżące monitorowanie realizacji zadań zgodnie z harmonogramem, w szczególności w odniesieniu do kluczowych czynności z punktu widzenia realizacji projektu

					i osiągnięcia założonych celów. Wcześniejsze rozpoczęcie czynności związanych z realizacją najtrudniejszych zadań w projekcie.
--	--	--	--	--	---

.....

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych strategię

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego)
podpisy pod strategią składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.

Spis załączników:

1. Załącznik 1 – Wstępna wersja produktu finalnego;
2. Załącznik 2 - Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ - matryca;
3. Załącznik 3 - Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla doradcy - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ;
4. Załącznik 4 - Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych – instrukcja dla badanego - instrukcja informatyczna aplikacji WOPZ;
5. Załącznik 5 - Program szkolenia dla użytkowników aplikacji WOPZ;
6. Załącznik 6 - Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce – matryca;
7. Załącznik 7 – Raport merytoryczny z realizacji zadań w ramach projektu Zespołu Metodycznego Projektu;
8. Załącznik 8 – Dossier naukowe członkiń i członków Zespołu Metodycznego Projektu