

Raport końcowy

EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PRODUKTÓW INNOWACYJNYCH W RAMACH PROJEKTU

***"Zielony potencjał subregionu płockiego szansą
rozwoju rynku pracy"***

***Beneficjent projektu: Zakład Doskonalenia
Zawodowego w Płocku***

Wykonawca:

"Stakeholder" Jarosław Chojecki

Spis treści

1. Opis przedmiotu ewaluacji	4
2. Cele, kryteria i pytania badawcze ewaluacji zewnętrznej	8
3. Opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej.....	9
3.1 Analiza dokumentów.....	9
3.2 Indywidualne wywiady pogłębione / diady / triady	10
3.3 TDI – telephone depth interview.....	10
3.4 Analiza dot. potencjału produktu finalnego do upowszechnienia (Benchamarking)	11
4. Zgodność wstępnych wersji produktów z potrzebami grup docelowych oraz użytkowników	12
4.1 Grupa docelowa - odbiorcy innowacji	12
4.2 Użytkownicy	13
4.3 Aktualność występowania problemów	15
5. Zgodność produktu innowacyjnego z celami projektu i celami innowacji	19
6. Skuteczność	22
6. 1 Realizacja wskaźników dotyczących projektu w fazie testowej	22
6.2 Czynniki ryzyka związane z wstępną wersją produktu innowacyjnego	24
6.3 Skuteczność wstępnej wersji produktów	26
6.3.1 Produkty pośrednie 1,5 oraz 6	26
6.3.2. Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów.....	30
6.3.3 Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych.....	32
6.3.4 Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych	33
6.3.5 Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów	34
6.3.6 Podsumowanie	35
6.4 Analiza wskaźników dotyczących skuteczności innowacji.....	37
7. Efektywność	41
7.1 Podsumowanie	43
8 . Oddziaływanie.....	45
9. Trwałość	49
9.1 Opis poszczególnych źródeł finansowania.....	50
9.1.1 . Szkolenia indywidualne i grupowe finansowane w ramach środków Funduszu Pracy.....	50
9.1.2 Programy specjalne realizowane przez PUP	52
9.1.3 Środki w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020. Program Operacyjny "Wiedza Edukacja Rozwój" 2014-2020	54
9.2 Podsumowanie	55
10 Innowacyjność projektu	56

10. 1 Benchmarking wstępnej wersji produktu innowacyjnego.....	56
10.2 Wnioski z analizy innowacyjności	65
11. Wnioski i rekomendacje z badania	70

1. Opis przedmiotu ewaluacji

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej była wstępna wersja produktu finalnego w ramach projektu "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy". Wstępna wersja produktu finalnego składa się z dwóch elementów:

- model 1: Model identyfikacji zielonych zawodów w obszarze zielonej gospodarki
- model 2: Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami

Zgodnie z zasadami realizacji projektów innowacyjnych systemie POKL, do osiągnięcia celu głównego projektu niezbędne jest opracowanie, przetestowanie oraz włączenie do polityki i upowszechnienie finalnej wersji produktu innowacyjnego. Jako cel główny oraz cele szczegółowe projektu wnioskodawca zdefiniował:

Tabela 1. Cele projektu

Cele ogólne i cel szczegółowe projektu	
Cel główny:	wzrost zainteresowania nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia kwalifikacji i umiejętności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia do efektywnego podejmowania zatrudnienia poprzez wypracowanie Modelu identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki oraz Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie tymi zawodami w okresie VI.12–I.15 r
Cel szczegółowy 1	Identyfikacja nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego obejmująca stworzenie opisu zawodu/ów oraz budowę niezbędnego zaplecza edukacyjnego przyczyniające się do stworzenia narzędzia oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15
Cel szczegółowy 2	Poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań związanych z procesem szkolenia, doskonalenia zawodowego w nowo zidentyfikowanych zawodach związanych z zieloną gospodarką subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia atrakcyjności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15.

Cele ogólne i cel szczegółowe projektu	
Cel szczegółowy 3	Wdrożenie rozwiązań wspierających rozwój zainteresowania zielonymi zawodami z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki kulturowo gospodarczej subregionu plockiego poprzez stworzenie i prowadzenie laboratorium zielonych zawodów jako multimedialno -doświadczalnego zaplecza edukacyjno-szkoleniowego w okresie II.13- XII.14
Cel szczegółowy 4	Włączanie wypracowanych innowacyjnych rozwiązań w zakresie pobudzania zainteresowania zielonymi zawodami do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowymi projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VI.12-I.15

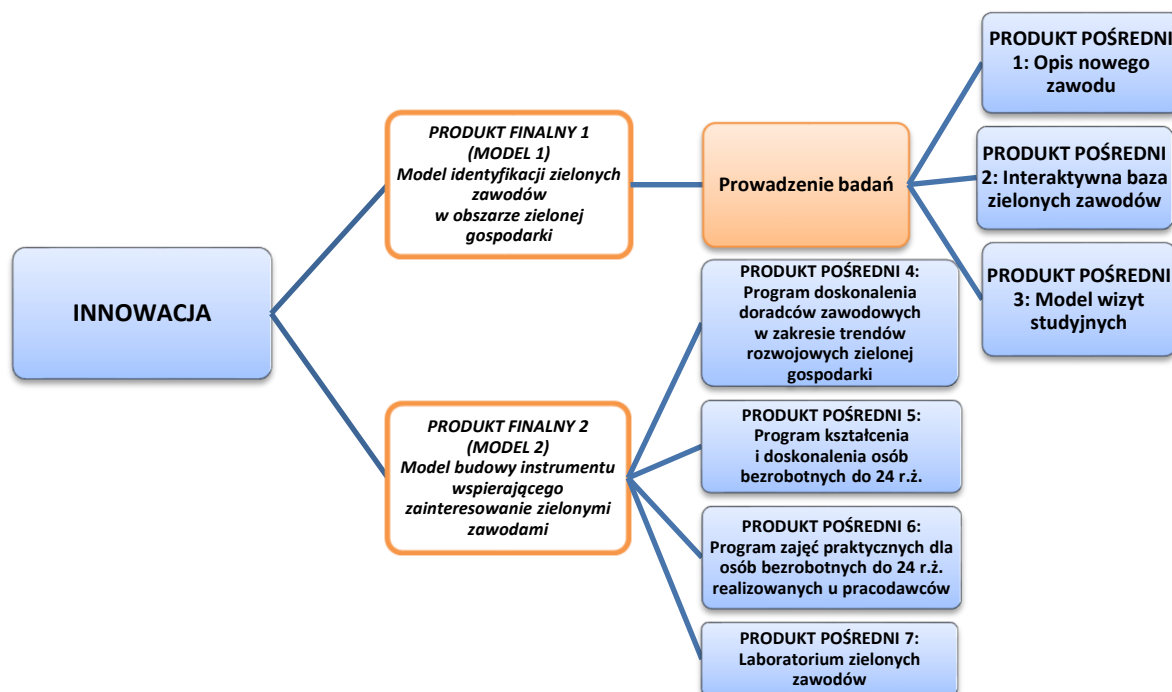
Źródło: Strategia wdrażania produktu innowacyjnego "Zielony potencjał subregionu plockiego szansą rozwoju rynku pracy".

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazano, że: „Proponowana innowacja polega na włączeniu do katalogu działań instytucji rynku pracy nowatorskiego sposobu rozwiązania problemu wysokiego wskaźnika bezrobocia wśród osób młodych do 24 r.ż. (zarówno w ujęciu ogólnopolskim, jaki i regionalnym) współistniejącego z niskim stopniem identyfikacji sektora zielonej gospodarki wśród odbiorców. Wobec braku zunifikowanej definicji zielonej gospodarki i tendencji do szerokiego jej stosowania w odniesieniu do wielu sektorów i dziedzin („uzielenianie”), niezbędnym jest wdrożenie i zastosowanie innowacyjnych instrumentów:

1. Modelu identyfikacji zielonych zawodów w obszarze zielonej gospodarki (Produkt finalny 1),
2. Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami (Produkt finalny 2)."

Produkt innowacyjny opracowany w ramach projektu składa się z dwóch głównych modeli, w których skład wchodzi produkty pośrednie. Struktura innowacji została zaprezentowana na poniższym schemacie.

Schemat 2: Struktura Innowacji



Źródło: strategia wdrażania projektu innowacyjnego

Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Zgodnie ze strategią wdrażania projektu innowacyjnego realizatorzy zakładają, że wystarczającym uzasadnieniem do zastosowania na szerszą skalę Produktu Finalnego (walidacji tego produktu¹) będzie wprowadzenie nowego mechanizmu budowania i podtrzymywania zainteresowania nowymi, niszowymi zawodami zw. z zieloną gospodarką, w szczególności poprzez:

1. Zarejestrowanie nowego zawodu (ekotechnolog) w Rejestrze zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
2. Utrzymanie w projekcie przez okres testowania 10 przedsiębiorców w roli tutorów (od momentu badań i analiz przez etap wizyt studyjnych i realizację zajęć praktycznych, aż po laboratorium zielonych zawodów) w ramach Modelu 1 oraz

¹ Walidacja produktu finalnego rozumiana jest jako zatwierdzenie produktu przez RST dla województwa mazowieckiego oraz odpowiednią IP2

3. Wdrożenie usług doradztwa zawodowego w zakresie zielonych zawodów oraz trendów rozwojowych gospodarki przez min. 50% doradców zawodowych uczestników projektu
4. Nabycie wiedzy i umiejętności przez 50 os. bezrobotnych do 24 r.ż w zakresie ekotechnologii w budownictwie
5. Przeprowadzenie cyklu zajęć informacyjno-promocyjnych i upowszechniających przez Laboratorium zielonych zawodów
6. Wyodrębnienie w ofertach urzędów pracy subregionu płockiego ofert pracy związanych z ekobudownictwem w ramach Modelu 2

2. Cele, kryteria i pytania badawcze ewaluacji zewnętrznej

Celem ewaluacji zewnętrznej było zobiektywizowanie wyników realizacji produktów finalnych (2 Modeli), ukierunkowanie na ocenę efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności z celami projektu i celami innowacji.

Usługa będąca przedmiotem zamówienia powinna udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

Tabela 2.Kryteria i pytania badawcze

LP.	KRYTERIA EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ	KLUCZOWE PYTANIE BADAWCZE
1.	Zgodność z celami projektu i celami innowacji	Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych oraz użytkowników?
2.	Skuteczność	Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Co wpływa na ich skuteczność? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?
3.	Efektywność	Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas?
4.	Oddziaływanie	W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?
5.	Trwałość	Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu? W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?
6.	Innowacyjność	Jaka jest jakość innowacyjnych narzędzi?

3. Opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej

W niniejszym rozdziale przedstawiamy **szczegółowy opis metod i technik badawczych wraz z uzasadnieniem pod kątem pełnej realizacji celów badania oraz uzyskania w sposób wyczerpujący i wiarygodny odpowiedzi na postawione pytania/problemy badawcze.** W rozdziale przedstawiony został również **opis doboru prób badawczych i źródeł danych.**

3.1 Analiza dokumentów

Opis metody

W realizacji badania wykorzystane zostały dane zebrane w trakcie monitoringu projektu, a także z dane z raportów cząstkowych. Zostały one skonfrontowane z wynikami badań terenowych.

Analiza materiałów i danych zastanych przyczyniła się do realizacji wszystkich celów szczegółowych badania. Dane zastane były analizowane w kontekście danych wywołanych stanowiąc z jednej strony punkt wyjścia do dalszych analiz, a z drugiej będąc wyjaśnieniem dla zaobserwowanych prawidłowości.

- Analiza dokumentów była punktem wyjścia do opracowania narzędzi badawczych
- Na bazie dokumentacji projektowej można było określić stopień zgodności realizacji fazy testowej projektu z założeniami określonymi w strategii wdrażania projektu innowacyjnego.
- Stopień osiągnięcia wskaźników projektu w odniesieniu do grup docelowych oraz użytkowników pozwolił na ocenę efektywności innowacji w kontekście dotychczas stosowanego podejścia oraz skuteczności innowacji. Są to kluczowe zagadnienia dotyczące innowacji, które są badane na etapie procedury walidacji produktu finalnego.

Próba

Wyczerpująca próba opierała się o system monitorowania, ewaluację wewnętrzną, analizy opracowane lub przeprowadzone na potrzeby projektu, dane dotyczące merytorycznego przebiegu realizacji projektu na podstawie części merytorycznej wniosków o płatność, wskaźniki dotyczące realizacji projektu zawarte we wniosku o płatność (pod kątem reguły proporcjonalności).

3.2 Indywidualne wywiady pogłębione / diady / triady

Opis metody

Indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) to bezpośrednia rozmowa z respondentem na podstawie przygotowanego scenariusza rozmowy. Pytania w scenariuszach miały charakter otwarty, zazwyczaj o kolejności ich zadawania czy sposobie formułowania decydował prowadzący wywiad. Przed rozpoczęciem wywiadów prowadzący zwracali się do respondentów z prośbą o wyrażenie zgody na rejestrację przebiegu wywiadu za pomocą narzędzi rejestrujących dźwięk (np. za pomocą dyktafonu). W wypadku uzyskania takiej zgody, przebieg wywiadu był rejestrowany.

Indywidualny wywiad pogłębiony należy do najskuteczniejszych technik w wypadku badań postaw i zachowań, zarówno w zakresie czynników uświadamianych, jak i nie uświadamianych przez respondentów. Wykorzystując technikę wywiadu badacz ma możliwość poznania wszystkich aspektów badanego procesu czy przedsięwzięcia. Może odnosić się do skomplikowanych i szczegółowych kwestii, a jednocześnie daje rozmówcy swobodę wyrażania opinii własnym językiem i poruszania tematów ważnych z jego punktu widzenia. Wywiady umożliwiają pogłębienie informacji dotyczących wszystkich aspektów badanego obszaru z uwzględnieniem słabych i mocnych stron oraz pozwalają na wspólną – wraz z respondentem – refleksję nad ewentualnymi rozwiązaniami. To ostatnie sprawia, że są szczególnie cenną metodą w poszukiwaniu właściwych rekomendacji oraz wskazywania najlepszych sposobów ich wdrożenia. Wywiady pogłębione należy prowadzić w takich przypadkach, gdy respondent dysponuje cenną wiedzą ekspercką bądź wynikającą z doświadczenia (np. uczestniczenia w fazie testowej projektu), która może posłużyć zarówno w celach eksploracyjnych: określenia ważnych obszarów, wymagających zbadania, jak i dla weryfikacji oraz pogłębienia wyników uzyskanych innymi metodami. Wiedza ta przy tym powinna wykraczać poza doświadczenia pojedynczego podmiotu zaangażowanego w badany proces – kluczowa jest zdolność do szerszej refleksji, ogarniającej całość lub znaczną część zakresu badania.

Wywiady prowadzone były z przedstawicielami lidera i partnera projektu.

3.3 TDI – telephone depth interview

Opis metody

Telefoniczny wywiad pogłębiony (ang. *In-Depth Telephone Interview*) polega na rozmowie telefonicznej z respondentem na podstawie przygotowanego scenariusza wywiadu. Badanie ma charakter jakościowy. Strona techniczna realizacji tego badania jest taka sama, jak w przypadku IDI (uzyskanie zgody na nagrywanie, sporządzenie notatki, poufność badania).

Wywiad pogłębiony należy do najskuteczniejszych technik w wypadku badań postaw i zachowań osób kluczowych, zarówno w zakresie czynników uświadamianych, jak i nieuświadamianych przez respondentów. Wykorzystując technikę wywiadu badacz ma możliwość poznania wszystkich aspektów badanego przedsięwzięcia. Może poruszać skomplikowane i szczegółowe kwestie, a jednocześnie daje rozmówcy swobodę wyrażania opinii własnym językiem i poruszania tematów ważnych z jego punktu widzenia. Wywiady umożliwiają pogłębienie informacji dotyczących wszystkich aspektów badanego obszaru z uwzględnieniem słabych i mocnych stron oraz możliwością generowania rozwiązań. Metoda ma uzasadnienie w przypadku krótszych wywiadów z respondentami, do których ze względu na koszt lub bariery przestrzenne jest utrudniony, lub, jak w przypadku dziennikarzy, formuła pracy utrudnia umówienie się na spotkanie bezpośrednie.

W ramach ewaluacji zewnętrznej zrealizowano **3 TDI z doradcami zawodowymi** i **2 TDI z przedstawicielami lidera i partnerów**.

3.4 Analiza dot. potencjału produktu finalnego do upowszechnienia (Benchamarking)

Dla prawidłowego przebiegu fazy projektu dot. upowszechniania i włączania do polityki niezbędne jest sformułowanie argumentów za stosowaniem innowacji w stosunku do różnych grup użytkowników oraz decydentów. Analiza potencjału wdrożeniowego produktu miała udzielić odpowiedzi na pytanie, kto z użytkowników może być zainteresowany wdrożeniem produktu finalnego i pod jakimi warunkami. Dodatkowo analiza benchmarkingowa pozwoliła na ocenę stopnia innowacyjności produktu finalnego w kontekście opracowanych już innych produktów innowacyjnych w ramach systemu PO KL.

4. Zgodność wstępnych wersji produktów z potrzebami grup docelowych oraz użytkowników

Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych i użytkowników?

4.1 Grupa docelowa - odbiorcy innowacji

Zgodnie ze strategią wdrażania produktu innowacyjnego "odbiorcy innowacji to bezrobotne osoby do 24 r.ż., pracodawcy, doradcy zawodowi – charakteryzujący się zarówno niską świadomością zagadnień zrównoważonego rozwoju i technologii przyjaznych środowisku, jak i postrzegający zieloną gospodarkę jako szansę na zaistnienie na rynku w warunkach wysokiej konkurencji (zgodnie z wnioskami z raportu pn. "Analiza zapotrzebowania na zawody związane z zieloną gospodarką w subregionie płockim")".

Do głównych problemów oraz potrzeb grupy docelowej zaliczono w strategii wdrażania:

Tabela 3. Problemy i potrzeby grup docelowych

Grupa docelowa	Problemy / potrzeby grupy docelowej	Status
Osoby bezrobotne do 24. roku życia	Problemy: Częsty brak kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy. Brak wiedzy o branżach w których pracodawcy poszukują pracowników, brak skutecznych narzędzi instytucjonalnych zwiększających świadomość kadr wykorzystujących ekologiczne rozwiązania. Brak narzędzi ukierunkowania i wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami dotyka w szczególności młode osoby bezrobotne, które wchodzą na rynek pracy Potrzeby: podniesienie lub zmiana kompetencji zawodowych, uzyskanie wiedzy o perspektywicznych branżach w których można podjąć zatrudnienie, podjęcie zatrudnienia.	Aktualna - będzie się zwiększała wraz ze świadomością ekologiczną społeczności
Doradcy zawodowi	Problemy: brak systemu szkoleń pozwalającego doradcom zawodowym zapoznać się ze specyfiką zatrudnienia w nowych gałęziach gospodarki. Znikoma rola instytucji rynku pracy we wdrażaniu rozwiązań pobudzających politykę rynku pracy w obszarze zielonej gospodarki i zwiększaniu wskaźnika aktywizacji młodych osób bezrobotnych Potrzeby: poznanie nowych technologii stosowanych przez inne firmy w działalności gospodarczej. Pozyskanie pracowników mogących świadczyć usługi w zakresie zielonych technologii w celu zwiększenia przychodów.	Aktualna – zrealizowana częściowo w ramach projektu
Pracodawcy	Problemy: niska świadomość w zakresie technologii proekologicznych skutkująca ograniczeniem zysków związanych z nowymi technologiami np. w budownictwie. Niewykorzystanie okazji do działania na rynku w związku z rozwojem zielonych technologii Potrzeby: poznanie nowych technologii stosowanych przez inne firmy w działalności gospodarczej. Pozyskanie pracowników mogących świadczyć usługi w zakresie zielonych technologii.	Aktualna – zależna od oczekiwań klientów na rozwiązania ekologiczne

4.2 Użytkownicy

Zgodnie ze strategią wdrażania produktu innowacyjnego do grupy użytkowników należą "pracodawcy, organizacje pracodawców, przedsiębiorcy, organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe, instytucje rynku pracy z obszaru Polski, którym zostaną przekazane innowacyjne narzędzia. Użytkownicy to grupa, której również dotyczy problem niskiej świadomości ekologicznej, świadomości korzyści zw. z zieloną gospodarką. Są to jednocześnie instytucje/ placówki, które otrzymując do stosowania nowe metody i narzędzia, będą mogły realizować nowatorskie działania na rzecz rynku pracy na swoim terenie"

Tabela 4. Problemy i potrzeby użytkowników

Użytkownicy	Problemy / potrzeby użytkowników	Status
instytucje rynku pracy z obszaru Polski	Problemy: - Niska skuteczność narzędzi urzędów pracy w zakresie kompleksowego wspierania bezrobotnych osób młodych w zdobywaniu kwalifikacji i umiejętności w sektorze rozwojowym, co implikuje utrzymujący się wysoki wskaźnik udziału osób do 24 r.ż. w ogólnej strukturze osób bezrobotnych na obszarze subregionu - niewielka ilość ofert pracy w sektorze zielonej gospodarki, wynikająca z niskiej świadomości przedsiębiorców w zakresie korzyści i efektów działań proekologicznych i tym samym korzyści z zatrudniania osób na tego typu stanowiska - Nieskuteczne narzędzia promowania idei współpracy instytucji różnego typu na rzecz osób bezrobotnych i zwiększania zainteresowania zielonymi zawodami, wynikający z braku działań upowszechniających - Brak systemu informowania i zwiększania zainteresowania ścieżką kształcenia w zielonych zawodach wśród osób bezrobotnych do 24 r.ż. przez pracowników instytucji rynku pracy (gł. urzędów pracy), będący wynikiem niskiej świadomości przedstawicieli tych instytucji w kontekście korzyści jakie niesie za sobą zatrudnienie w sektorze zielonej gospodarki Potrzeby: zaproponowanie nowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie budowania partnerstw międzysektorowych, szkolenia doradców zawodowych w zakresie nowych trendów na rynku pracy oraz zwiększenie potencjału instytucji rynku pracy w zakresie identyfikowania nowych miejsc pracy w branżach rozwojowych.	Aktualna
Pracodawcy, przedsiębiorcy	Problemy: niska świadomość w zakresie technologii proekologicznych skutkująca ograniczeniem zysków związanych z nowymi technologiami np. w budownictwie. Niewykorzystanie okazji do działania na rynku w związku z rozwojem zielonych technologii Potrzeby: poznanie nowych technologii stosowanych przez inne firmy w działalności gospodarczej. Pozyskanie pracowników mogących świadczyć usługi w zakresie zielonych technologii w celu zwiększenia przychodów.	Aktualna – związana ze świadomością i oczekiwaniami klientów
organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe,	Problem: - Brak systemu informowania i zwiększania zainteresowania ścieżką kształcenia w zielonych zawodach wśród osób bezrobotnych do 24 r.ż. przez pracowników instytucji rynku pracy (gł. urzędów pracy), będący wynikiem niskiej świadomości przedstawicieli tych instytucji w kontekście korzyści jakie niesie za sobą zatrudnienie w sektorze zielonej gospodarki - Na obszarze subregionu płockiego brak jest skutecznych działań	Aktualna

Użytkownicy	Problemy / potrzeby użytkowników	Status
	promocyjno-informacyjnych wskazujących korzyści i efekty wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki i pobudzania aktywności zawodowej osób bezrobotnych w tym obszarze. Potrzeba: opracowanie nowych modeli kształcenia w zakresie wiedzy i umiejętności niezbędnych w zielonych zawodach. Stworzenie systemu promocji zawodów zielonych w celu zwiększenia zainteresowania oferowanymi kursami ze strony pracodawców oraz osób bezrobotnych	

4.3 Aktualność występowania problemów

Zgodnie z wynikami badań "Badanie świadomości i zachowań ekologicznych mieszkańców Polski" wykonanych przez TNS OBOP² na próbie 1000 osób w wieku powyżej 15 lat zdecydowana większość Polaków uważa (76%), że ochrona środowiska może pozytywnie wpłynąć na rozwój gospodarczy. Ta wysoka świadomość Polaków w zakresie relacji między ochroną środowiska oraz rozwojem gospodarczym na poziomie ogólnym nie przekłada się jednak na bardziej konkretną wiedzę w zakresie zielonej gospodarki.³

Wyniki badań ilościowych wykonane w ramach projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” wskazują na niską świadomość w zakresie zielonej gospodarki zarówno wśród bezrobotnych kobiet i mężczyzn (**ponad 90% badanych nie spotkało się wcześniej z określeniem „zielone zawody”**), jak i wśród pracodawców z subregionu płockiego (**blisko 80% ankietowanych nie widziało lub widziało w niewielkim stopniu powiązania swojej działalności z zieloną gospodarką**) w momencie przystąpienia do projektu. Należy więc uznać, że problemy grup docelowych i użytkowników występują aktualnie na terenie województwa mazowieckiego, a opracowane produkty pośrednie przyczyniają się do ich rozwiązywania lub do złagodzenia stopnia występowania problemów.

²" Badanie świadomości i zachowań ekologicznych mieszkańców Polski", TNS OBOP. Link: https://www.mos.gov.pl/g2/big/2012_11/037ac15934792054904ccafce588677c.pdf

³ Na potrzeby niniejszego raportu zieloną gospodarkę zdefiniowano jako "gospodarkę przyczyniającą się do poprawy dobrobytu człowieka i zwiększenia sprawiedliwości społecznej, znacznie zmniejszająca jednocześnie zagrożenia dla środowiska i niedobór zasobów".

Analiza wyników testowania w ramach ewaluacji wewnętrznej oraz dane pozyskane z wywiadów z personelem projektu i użytkownikami wskazują również na aktualność takich problemów jak:

- brak systemu szkoleń pozwalającego doradcom zawodowym zapoznać się ze specyfiką zatrudnienia w nowych gałęziach gospodarki
- mała rola instytucji rynku pracy we wdrażaniu rozwiązań pobudzających politykę rynku pracy w obszarze zielonej gospodarki i zwiększaniu wskaźnika aktywizacji młodych osób bezrobotnych

Badani w trakcie ewaluacji zewnętrznej doradcy zawodowi wskazywali, że nie są objęci wsparciem szkoleniowym pozwalającym im nabyć wiedzę nt. specyfiki pracy i zatrudnienia w poszczególnych branżach, szczególnie tych nowopowstających. Obecnie oferta szkoleniowa dla doradców zawodowych koncentruje się wokół doskonalenia metod aktywnego poszukiwania pracy oraz poprawy metod pracy z klientem. Należy więc uznać, że problem *"braku systemu szkoleń pozwalającego doradcom zawodowym zapoznać się ze specyfiką zatrudnienia w nowych gałęziach gospodarki"* jest aktualny, a opracowany w ramach projektu produkt pośredni 4 (Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki) pozwala na rozwiązanie/ograniczenie tego problemu.

Badani w trakcie ewaluacji zewnętrznej przedstawiciele instytucji rynku pracy zwracali uwagę na unikatowość rozwiązań opracowanych w ramach projektu innowacyjnego. Zgodnie ze wskazaniami badanych podobne rozwiązania nie są wdrażane w innych subregionach województwa mazowieckiego. Należy więc uznać, że działania instytucji rynku pracy przyczyniają się chociaż, w ograniczonym stopniu (ze względu na skalę realizacji projektu), do zwiększenia zainteresowania zieloną gospodarką wśród przedsiębiorców i osób bezrobotnych w województwie mazowieckim. Wypracowane w ramach projektu produkty pośrednie 2,3,5,6,7 przyczyniają się do złagodzenia zidentyfikowanych problemów. Warto także nadmienić, że pojedynczy projekt nie jest w stanie przyczynić się do zmiany postaw wobec rozwiązań ekologicznych, może on stanowić jeden z elementów szeroko zakrojonych działań na rzecz świadomości ekologicznej. Analizowany projekt wpisuje się w nurt informowania o znaczeniu ekologii i promowania rozwiązań ekologicznych w działalności gospodarczej oraz tworzeniu miejsc pracy w zielonych zawodach.

Podsumowanie

Aktualność problemów grup docelowych oraz użytkowników zidentyfikowanych w trakcie fazy badawczej projektu "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy" nie budzi wątpliwości. Analiza dokumentacji projektowej oraz wywiady z użytkownikami wskazują na to, że rozwiązania innowacyjne opracowane w ramach projektu bezpośrednio przyczyniają się do rozwiązania zidentyfikowanych problemów lub też złagodzenia ich. W tabeli 5 przedstawiono relacje pomiędzy poszczególnymi problemami a produktami pośrednimi.

Tabela 5. Relacje pomiędzy zidentyfikowanymi problemami a produktami pośrednimi w ramach innowacji

Problem	Produkty przyczyniające się rozwiązania / złagodzenia problemu
Niska skuteczność narzędzi urzędów pracy w zakresie kompleksowego wspierania bezrobotnych osób młodych w zdobywaniu kwalifikacji i umiejętności w sektorze rozwojowym, co implikuje utrzymujący się wysoki wskaźnik udziału osób do 24 r.ż. w ogólnej strukturze osób bezrobotnych na obszarze subregionu	Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców
1. Niewielka ilość ofert pracy w sektorze zielonej gospodarki, wynikająca z niskiej świadomości przedsiębiorców w zakresie korzyści i efektów działań proekologicznych i tym samym korzyści z zatrudniania osób na tego typu stanowiska 2. Niska świadomość w zakresie technologii proekologicznych skutkująca ograniczeniem zysków związanych z nowymi technologiami np. w budownictwie. Niewykorzystanie okazji do działania na rynku w związku z rozwojem zielonych technologii	Produkt pośredni 1: Opis nowego zawodu Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Brak systemu informowania i zwiększania zainteresowania ścieżką kształcenia w zielonych zawodach wśród osób bezrobotnych do 24 r.ż. przez	Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych

Problem	Produkty przyczyniające się rozwiązania / złagodzenia problemu
pracowników instytucji rynku pracy (gł. urzędów pracy), będący wynikiem niskiej świadomości przedstawicieli tych instytucji w kontekście korzyści jakie niesie za sobą zatrudnienie w sektorze zielonej gospodarki	Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
1. Na obszarze subregionu płockiego brak jest skutecznych działań promocyjno-informacyjnych wskazujących korzyści i efekty wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki i pobudzania aktywności zawodowej osób bezrobotnych w tym obszarze. 2. Nieskuteczne narzędzia promowania idei współpracy instytucji różnego typu na rzecz osób bezrobotnych i zwiększania zainteresowania zielonymi zawodami, wynikający z braku działań upowszechniających	Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Częsty brak kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy. Brak wiedzy o branżach w których pracodawcy poszukują pracowników, brak skutecznych narzędzi instytucjonalnych zwiększających świadomość kadr wykorzystujących ekologiczne rozwiązania. Brak narzędzi ukierunkowania i wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami dotyczy w szczególności młode osoby bezrobotne, które wchodzi na rynek pracy	Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Brak systemu szkoleń pozwalającego doradcom zawodowym zapoznać się ze specyfiką zatrudnienia w nowych gałęziach gospodarki.	Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki

5. Zgodność produktu innowacyjnego z celami projektu i celami innowacji

Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?

Analiza strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazuje, że cele projektu na etapie wniosku o dofinansowanie oraz w strategii wdrażania projektu innowacyjnego są tożsame. Nie odnotowano również różnic pomiędzy grupami docelowymi oraz użytkownikami pomiędzy wnioskiem o dofinansowanie oraz strategią wdrażania projektu innowacyjnego.

Przeprowadzona analiza produktów pośrednich w projekcie wskazuje, że wpisują się one bezpośrednio w cele projektu. Podkreślić należy, że niektóre z produktów pośrednich wpisują się bezpośrednio w kilka celów szczegółowych. Dokładne relacje między celami projektu a produktami pośrednimi przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 6. Relacje pomiędzy celami projektu a produktami pośrednimi w ramach innowacji

Cel projektu	Opis celu	Produkt pośredni odnoszący się do celu
Cel główny:	wzrost zainteresowania nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia kwalifikacji i umiejętności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia do efektywnego podejmowania zatrudnienia poprzez wypracowanie Modelu identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki oraz Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie tymi zawodami w okresie VI.12–I.15 r	Produkt pośredni 1 - opis nowego zawodu Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cel projektu	Opis celu	Produkt pośredni odnoszący się do celu
		Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Cel szczegółowy 1	Identyfikacja nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego obejmująca stworzenie opisu zawodu/ów oraz budowę niezbędnego zaplecza edukacyjnego przyczyniające się do stworzenia narzędzia oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15	Produkt pośredni 1: opis nowego zawodu Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Cel szczegółowy 2	Poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań związanych z procesem szkolenia, doskonalenia zawodowego w nowo zidentyfikowanych zawodach związanych z zieloną gospodarką subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia atrakcyjności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia na rynku pracy w okresie VI.12-I.15.	Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia realizowanych u pracodawców
Cel szczegółowy 3	Wdrożenie rozwiązań wspierających rozwój zainteresowania zielonymi zawodami z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki kulturowo gospodarczej subregionu płockiego poprzez stworzenie i prowadzenie laboratorium zielonych zawodów jako multimedialno -doświadczalnego zaplecza edukacyjno-szkoleniowego w okresie II.13-XII.14	Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów
Cel szczegółowy 4	Włączanie wypracowanych innowacyjnych rozwiązań w zakresie pobudzania zainteresowania zielonymi zawodami do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowymi projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VI.12-I.15	Produkt pośredni 1: opis nowego zawodu Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów

Podsumowanie

Analiza zgodności poszczególnych produktów pośrednich oraz całego produktu innowacyjnego z celami projektu jest spójna. Wdrożenie poszczególnych produktów przyczynia się do osiągnięcia celów szczegółowych oraz celu głównego projektu. Na uwagę zasługuje fakt, że do poszczególnych celów projektu przyporządkowane zostało kilka produktów, wskazuje to na kompleksowe podejście do zadań wyznaczonych w projekcie.

6. Skuteczność

Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Co wpływa na ich skuteczność?

Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?

6. 1 Realizacja wskaźników dotyczących projektu w fazie testowej

Analiza danych monitoringowych wyraźnie pokazała, że **wszystkie założone wskaźniki zrealizowane zostały zgodnie z założonymi wielkościami**. Co więcej na uwagę zasługuje fakt, że wskaźniki odnoszące się do liczby uczestników, która zakończy udział w projekcie zgodnie z planem zostały wykonane w stopniu większym niż zakładano na etapie składania wniosku o dofinansowanie (wskaźniki 1-7). Oznacza to, że testowanie udało się przeprowadzić na większej grupie niż początkowo planowano. Może wskazywać to na zainteresowanie grup docelowych produktem innowacyjnym i na jego dostosowanie do lokalnych potrzeb. Analiza wskaźników jednoznacznie pokazuje, że na poziomie realizacji założeń zapisanych w wniosku o dofinansowanie projekt zrealizowany został prawidłowo. Pokreślić należy też realizację wskaźników na poziomie horyzontalnym uwzględniającym określony udział kobiet i mężczyzn w projekcie. Jest to szczególnie ważne, ponieważ „zielone zawody” proponowane w projekcie postrzegane są stereotypowo jako bardziej "męskie".

Tabela 7. Wskaźniki, dotyczące fazy testowej projektu, raportowane i weryfikowane na etapie wniosków o płatność

Nazwa wskaźnika	Zakładana wartość docelowa zgodnie z umową o dofinansowanie	Wartość osiągnięta w grupie kobiet	Wartość osiągnięta w grupie mężczyzn	Łącznie osiągnięto	Stopień osiągnięcia wskaźnika
Liczba osób, w wieku 15-24 lata, które uzyskały wiedzę i umiejętności do podjęcia zatrudnienia w zielonych zawodach	20	29	20	49	245 %

**Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Nazwa wskaźnika	Zakładana wartość docelowa zgodnie z umową o dofinansowanie	Wartość osiągnięta w grupie kobiet	Wartość osiągnięta w grupie mężczyzn	Łącznie osiągnięto	Stoień osiągnięcia wskaźnika
Liczba osób w wieku 15-24, które skorzystały z wypracowanych programów szkolenia, doskonalenia zawodowego	40	30	20	50	125 %
Liczba osób w wieku 15-24, które skorzystały z utworzonego narzędzia wsparcia	40	30	20	50	125 %
Liczba osób w wieku 15-24, które wzięły udział w szkoleniach z zakresu eko-budownictwa	40	31	20	51	128 %
Liczba osób w wieku 15-24, które wzięły udział w wyjazdach studyjnych oraz zajęciach doskonalących u pracodawców	40	29	20	49	122,5 %
Liczba osób w wieku 15-24, które skorzystały ze wsparcia w ramach nowo utworzonych laboratoriów zielonych zawodów	40	26	17	43	107,5 %
Liczba nowo utworzonych laboratoriów zielonych zawodów jako multimedialno - doświadczalnego zaplecza edukacyjno - szkoleniowego	2	nd	nd	2	100 %
Liczba przeprowadzonych badań/analiz nt regionalnego i lokalnego rynku pracy	2	nd	nd	2	100 %
Liczba nowo utworzonych programów kształcenia	3	nd	nd	3	100 %

Nazwa wskaźnika	Zakładana wartość docelowa zgodnie z umową o dofinansowanie	Wartość osiągnięta w grupie kobiet	Wartość osiągnięta w grupie mężczyzn	Łącznie osiągnięto	Stoień osiągnięcia wskaźnika
Liczba doradców zawodowych, którzy podnieśli swoją wiedzę i umiejętności w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki, zgodnie z programem doskonalenia	16	15	1	16	100%

6.2 Czynniki ryzyka związane z wstępną wersją produktu innowacyjnego

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego wnioskodawca zidentyfikował główne czynniki ryzyka związane z testowaniem wstępnej wersji produktów innowacyjnych. Do czynników tych zaliczono:

- Czynniki 1. Małe zainteresowanie osób bezrobotnych nową formą kształcenia wynikające z niskiego poziomu wiedzy grupy docelowej szkolenia nt. aktualnych trendów rozwojowych
- Czynniki 2. Trudność w pozyskaniu specjalistów stanowiących kadrę szkoleniową
- Czynniki 3. Zbyt wąskie definiowanie „zielonego zawodu” wyłącznie w obszarze instalatorstwa i termomodernizacji w budownictwie
- Czynniki 4. „Uzielenianie” jako zbyt szerokie definiowanie „zielonego zawodu” w każdym wymiarze działalności gospodarczo-zawodowej.

Dokładny opis czynników ryzyka i stopnia ich wystąpienia w fazie testowej przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Występowanie czynników ryzyka w fazie testowej

Czynnik ryzyka	Opis występowania czynnika w fazie testowej
Czynnik 1. Małe zainteresowanie osób bezrobotnych nową formą kształcenia wynikające z niskiego poziomu	Czynnik ryzyka nie wystąpił. Z pozyskanych danych od partnerów projektu, którzy zajmowali się rekrutacją uczestników projektu wynika, że zainteresowanie udziałem w

Czynnik ryzyka	Opis występowania czynnika w fazie testowej
wiedzy grupy docelowej szkolenia nt. aktualnych trendów rozwojowych	fazie testowej ze strony odbiorców było wysokie. Wskaźniki dotyczące uczestnictwa odbiorców w fazie testowej zostały osiągnięte.
Czynnik 2. Trudność w pozyskaniu specjalistów stanowiących kadrę szkoleniową	Czynnik ryzyka nie wystąpił. Szkolenia teoretyczne i praktyczne w projekcie zostały zrealizowane zgodnie z planem. Nie wystąpiły problemy z rekrutacją kadry.
Czynnik 3. Zbyt wąskie definiowanie „zielonego zawodu” wyłącznie w obszarze instalatorstwa i termomodernizacji w budownictwie	Czynnik ryzyka wystąpił. Zakres objęty szkoleniami powinien w opinii odbiorców i użytkowników być zwiększony w zakresie materiałoznawstwa, dokumentacji technicznej w ekobudownictwie, instalacji w ekobudownictwie oraz izolacji w ekobudownictwie. Jednocześnie powinna zostać utrzymana liczba 120 godzin.
Czynnik 4. Uzielenianie” jako zbyt szerokie definiowanie „zielonego zawodu” w każdym wymiarze działalności gospodarczo-zawodowej.	Czynnik ryzyka częściowo wystąpił. Odnosi się on bowiem do dostosowania programów szkoleniowych w ramach produktów pośrednich V i VI do wymagań rynku pracy. Zgodnie z przeprowadzoną ewaluacją w ramach tych produktów powinna zostać zwiększona liczba godzin zakresie materiałoznawstwa, dokumentacji technicznej w ekobudownictwie, instalacji w ekobudownictwie oraz izolacji w ekobudownictwie. Jednocześnie powinna zostać utrzymana liczba 120 godzin

Analiza przebiegu fazy testowej wskazuje, że główne zidentyfikowane czynniki ryzyka wystąpiły jedynie w ograniczonym zakresie. Nie powodowały one krytycznych opóźnień związanych z realizacją projektu w fazie testowej. Część czynników ryzyka, która wystąpiła będzie mogła być wyeliminowana w trakcie opracowywania ostatecznej wersji produktów finalnych.

6.3 Skuteczność wstępnej wersji produktów

Poniżej przedstawiono analizę poszczególnych produktów pośrednich wypracowanych w ramach projektu. Produkty pośrednie 1,5,6 (1. Opis nowego zawodu, 5. Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż., 6. Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż.) analizowane są łącznie bowiem ich skuteczność jest bezpośrednio powiązana ze sobą i najbardziej racjonalne jest stosowanie tych produktów łącznie.

6.3.1 Produkty pośrednie 1,5 oraz 6

Produkt pośredni 1: Opis nowego zawodu

Po przedłożeniu wniosku o wpis zawodu ekotechnolog do Rejestru Zawodów i Specjalności MPIPS nie zdecydował się na rozpatrzenie wniosku pozytywnie. Departament Rynku Pracy MPIPS wskazał, że opracowany opis nowego zawodu zawiera w sobie szereg zagadnień które mają już zastosowanie w zawodach budowlanych ujętych w klasyfikacji zawodów - np. kierownicy małych przedsiębiorstw w budownictwie czy też robotnicy przy pracach prostych w przemyśle. W związku z tym nie ma możliwości wpisania do klasyfikacji zawodów zawodu "ekotechnolog". Brak wpisania nowego zawodu nie oznacza jednak braku możliwości szkolenia i kształcenia w tym zakresie osób, nie oznacza to również, że nie ma na rynku zapotrzebowania na osoby o takich kwalifikacjach zawodowych.

Nieumieszczenie zawodu ekotechnolog w Rejestrze Zawodów i Specjalności może w pewnym stopniu wpłynąć na stopień zainteresowania produktem ze strony użytkowników ponieważ stosowanie produktu nie będzie przekładało się na uzyskanie kwalifikacji związanych z funkcjonującym w ramach przepisów zawodem. Niemniej jednak kompetencje, jakie pozyskali uczestnicy projektu wykorzystanie były jako ważny argument w znalezieniu pracy związanej z szeroko rozumianym budownictwem nakierowanym na „zielone technologie”. Kwestia rejestracji zawodu ekotechnologa może zostać ponownie podniesiona wraz z większym rozwojem i świadomości budownictwa ekologicznego.

Produkt pośredni 5: Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż.

Produkt pośredni 5 jest pierwszym etapem kształcenia osób chcących zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do podjęcia pracy w charakterze ekotechnologa. Celem programu kształcenia jest **nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie:**

- stosowania materiałów ekologicznych podczas wszystkich etapów prac budowlanych;
- wykonywania instalacji zmniejszających zapotrzebowanie budynku na energię i wodę, w tym w szczególności montaż kolektorów słonecznych;
- wykonywania izolacji termicznych nowych budynków oraz prac termo modernizacyjnych budynków;
- wykonywania prac związanych z konserwacją i naprawą instalacji grzewczych, wodno-kanalizacyjnych, oraz izolacji termicznych.

Produkt pośredni 6: Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 r.ż.

Głównym celem części praktycznej nauki zawodu jest zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce oraz nabycie umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Realizacja zajęć praktycznych u pracodawcy stwarza możliwość potwierdzenia, rozwoju kompetencji zawodowych w ramach kierunku ekotechnolog, a także ukształtowania postaw wobec potencjalnych pracodawców i współpracowników. Zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców dają możliwość poznania oczekiwań potencjalnych przyszłych pracodawców względem pracowników. Uczestnik poprzez pobyt w zakładzie pracy ma szansę utrwalenia, zademonstrowania i zweryfikowania swoich umiejętności, co może w przyszłości ułatwić znalezienie satysfakcjonującej go pracy.

Analiza wyników fazy testowej wskazuje, że zdecydowana większość uczestników programu kształcenia (produkty 5 i 6) zwiększyła swoją **wiedzę i umiejętności zgodnie z celami kształcenia**. Od 70 do 80% uczestników otrzymało oceny dobre lub bardzo dobre. Jedynie niewielkie odsetki uzyskały oceny słabe lub bardzo słabe (od 3 do 7 %). Wyniki te pokazują, z jednej strony na zróżnicowanie ocen uczestników, co pozytywnie wpływa na ocenę ich rzetelności, z drugiej pokazują efektywność projektu wskazując znaczny odsetek ocen pozytywnych. Szczegółowe wyniki kształcenia w odniesieniu do poszczególnych celów w podziale na odsetek uczestników, którzy otrzymali poszczególne oceny obrazuje tabela 9.

Tabela 9. Autoewaluacja poziomu zdobytych kompetencji uczestników fazy testowej powiązanych z celami programu kształcenia. Uczestnicy fazy testowej określali na podstawie ankiet swoje kompetencje.

Cel kształcenia					
Nabywanie umiejętności i wiedzy w zakresie:	B.dobre	Dobre	Przeciętne	Slabe	B.slabe
stosowania materiałów ekologicznych podczas wszystkich etapów prac budowlanych;	46,67%	40%	13,33%	-	-
wykonywania instalacji zmniejszających zapotrzebowanie budynku na energię i wodę, w tym w szczególności montaż kolektorów słonecznych;	40%	30%	20%	6,67%	3,33%
wykonywania izolacji termicznych nowych budynków oraz prac termo modernizacyjnych budynków;	53%	40 %	-	7%	-
wykonywania prac związanych z konserwacją i naprawą instalacji grzewczych, wodno-kanalizacyjnych, oraz izolacji termicznych.	53%	30 %	10 %	7%	-

Podobną analizę można przedstawić dla poszczególnych modułów nauczanych w ramach projektu. Przedstawione wyniki pokazują, że zdecydowana większość uczestników zajęć praktycznych zwiększyła swoją **wiedzę i umiejętności w zakresie każdego z modułów kształcenia**. Szczegółowe wyniki kształcenia w odniesieniu do poszczególnych modułów w podziale na odsetek uczestników, którzy otrzymali poszczególne oceny obrazuje tabela 10.

Tabela 10. Autoewaluacja poziomu zdobytych kompetencji uczestników fazy testowej powiązanych z modułami programu kształcenia. Uczestnicy programu określali na podstawie ankiet swoje kompetencje.

Moduł szkolenia	B.dobre	Dobre	Przeciętne	Słabe	B.słabe
BHP w ekobudownictwie	70%	13%	13%	3%	-
Podstawy ekobudownictwa	63%	23%	10%	3%	-
Instalacje w ekobudownictwie	60%	27%	10%	3%	-
Izolacje w ekobudownictwie	57%	20%	20%	3%	-
Dokumentacja techniczna w ekobudownictwie	47%	23%	27%	3%	-
Organizacja pracy w małych zespołach i kompetencje społeczne	53%	30%	10%	3%	-

Podsumowanie

Skuteczność produktów pośrednich dotyczących teoretycznej i praktycznej części szkoleń realizowanych w ramach projektu (5 i 6) rozumianych jako narzędzia pozwalające na zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy w charakterze ekotechnologa należy uznać jako wysoką. Wskazują na to wyniki uzyskane przez uczestników projektu w ramach poszczególnych celów i modułów nauczania. Połączenie teoretycznej i praktycznej części kształcenia skutkuje wysokim rozwojem kompetencji uczestników fazy testowej, pomimo tego jak wykazują raporty z monitoringu możliwe jest zwiększenie skuteczności produktów pośrednich 5,6 poprzez dokonanie zmian w testowej wersji produktu finalnego. Nie udało się w pełni zrealizować celu 1 związanego z rejestracją nowego zawodu „ekotechnolog” co może obniżać atrakcyjność uzyskanych wiedzy i umiejętności na rynku pracy, z drugiej jednak strony

zdobyte w trakcie projektu kompetencje mogą być przez potencjalnych pracodawców postrzegane jako coraz bardziej atrakcyjne wraz z rozwojem budownictwa ekologicznego.

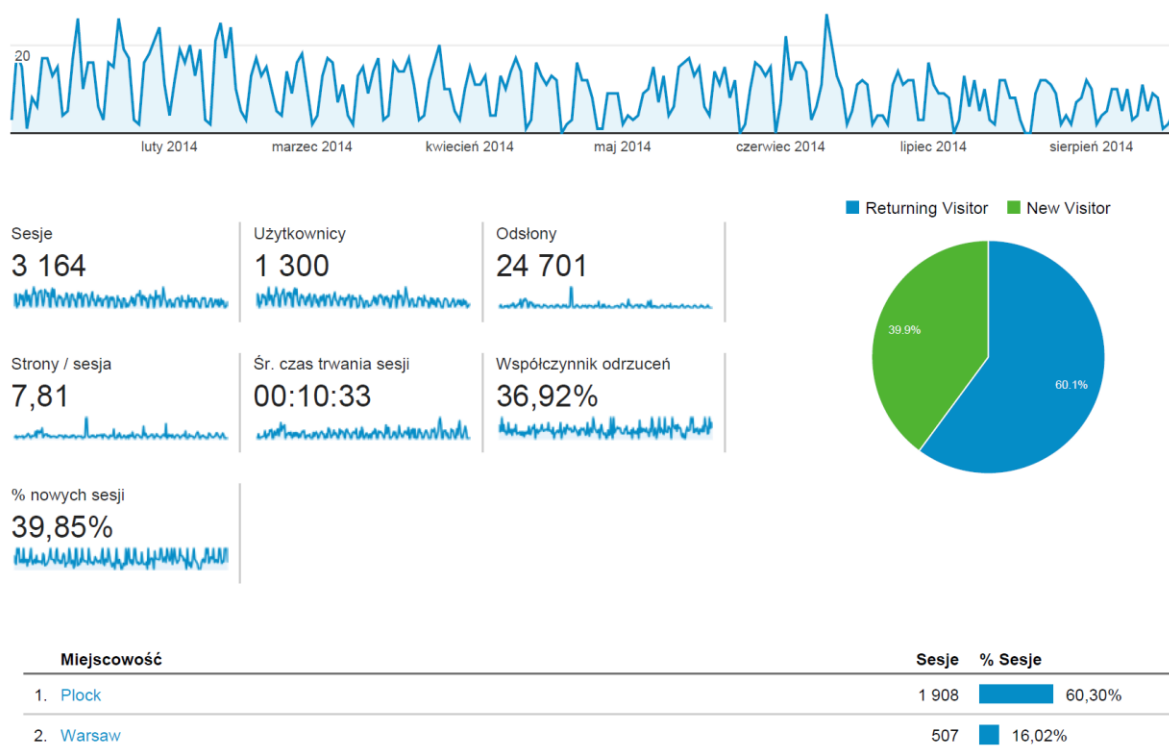
6.3.2. Produkt pośredni 2: Interaktywna baza zielonych zawodów

Zgodnie z założeniami strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego do celów interaktywnej bazy zawodów zielonych należy zaliczyć *"podniesienie wiedzy i świadomości w zakresie zielonej gospodarki a także odpowiedź na potrzebę poszukiwania rozwiązań służących zbudowaniu narzędzia wspomagającego wzrost zainteresowania zawodami z sektora zielonej gospodarki. Powstała baza danych, wraz z rozbudowanym interfejsem będącym portalem internetowym służącym do zarządzania i użytkowania, będzie narzędziem scalającym działania Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku, pracodawców oraz osób zainteresowanych"*.

Analiza otrzymanych odwiedzin na stronie (<http://portal.zielonypotencjal.pl/>) pokazuje, że posiada ona 40 % stałych użytkowników, w większości pochodzących z terenu Płocka i okolic. Od stycznia do sierpnia 2014 strona została odwiedzona ponad 24 tysiące razy. Co więcej, średnio użytkownik odwiedził prawie 8 podstron, co pokazuje skalę zainteresowania. Strona jest schludna i funkcjonalna, ale niezbyt rozbudowana i umiarkowanie atrakcyjna. Nie przeszkadza to jednak w wysokim poziomie jej użyteczności. Poniżej znajdują się wybrane dane dotyczące aktywności użytkowników strony.

Schemat 2. Informacje o użytkownikach interaktywnej bazy zielonych zawodów (<http://portal.zielonypotencjal.pl/>).

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Do silnych stron interaktywnej bazy zielonych zawodów w trakcie wywiadów zaliczono przede wszystkim jej przejrzystość i czytelność. Baza jest prosta w obsłudze, a odszukanie na niej interesujących nas informacji nie sprawia problemu. Podkreślono również, że baza jest na bieżąco aktualizowana i regularnie pojawiają się na niej wiadomości z Polski i świata. Pewnym utrudnieniem jest natomiast konieczność rejestracji w celu zapoznania się z zielonymi miejscami pracy, ofertami pracy i szkoleń. Zwrócono uwagę, że jeśli w bazie mają pojawiać się zielone oferty pracy, to zgodnie z wymogami prawa, przynajmniej ta część bazy powinna być ogólnodostępna. Zauważalne jest także mniejsze zainteresowanie zawartością bazy po wprowadzeniu obowiązku rejestracji i logowania (początkowo dostęp do całej bazy nie był ograniczony). Uwadze badanych nie umknęły również inne aspekty, które zaliczyli roboczo do słabych stron omawianego portalu. W tym kontekście przypomniano szczególnie o niewystarczającej liczbie opisów zielonych zawodów, z których faktycznie tylko część znajduje się na portalu.

Szata graficzna zdaniem respondentów buduje skojarzenia z ekologią, ochroną środowiska, odnawialnymi źródłami energii, jednak niekoniecznie z portalem gromadzącym oferty pracy i mogącym przyczynić się do zdobycia zatrudnienia lub uzyskania oferty szkoleniowej.

6.3.3 Produkt pośredni 3: Model wizyt studyjnych

Zgodnie z założeniami strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego do celów wizyt studyjnych należało *"zwiększenie umiejętności identyfikacji i weryfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki poprzez doświadczanie, poznawanie przykładów dobrych praktyk oraz korzyści płynących z zatrudnienia w zielonych zawodach w drodze bezpośredniego kontaktu z podmiotami i ich pracownikami. Miały także budować, wzmacniać i obiektywizować przekonanie o perspektywach rozwoju zielonych branż, a także stanowić element współpracy instytucji rynku pracy, osób bezrobotnych i przedsiębiorców działających na rzecz zwiększenia zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki"*.

Skuteczność modelu wizyt studyjnych badano w oparciu o analizę danych zastanych, badania jakościowe, badania ankietowe, wywiady telefoniczne oraz obserwacje własne⁴.

Uczestnicy wizyt studyjnych pozytywnie oceniali ich efekty. Wskazywali na: trafny wybór lokalizacji dostosowany do projektu, teoretyczno – praktyczny sposób prowadzenia zajęć – przekładający się na ich wysoką użyteczność, merytoryczne przygotowanie gospodarza wizyty. Największa grupa badanych uczestników (47,5%) to osoby, które uważają, że wizyty zdecydowanie przybliżyły im tematykę praktycznych zastosowań proekologicznych, natomiast 45% uczestników jest zdania, że wizyty w pewnym stopniu zwiększyły ich świadomość proekologiczną. 97 % badanych osób stwierdziło, że warto zdobywać nowe doświadczenia zawodowe powiązane z zieloną gospodarką. Nabyli oni też przeświadczenia o zasadności stosowania ekologicznych rozwiązań. Zdecydowana większość uczestników pozytywnie oceniła możliwość zapoznania się z nowymi eko-rozwiązaniami, wysoko została oceniona również innowacyjność stosowanych przez "Klub Sportowy Kuńkowce" rozwiązań proekologicznych.

Jednocześnie wskazano na wiele trudności związanych z organizowaniem tego typu wizyt studyjnych, należą do nich w szczególności: długi czas dojazdu, który powinien być wydzielony z ogólnego czasu wizyty, brak źródeł finansowania po zakończeniu projektu, przekonanie przedsiębiorców do udziału w wizycie poprzez pokazanie im bezpośrednich korzyści.

⁴Raport końcowy z realizacji badania fokusowego w ramach projektu innowacyjnego pn. „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”: wizyty studyjne oraz Raport z przebiegu procesu testowania produktu finalnego - model wizyt studyjnych

Podsumowanie

Analiza przebiegu wizyt studyjnych wskazuje, że nie są one łatwe w organizacji. Szczególne trudności występują na etapie wyboru przedsiębiorstw, które mogłyby realizować u siebie wizyty studyjne. W ramach fazy testowej pojawiły się czynniki rzutujące negatywnie (czynniki te zostały opisane w raportach częściowych z monitoringu: np. długi czas przejazdu do miejsc wizyt studyjnych) na skuteczność wizyt studyjnych, czynniki te mogą być jednak wyeliminowane przy okazji opracowywania wersji finalnej produktu innowacyjnego. Niemniej jednak wizyty studyjne są jednym z kluczowych elementów projektu w dużym stopniu wpływającym na uczestników i poprzez to oddziałujących na jego skuteczność. Wizyty studyjne przyczyniają się do zmiany postawy młodych ludzi, do zainteresowania ich kierunkami i zawodami, które z czasem powinny stawać się coraz istotniejsze w kontekście możliwości uzyskania zatrudnienia.

6.3.4 Produkt pośredni 4: Program doskonalenia doradców zawodowych

Zgodnie z założeniami strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego do celów programu doskonalenia doradców zawodowych należało *"dostosowanie usług doradztwa zawodowego świadczonych w instytucjach rynku pracy oraz szkołach i placówkach edukacyjnych do aktualnych trendów rozwojowych w kontekście zielonej gospodarki"*.

Skuteczność produktu pośredniego 4 została oceniona na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród uczestników szkoleń doskonalących. Uczestnicy dokonali samooceny wiedzy w skali od 1 do 5 w następujących dziedzinach:

- ochrona środowiska,
- odnawialne źródła energii,
- ekobudownictwo,
- ekologiczna przedsiębiorczość i eko innowacje,
- zielone miejsca pracy i uzienianie zawodów, zielone branże, zielone sektory,
- zielone umiejętności i zielone kompetencje,
- zielona edukacja i kształcenie,

- analiza i aktualizacja profili zawodowych w sektorach zielonej gospodarki w aspekcie regionalnym i lokalnym,
- samokształcenie i źródła aktualizacji wiedzy w zakresie zielonej gospodarki. Trendy rozwojowe zielonej gospodarki;

We wszystkich obszarach wiedzy średnia ocen wynosiła 4 oprócz tematyki ekologicznej przedsiębiorczości i eko innowacji gdzie średnia ocen wynosiła 3. Poziom rozwoju kompetencji doradców zawodowych w wyniku działań szkoleniowych można uznać za wysoki, a sam produkt za skuteczny.

W trakcie monitoringu fazy testowej pojawiły się zidentyfikowano możliwe modyfikacje , które wpłynęłyby na zwiększenie skuteczności wstępnej wersji produktu innowacyjnego. Modyfikacje te przedstawiono w rozdziale poświęconym rekomendacjom.

6.3.5 Produkt pośredni 7: Laboratorium zielonych zawodów

Zgodnie z założeniami strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego do celów laboratorium zielonych zawodów można zaliczyć "podniesienie świadomości ekologicznej wszystkich zainteresowanych. W tym aspekcie rozumiemy to, jako szeroko pojętą, swoistą formę świadomości społecznej, wyrażającą się w myśleniu, funkcjonowaniu, przeżywaniu, respektowaniu przepisów, odzwierciedloną postawami w życiu codziennym oraz zwiększeniem zainteresowania zawodami sektora zielonej gospodarki. Laboratorium ma szerzyć wiedzę ekologiczną, obejmującą wiadomości, umiejętności i mechanizmy dotyczące procesów zachodzących w ekosystemach, a także wiedzę o zależnościach między różnymi formami działalności ludzkiej w środowisku przyrodniczym."

Założenia dotyczące laboratorium zakładały, iż miejsce to m.in. zwiększy zainteresowanie osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców i instytucji szkoleniowych zawodami sektora zielonej gospodarki, uświadomi znaczenie powiązania istniejących, sklasyfikowanych, tradycyjnych zawodów z ich wpływem na środowisko oraz będzie wskazywało na potrzebę

uzyskiwania kwalifikacji kształcenia w kierunkach, zawodach i specjalnościach związanych z sektorem zielonej gospodarki.

Skuteczność laboratorium zielonych zawodów badano w oparciu o analizę danych zastanych, badania jakościowe, badania ankietowe, wywiady telefoniczne oraz obserwacje własne⁵.

Dane pozyskane z badań ankietowych wśród uczestników wskazują, że cel i założenia określone w strategii dla laboratorium są osiągan⁶. Ok. 83% badanych stwierdza, iż działania laboratorium w warunkach rodzących się szans w wyniku rozwoju zielonej gospodarki wpływają na podniesienie świadomości ekologicznej. Według 66% ankietowanych rozpowszechniane przez laboratorium informacje w znacznym stopniu wpłynęły na ewentualne zainteresowanie nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki. Ponad 97% zauważyło również, iż warto zdobywać kwalifikacje i doświadczenie w kierunku zielonej gospodarki. Uczestnicy projektu wysoko również ocenili kadrę laboratorium w zakresie ich kwalifikacji oraz sposobu przekazywania informacji nt. zielonych zawodów (od 81 % do 95 % pozytywnych ocen).

6.3.6 Podsumowanie

Analiza procesu testowania wskazuje na wysoką skuteczność wstępnych wersji testowych poszczególnych produktów pośrednich. Wysoka skuteczność poszczególnych produktów pośrednich przyczynia się do osiągnięcia stanu "pożądanego po wprowadzeniu innowacji" określonego w strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Na stan ten składa się pięć elementów:

1. *Świadomość/wzrost świadomości w zakresie zagadnień dot. zielonej gospodarki (świadomość ekologiczna) wśród przedsiębiorców, os.bezrobotnych i pracowników instytucji rynku pracy.*
2. *Rozwój sieci działań promocyjno-informacyjnych nt.korzyści i efektów wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki (kampanie społeczne, seminaria).*

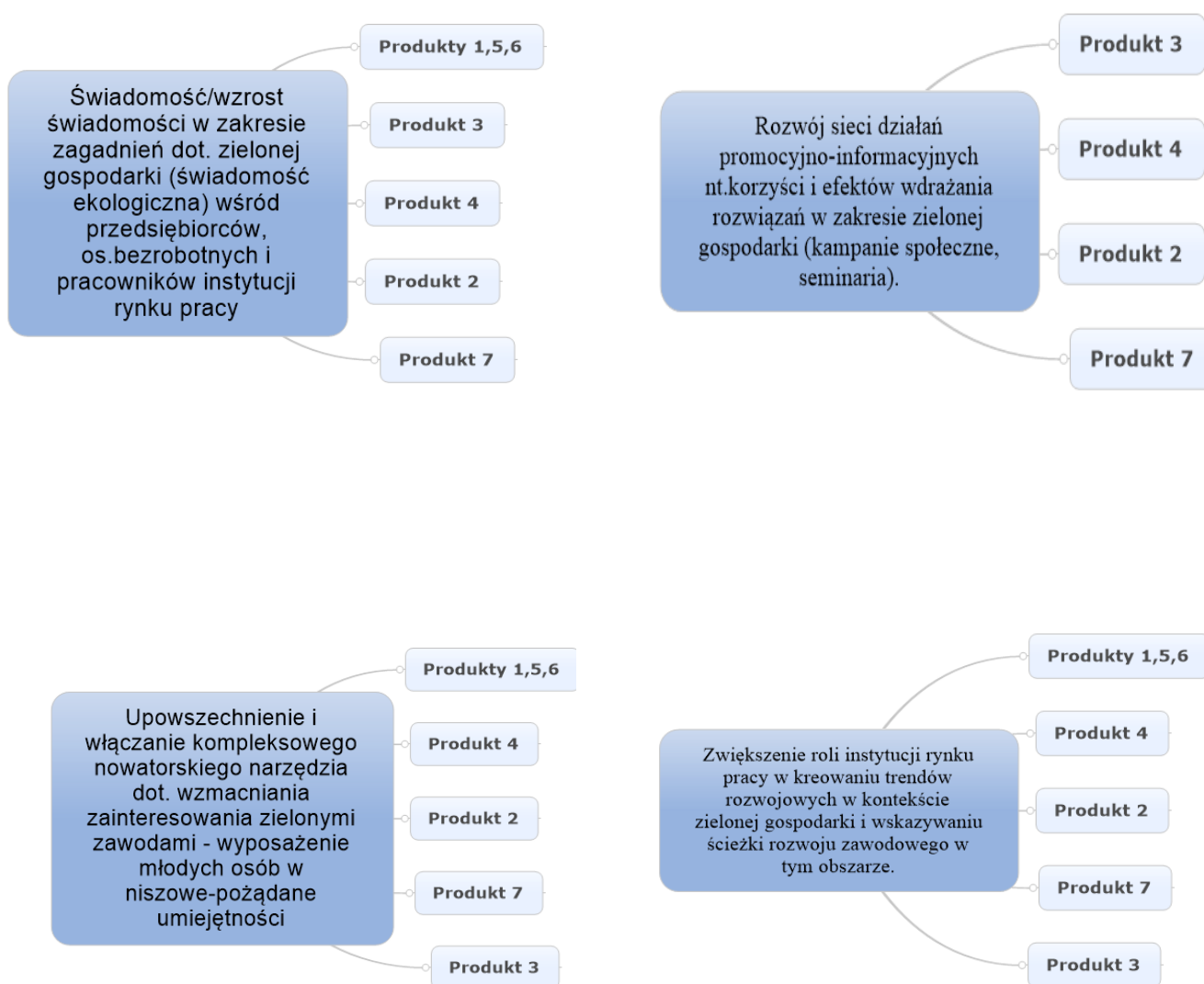
⁵Raport z przebiegu procesu testowania produktu - laboratorium zielonych zawodów w powiatowym urzędzie pracy w Płocku

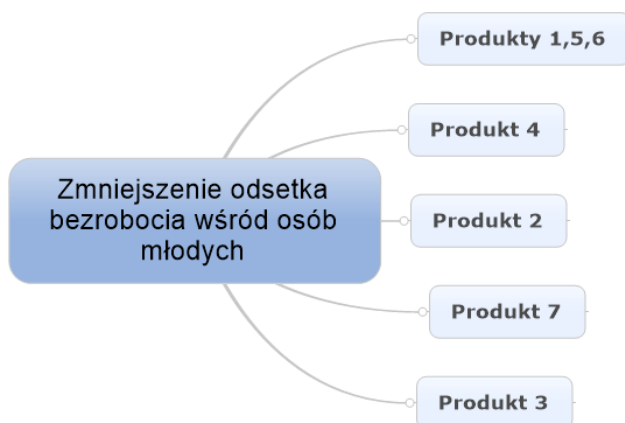
⁶ Raport z przebiegu procesu testowania produktu - laboratorium zielonych zawodów w powiatowym urzędzie pracy w Płocku

3. *Upowszechnienie i włączanie kompleksowego nowatorskiego narzędzia dot. wzmacniania zainteresowania zielonymi zawodami – wyposażenie młodych osób w niszowe-pożądane umiejętności.*
4. *Zwiększenie roli instytucji rynku pracy w kreowaniu trendów rozwojowych w kontekście zielonej gospodarki i wskazywaniu ścieżki rozwoju zawodowego w tym obszarze.*
5. *Zmniejszenie odsetka bezrobocia wśród osób młodych*

Powiązanie między poszczególnymi produktami pośrednimi a stanem pożądanym po wprowadzeniu innowacji zostało przedstawione na poniższych grafach.

Schemat 3. Relacje pomiędzy produktami pośrednimi a elementami stanu pożądanego po wprowadzeniu innowacji





Zastosowanie łączne produktów pośrednich w fazie testowej w znaczącym stopniu przyczynia się do osiągnięcia elementów 1-4 stanu "pożądanego po wprowadzeniu innowacji". Na etapie ewaluacji zewnętrznej fazy testowej nie ma możliwości weryfikacji, w jakim stopniu produkt innowacyjny przyczynia się do zmniejszenia odsetka bezrobocia wśród młodych osób, co wynika ze zbyt krótkiego czasu trwania od zakończenia fazy testowej projektu – informacje takie powinny zostać zebrane w 6 oraz 12 miesięcy od czasu zakończenia udziału uczestników w projekcie.

6.4 Analiza wskaźników dotyczących skuteczności innowacji

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego określono 6 wskaźników pozwalających na ocenę skuteczności wstępnej wersji produktu innowacyjnego. W poniższej tabeli przedstawiono informacje o osiągnięciu tych wskaźników w fazie testowej.

Tabela 11. Wykonanie wskaźników określających skuteczność innowacji

Nazwa wskaźnika	Informacja o osiągnięciu wskaźnika	Komentarz
Zarejestrowanie nowego zawodu (ekotechnolog) w Rejestrze zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej	OSIĄGNIĘTY	- Opracowano wniosek do MPIPS celem zarejestrowania nowego zawodu w Rejestrze Zawodów i Specjalności, który nie został uwzględniony przez MPIPS - Wniosek o zarejestrowanie nowego zawodu przygotowany został zgodnie z zasadami przygotowywania takich wniosków. Odmowa zarejestrowania nowego zawodu wykracza poza bezpośrednią możliwość wpływu realizatorów projektu. - MPIPS zarekomendował możliwość kształcenia i doskonalenia zawodowego w zakresie obejmującym kompetencje niezbędne do pracy jako "Ekotechnolog".
Utrzymanie w projekcie przez okres testowania 10 przedsiębiorców w roli tutorów (od momentu badań i analiz przez etap wizyt studyjnych i realizację zajęć praktycznych, aż po laboratorium zielonych zawodów) w ramach Modelu	OSIĄGNIĘTY	Pomimo trudności z rekrutacją pracodawców wskaźnik udało się osiągnąć i utrzymać zakładaną ilość 10 pracodawców.
Wdrożenie usług doradztwa zawodowego w zakresie zielonych zawodów oraz trendów rozwojowych gospodarki przez min. 50% doradców zawodowych uczestników projektu	OSIĄGNIĘTY	Zgodnie z danymi pozyskanymi z wywiadów w ramach ewaluacji zewnętrznej ponad 50 % doradców zawodowych objętych wsparciem stosuje w swojej pracy wiedzę nabytą w ramach projektu
Nabycie wiedzy i	OSIĄGNIĘTY	W programie kształcenia wzięło udział 50 osób w tym

Nazwa wskaźnika	Informacja o osiągnięciu wskaźnika	Komentarz
umiejętności przez 50 os. bezrobotnych do 24 r.ż w zakresie ekotechnologii w budownictwie		30 kobiet. Każdy uczestnik wziął udział w 120 godzinach programu kształcenia teoretycznego oraz 150 godzinach kształcenia praktycznego. Program został zrealizowany zgodnie z założeniami określonymi w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. Analiza wyników fazy testowej wskazuje, że zdecydowana większość uczestników programu kształcenia (produkty 5 i 6) zwiększyła swoją wiedzę i umiejętności zgodnie z celami kształcenia. Od 70 do 80% uczestników otrzymało oceny dobre lub bardzo dobre. Jedynie niewielkie odsetki uzyskały oceny słabe lub bardzo słabe (od 3 do 7 %). Wyniki te pokazują, z jednej strony na zróżnicowanie ocen uczestników, co pozytywnie wpływa na ocenę ich rzetelności, z drugiej pokazują efektywność projektu wskazując znaczny odsetek ocen pozytywnych.
Przeprowadzenie cyklu zajęć informacyjno-promocyjnych i upowszechniających przez Laboratorium zielonych zawodów	OSIĄGNIĘTY	W fazie testowania z laboratoriów utworzonych przy Miejskim Urzędzie Pracy oraz Powiatowym Urzędzie Pracy skorzystało kilkaset osób indywidualnych (ponad 300), zorganizowano również 15 spotkań grupowych dla 104 osób bezrobotnych oraz spotkania z uczniami szkół ponadgimnazjalnych.
Wyodrębnienie w ofertach urzędów pracy subregionu płockiego ofert pracy związanych z ekobudownictwem w ramach Modelu 2.	OSIĄGNIĘTY	Zarówno powiatowy jak i miejski urząd pracy, które brały udział w fazie testowej wyodrębniły oferty pracy związane z zielonymi zawodami. Z przeprowadzonych wywiadów z pracownikami tych instytucji wynika, że instytucje te wyodrębniły nie tylko oferty pracy związane z ekobudownictwem ale ogólnie z zielonymi zawodami. Wyodrębnienie dotyczy nie tylko ofert pracy z subregionu płockiego, ale ofert pracy z całego kraju

Analiza wskaźników skuteczności innowacji wskazuje na fakt, że większość wskaźników została osiągnięta (5 z 6 wskaźników). Jedyne wskaźnik nieosiągnięty dotyczy "Zarejestrowania nowego zawodu (ekotechnolog) w Rejestrze zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej". Osiągnięcie tego wskaźnika nie zależało jednak bezpośrednio od działań wnioskodawcy i partnerów projektu, ale od decyzji administracyjnej ze strony innych podmiotów. Brak wpisania nowego zawodu do rejestru nie oznacza jednak braku możliwości szkolenia i kształcenia w tym zakresie osób, nie oznacza to też, że nie ma na rynku zapotrzebowania na osoby o takich kwalifikacjach zawodowych. Nieumieszczenie zawodu ekotechnolog w Rejestrze Zawodów i Specjalności może potencjalnie obniżyć zainteresowanie produktem finalnym ze strony użytkowników ponieważ nie będzie przekładał się na uzyskanie kwalifikacji zawodowych dla tego specyficznego zawodu. Stopień zainteresowania stosowaniem produktu innowacyjnego będzie jednak w głównym stopniu zdeterminowany przez czynniki rynkowe.

7. Efektywność

Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas?

W celu analizy efektywności poszczególnych produktów pośrednich w fazie testowej projektu innowacyjnego określono koszty stosowania poszczególnych produktów. Koszty te zaprezentowano w tabeli 12.

Tabela 12. Koszty stosowania innowacji w ramach fazy testowej projektu innowacyjnego dla poszczególnych produktów innowacyjnych

Lp	Nazwa produktu	Kwota środków poniesiona na realizację produktów	Koszt na uczestnika objętego wsparciem (wsparcie szkoleniowe lub w ramach wizyt studyjnych)
1	Opis nowego zawodu	Bezkosztowo	Nie dotyczy
2	Interaktywna baza zielonych zawodów	29 635,00 zł	Nie dotyczy
3	Model wizyt studyjnych	31 561,00 zł	664,10 złotych
4	Program doskonalenia doradców zawodowych	15 337,66 zł	958, 60 złotych
5	Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia	200 403,82 zł	4008, 08 złotych
6	Laboratorium zielonych zawodów	PUP – 94 410,73 zł MUP – 100 768,92 zł	Nie dotyczy

W celu uzyskania porównania kosztów stosowania wstępnych wersji produktów innowacyjnych przeprowadzono analizę porównawczą tych kosztów z działaniami na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej finansowanych

z Funduszu Pracy w 2011 roku⁷. Z racji innowacyjnego charakteru rozwiązań stosowanych w ramach projektu możliwe było jedynie porównanie bezpośrednie kosztów programu kształcenia teoretycznego i praktycznego osób bezrobotnych z kosztami szkoleń finansowanych w ramach Funduszu Pracy. Dla pozostałych produktów pośrednich nie ma bazy porównawczej pod kątem kosztów ich stosowania oraz osiągniętych efektów.

Tabela 13. Koszty stosowania produktów innowacyjnych a koszty wsparcia realizowanego w ramach Funduszu Pracy

Lp	Nazwa produktu	Kwota środków poniesiona na realizację produktów. Kwota łączna i średnia kwota na uczestnika.	Kwota środków poniesiona na realizację podobnych działań w ramach Funduszy Pracy	Komentarz
1	Opis nowego zawodu	Nie dotyczy	Brak danych	Opis nowego zawodu został przygotowany w I etapie projektu - podczas fazy badawczej. Koszty związane ze stosowaniem tego produktu pośredniego
2	Interaktywna baza zielonych zawodów	29 635,00 zł / Nie dotyczy	Brak danych	Koszt interaktywnej bazy zawodów zielonych w wysokości 29 635 złotych obejmuje koszty utworzenia bazy oraz jej utrzymania oraz aktualizacji przez cały okres fazy testowej w projekcie - od marca 2013 roku. Porównując koszty związane z tym produktem z innymi produktami innowacyjnymi dotyczącymi ofert pracy oraz zapotrzebowania na pracę - np. projekt innowacyjny "Edu-Nawigator" koszty rozwiązania IT należy uznać za niskie.
3	Model wizyt studyjnych	31 561,00 zł / 664,10 złotych	Brak danych	Koszty organizacji wizyt studyjnych nie różnią się znacząco od organizacji wizyt studyjnych o podobnym profilu. Koszty te obejmują głównie koszty transportu, zakwaterowania, wyżywienia uczestników.
4	Program	15 337,66 zł / 958, 60	Brak danych	Koszt organizacji 80 godzin szkolenia

⁷ MPIPS, Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku, maj 2012

	doskonalenia doradców zawodowych	złotych		5 dni w cenie 958, 60 złotych za osobę należy uznać za rynkowy i porównywalny z dotychczas prowadzonymi działaniami w zakresie doskonalenia doradców zawodowych. Koszt szkolenia obejmował bowiem standardowe koszty powiązane ze szkoleniami takie jak: sale szkoleniowe, wynagrodzenie trenerów, wydruk materiałów oraz poczęstunek w trakcie szkoleń.
5	Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia	200 403,82 zł / 4008, 08 złotych	Średnio 2500 złotych na osobę objętą wsparciem (dane ogólnopolskie).	Koszty programu kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych są wyższe niż średnie koszty szkoleń oferowanych dla osób bezrobotnych w ramach środków Funduszu Pracy. Wyższy koszt szkoleń wynika z: - dużej liczby godzin kształcenia teoretycznego oraz praktycznego w ramach programu - łącznie 270 godzin - wyższych kosztów realizacji działań szkoleniowych w województwie mazowieckim niż w innych województwach (koszty usług i koszty osobowe)
6	Laboratorium zielonych zawodów	PUP – 94 410,73 zł MUP – 100 768,92 zł	Brak danych	Koszty laboratorium zawodów zielonych obejmują koszty utworzenia, wyposażenia laboratoriów, koszty wynagrodzeń oraz koszty działań informacyjno-promocyjno-doradczych. Przy okazji tworzenia laboratorium nie występują więc specyficzne koszty nie spotykane przy okazji innych działań informacyjno-promocyjno-doradczych.

7.1 Podsumowanie

Analiza kosztów stosowania wstępnych wersji produktu innowacyjnego wskazuje, że koszty te oparte są na bazie stawek rynkowych. Koszty, które w fazie testowej poniesiono w celu testowania wstępnych wersji produktów finalnych są z nimi bezpośrednio powiązane. Można

więc postawić tezę, że **koszty testowania wstępnych wersji produktu innowacyjnego są porównywane z kosztami, jakie będą musieli ponieść użytkownicy innowacji chcący zastosować finalne wersje produktów innowacyjnych.** Biorąc pod uwagę wysoką skuteczność wstępnych wersji produktów innowacyjnych należy stwierdzić, że produkty innowacyjne cechują się dobrą relacją nakład/rezultat. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić czy wypracowane produkty stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas, bowiem brak jest produktów o podobnym profilu, które mogłyby stanowić bazę odniesienia. Świadczy to o wysokim stopniu innowacyjności produktów pośrednich.

8 . Oddziaływanie

W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?

Zgodnie ze strategią wdrażania projektu innowacyjnego do grup docelowych działań upowszechniających należą::

- **Użytkownicy produktu** – podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowane narzędzia, rozwiązania po zakończeniu projektu (organizacje zrzeszające pracodawców/osoby bezrobotne, organy prowadzące szkoły, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, placówki oświatowe, placówki kształcenia/doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe) – działania upowszechniające mające na celu promocję produktów, wskazanie jego zalet i korzyści z ich wdrażania;
- **Odbiorcy projektu** – osoby zainteresowane korzystaniem z wypracowanych produktów (bezrobotne osoby młode do 24 r.ż., przedsiębiorcy, pracodawcy, uczniowie i słuchacze placówek oświatowych prowadzących kształcenie związane z ochroną środowiska, doradcy zawodowi, studenci, dyrektorzy placówek oświatowych) – działania upowszechniające mające na celu promocję zielonych zawodów i korzyści płynących z kształcenia w tym zakresie, promowanie użyteczności w kontekście rozwoju zawodowego, dostosowania do rynku pracy oraz nabywania niestandardowych kwalifikacji, wiedzy i umiejętności;
- **Decydenci** – podmioty, których działalność ma wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy, na obszar kształcenia i edukacji (miejskie, powiatowe i wojewódzkie Urzędy Pracy, KOWEŻiU, MSCDN, MEN, MPiPS, Min. Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, samorządy miast, powiatów i województw, przewodniczący rad miejskich, powiatowych, politycy, organizacje pracodawców) – działania mające na celu uświadomienie znaczenia zielonej gospodarki i znaczenia edukacji w tym obszarze, w kontekście rozwoju rynku pracy, wzmacniania potencjału ludzkiego i minimalizowania bezrobocia wśród osób młodych.

Tabela 13. Proces upowszechniania i angażowania grup docelowych w fazie testowej projektu

Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele	Zaplanowana liczebność grup docelowych	Rzeczywiste wykonanie	Komentarz
Zadanie 4 – Testowanie produktu finalnego			
<i>Spotkania grupy wspierającej – 5 spotkań – multiplikator rozwiązań zaobserwowanych podczas wizyt studyjnych. Celem spotkań będzie weryfikacja i upowszechnienie rozwiązań i próba ich implementacji do warunków panujących w przedsiębiorstwach obszaru testowania (trwałość).</i>	Odbiorcy – co najmniej 15 osób	50 osób (43 uczestników + 7 pracodawców i opiekunów)	W ramach spotkań grupy wspierającej przekroczono zakładany wskaźnik liczby osób mających w nich uczestniczyć, z poziomu planowanych 15 udało się osiągnąć 50.
<i>Opracowanie i utworzenie portalu edukacyjnego – baza zielonych zawodów, zielonej edukacji i zielonych miejsc pracy (scentralizowanie rozproszonych informacji dot. eko-gospodarki). Portal będzie upowszechniał wyniki badań, działania w ramach projektu oraz będzie stanowił forum wymiany opinii i informacji nt. zielonej gospodarki wśród interesariuszy projektu</i>	Użytkownicy, odbiorcy, decydenci, interesariusze – co najmniej 30.000 wejść	Od stycznia do sierpnia 2014 strona została odwiedzona ponad 24 tysiące razy. Co więcej, średnio użytkownik odwiedził prawie 8 podstron, co pokazuje skalę zainteresowania	Strona cieszy się nieco mniejszym zainteresowaniem niż zaplanowano w strategii wdrażania. Poziom wykonania wskaźnika wejść jest na poziomie 80%.
<i>Spotkania upowszechniające – 2 spotkania – upowszechnienie procesu testowania produktów finalnych wśród pracodawców, przedsiębiorców, organizacji, władz różnego szczebla oraz urzędów pracy.</i>	Użytkownicy – co najmniej 30 osób	43 osoby + 2 dodatkowe spotkania upowszechniające na terenie powiatu siedleckiego dla 65 osób	W związku z dynamiką projektu i dodatkowym zainteresowaniem zrealizowane zostały 4 spotkania, w których uczestniczyło 108 osób.

Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele	Zaplanowana liczebność grup docelowych	Rzeczywiste wykonanie	Komentarz
Zadanie 5 – Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych			
<i>Zogniskowane wywiady grupowe – 9 wywiadów – pozyskanie opinii i wskazówek dot. wdrażanych produktów i procesu ich testowania. Wywiady skierowane są do przedstawicieli grupy docelowej i osób spoza grupy.</i>	Odbiorcy, Użytkownicy, interesariusze – co najmniej 70 osób	73 osoby	W ramach projektu przeprowadzona została zakładana liczba zogniskowanych wywiadów grupowych, liczba uczestników została przekroczona o 3 osoby. Dodatkowo opracowane zostały raporty z przeprowadzonych badań zawierających wnioski i rekomendacje związane z realizacją projektu.
<i>Seminaria symulacyjne nt. wyników testowania produktów finalnych – 3 seminaria – przedstawienie realnych sytuacji na danym stanowisku pracy w odniesieniu wyników i efektów testowania, omówienie konkretnych przykładów zastosowania produktów i upowszechnienie tych przykładów.</i>	Partnerzy, eksperci, metodycy, przedstawiciele grupy docelowej – co najmniej 20 osób	Organizacja symulacyjnych w trakcie realizacji	Seminaria symulacyjna są ważnym elementem projektu polegające na krytycznym oglądzie efektów prowadzonych działań, dlatego powinien być położony szczególny nacisk na ten element projektu.
<i>Eksploracyjne wywiady pogłębione – 15 wywiadów – pogłębienie wiedzy i opinii nt. procesu testowania produktów od odbiorców i użytkowników.</i>	Użytkownicy, odbiorcy – łącznie 15 osób	15 osób	Eksploracyjne wywiady pogłębione są ważnym elementem dostarczającym wiedzy o przebiegu realizacji projektu wraz ze sposobami radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

8.1 Podsumowanie

Koncepcja upowszechniania obejmuje kluczowe grupy odbiorców ważne z perspektywy wdrażania produktów projektu: użytkowników, odbiorców i decydentów. Jednym z podstawowych czynników wpływających na upowszechnienie projektu jest zbudowanie wymiany informacji i współpracy pomiędzy zaangażowanymi instytucjami, jest to podstawa do prowadzenia dalszych działań upowszechniających. W ramach projektu taką współpracą udało się zbudować. Wykorzystano też narzędzia służące do promocji produktów: spotkania informacyjne i stronę internetową. W celu szerszego upowszechniania projektu można było uzupełnić realizowane działania o kontakty z mediami, szczególnie z lokalną prasą. Niemniej jednak oddziaływanie projektu związane jest z poziomem świadomości ekologicznej i chęci wykorzystania materiałów i technologii przyjaznych dla środowiska. Ten poziom oddziaływania wykracza poza możliwości projektu.

Nie wszystkie zaplanowane działania zostały zrealizowane np. strona internetowa nie osiągnęła jeszcze zakładanego poziomu odwiedzin, chociaż osiągnięta liczba świadczy o znacznym zainteresowaniu projektem (24 000 z 30000 zaplanowanych). Ponadto w trakcie realizacji są spotkania symulacyjne będące ważnym elementem projektu. Powinny one pozwolić na dodatkową weryfikację produktów projektu wskazując na kwestie związane z ich aplikacją, podnosząc ich jakość i dzięki temu zwiększając szansę na ich upowszechnienie i wdrożenie.

9. Trwałość

Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu?

Finansowanie poszczególnych produktów pośrednich może być oparte o różne źródła w zależności od typu użytkownika, który będzie stosował innowację. Na potrzeby przeprowadzonej analizy założono, że koszty stosowania poszczególnych produktów pośrednich przez użytkowników będą na podobnym poziomie, jak koszty poniesione w fazie testowej.

W tabeli 15 przedstawiono możliwości finansowania poszczególnych elementów produktu innowacyjnego po zakończeniu projektu.

Tabela 15. Możliwości finansowania innowacji przez użytkowników

Lp	Nazwa produktu	Koszty poniesione w fazie testowej związane ze stosowaniem produktów pośrednich	Możliwości finansowanie produktu przez użytkowników
1	Opis nowego zawodu	Bezkosztowo	Brak kosztów związanych ze stosowaniem
2	Interaktywna baza zielonych zawodów	29 635,00 zł	Jako komponent programów specjalnych urzędów pracy oraz komponent projektów w ramach PO WER.
3	Model wizyt studyjnych	31 561,00 zł	Jako komponent programów specjalnych urzędów pracy oraz komponent projektów w ramach PO WER. Finansowanie wizyt studyjnych jest możliwe w porozumieniu z pracodawcami lub też organizacjami pracodawców.
4	Program doskonalenia doradców zawodowych	15 337,66 zł	Finansowanie w ramach środków Funduszu Pracy. Decyzja o organizacji programu doskonalenia doradców zawodowych leży w gestii dyrektora urzędu pracy.

5	Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia	200 403,82 zł	1. Szkolenia indywidualne i grupowe finansowanie w ramach środków Funduszu Pracy. 2. Program specjalny realizowany przez PUP 3. Projekty PO WER
6	Laboratorium zielonych zawodów	PUP – 94 410,73 zł MUP – 100 768,92 zł	Jako komponent programów specjalnych urzędów pracy oraz komponent projektów w ramach PO WER. Finansowanie działania laboratoriów jest również możliwe w porozumieniu z pracodawcami lub też organizacjami pracodawców.

9.1 Opis poszczególnych źródeł finansowania

9.1.1 . Szkolenia indywidualne i grupowe finansowanie w ramach środków Funduszu Pracy.

Fundusz Pracy jest funduszem celowym i precyzyjnie określono przeznaczenie środków w nim zgromadzonych. Z funduszu są finansowane między innymi:⁸

- wsparcie instytucji rynku pracy oraz jednostek naukowych w zakresie realizacji programów i projektów związanych z rozwojem usług i instrumentów rynku pracy oraz integracją społeczną,
- wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne pracowników wojewódzkich urzędów pracy wykonujących zadania wynikające z realizacji programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego,
- wynagrodzenia wypłacane młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składki na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń,
- szkolenia pracowników, bezrobotnych i innych uprawnionych osób,

⁸ Źródło: http://www.e-podatnik.pl/arttykul/doradca_podatnika/4538/Fundusz_Pracy_8211_skladki_przeznaczenie.html

- pożyczki na sfinansowanie kosztów szkoleń,
- wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych, koszty podjęcia działalności gospodarczej oraz koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa,
- zwrot kosztów organizatorom robót publicznych z tytułu zatrudnienia bezrobotnych,
- opracowywanie, upowszechnianie i wdrażanie klasyfikacji zawodów i specjalności, standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy,
- opracowywanie i rozpowszechnianie informacji zawodowych oraz wyposażenia do prowadzenia poradnictwa zawodowego,
- wydatki związane z promocją oraz pomocą prawną zatrudnionym za granicą w ramach umów międzynarodowych,
- w części koszty realizacji zadań na rzecz bezrobotnych, wykonywanych w ramach działań statutowych przez organizacje i instytucje,

Szkoleniem nazywane są pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Szkolenia finansowane ze środków Funduszu Pracy organizowane są w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Powiatowy urząd pracy inicjuje i organizuje szkolenia osób bezrobotnych w formie grupowej oraz indywidualnej.

Szkolenia grupowe skierowane są do określonej grupy osób bezrobotnych (w zależności od typu szkolenia i zawodu) i poprzedza je zorganizowana rekrutacja prowadzona przez powiatowy urząd pracy.

Szkolenia indywidualne to szkolenia wskazane przez osobę poszukującą pracy i realizowane na jej wniosek, pod warunkiem uzasadnienia celowości szkolenia. Koszt szkolenia w części finansowanej z Funduszu Pracy w danym roku nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia za pracę.

Szkolenia przysługują osobom bezrobotnym w szczególności w przypadku:

- braku kwalifikacji zawodowych,
- konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji,
- utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie,
- braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

9.1.2 Programy specjalne realizowane przez PUP⁹

Ideą programów specjalnych jest umożliwienie powiatowym urzędów pracy elastycznego reagowania na potrzeby klienta, wymagającego niestandardowego wsparcia w procesie aktywizacji.

Programy specjalne przewidują rozwiązania, umożliwiające aktywizację bezrobotnych i innych uprawnionych osób, potrzebujących specyficznej pomocy w doprowadzeniu do podjęcia pracy. Podstawowym warunkiem, aby uznać, iż program przygotowany przez urząd pracy posiada znamiona programu specjalnego, jest zastosowanie wobec wszystkich jego uczestników zarówno usług i instrumentów rynku pracy, jak również specyficznych elementów wspierających zatrudnienie, które mają stanowić element niezbędny do przezwyciężenia barier, utrudniających aktywizację osób bezrobotnych lub do utrzymania miejsc pracy.

Obecnie dopuszcza się modyfikację dotychczasowego podejścia do konstruowania programów specjalnych po to, aby jak najtrafniej i bardziej efektywnie dobierać działania służące niwelowaniu deficytów i barier utrudniających skuteczną aktywizację klientów urzędów pracy.

Projektując program specjalny urząd pracy może wykorzystywać dostępne usługi i instrumenty rynku pracy opcjonalnie przy czym zawsze w połączeniu ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie. Oznacza to, że w uzasadnionych przypadkach program specjalny może obejmować jedynie:

- usługi rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie lub

⁹ Na podstawie dokumentu: Zasady ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej na finansowanie/dofinansowanie programów specjalnych w . skierowanych do: bezrobotnych rodziców, posiadających na utrzymaniu co najmniej 1 dziecko w wieku do 6 lat, osób do 30 roku życia, osób powyżej 50 roku życia.

- instrumenty rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie jeżeli wynika to ze specyfiki potrzeb osób, dla których projektowane są programy specjalne.

Dodatkowo należy mieć na względzie, że programy specjalne nie umożliwiają osobom poszukującym pracy korzystania z instrumentów rynku pracy z wyjątkiem tych, które są do tej grupy adresowane.

Do aplikowania o środki uprawnione są jedynie projekty programów specjalnych o wskaźniku efektywności zatrudnieniowej¹⁰ na poziomie, co najmniej 50%. Preferowane do sfinansowania będą programy zakładające uzyskanie wysokiej efektywności przy zastosowaniu szerokiego spektrum pomocy, a nie bazujące jedynie na przyznawaniu środków na podjęcie działalności gospodarczej lub refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Tryb postępowania przy rozpatrywaniu wniosków i przyznawaniu środków z rezerwy Funduszu Pracy przewiduje następujące kroki:

1. Starosta Powiatu przesyła do Marszałka Województwa kompletny/e projekt/y programu/ów specjalnego/ych. Starosta może złożyć jednocześnie więcej niż jeden projekt programu specjalnego, przy czym każdy z nich powinien być adresowany tylko do jednej ze wskazanych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej grup.
2. Marszałek Województwa dokonuje weryfikacji i oceny projektów programów specjalnych w oparciu o formularz oceny projektu programu specjalnego. Dokonując oceny projektów Marszałek może kierować się dodatkowymi kryteriami, które nie naruszają warunków wynikających z Zasad, a uwzględniać będą priorytety regionalne.
3. Marszałek Województwa tworzy listę rankingową projektów programów specjalnych, które otrzymały jego rekomendację wraz z propozycją dofinansowania w ramach kwot dla województwa i przekazuje ją do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy) wraz z formularzami oceny projektu programu specjalnego.

¹⁰ **Efektywność zatrudnieniowa** – ustalona jako iloraz liczby uczestników programu specjalnego, którzy po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji uzyskali w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęli działalność gospodarczą oraz liczby uczestników programu specjalnego, którzy zakończyli udział w programie specjalnym.

4. Jednocześnie Marszałek Województwa przekazuje Starostom Powiatów informację o proponowanej kwocie dofinansowania projektu/ów programu/ów specjalnego/ych wraz z informacją o konieczności wystąpienia do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z Wnioskiem o przyznanie dodatkowych środków Funduszu Pracy

5 Starostowie Powiatów niezwłocznie po otrzymaniu informacji od Marszałka Województwa występują do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z Wnioskiem o przyznanie dodatkowych środków Funduszu Pracy w związku z rekomendowaniem przez Marszałka Województwa projektu programu specjalnego

6. Minister Pracy i Polityki Społecznej na podstawie wniosków i listy rankingowej Marszałka Województwa podejmuje decyzję o przyznaniu środków rezerwy Funduszu Pracy na realizację programów specjalnych poszczególnym powiatowym urzędом pracy, biorąc pod uwagę dostępną pulę środków przyznanych dla województwa.

7. Minister Pracy i Polityki Społecznej informuje Starostę o przyznanych środkach na realizację programów specjalnych przez powiatowy urząd pracy, jednocześnie przekazując tą informację właściwemu Marszałkowi Województwa.

9.1.3 Środki w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020. Program Operacyjny "Wiedza Edukacja Rozwój" 2014-2020

Jednym z kluczowych celów Programu w zakresie rynku pracy jest *"zwiększanie efektywności instytucjonalnej PSZ - obecnie funkcjonujący system oceny PSZ nie jest oparty o kryterium efektywności, nie ocenia na ile efektywnie działają poszczególne urzędy pracy, zarówno z perspektywy realizacji zadań dotyczących aktywizacji osób bezrobotnych, jak i sprawności lub kosztów ich funkcjonowania. Efektywność wsparcia PSZ powinna być oceniana z udziałem i poszukujących pracy i pracodawców. Konieczne są również dalsze szkolenia dla pracowników PSZ"*¹¹. Działania wspierające publiczne służby zatrudnienia będzie można realizować w nowej perspektywie finansowej w ramach następujących priorytetów:

PI 8.11 - Modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w tym działania mające na celu zwiększenie transnarodowej mobilności pracowników

¹¹ PO WER wersja z dnia 2013-09-06 strona 8

PI 9.4 - Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności

PI 10.3 - Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu.

Konkursy w ramach Programu Operacyjnego "Wiedza Edukacja Rozwój" 2014-2020 będą ogłaszane od 2015 roku, co pozwoli finansować działania produktów innowacyjnych po zakończeniu projektu.

9.2 Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje na dużą potencjalną trwałość opracowanego produktu innowacyjnego. W ramach ewaluacji zewnętrznej zidentyfikowano cztery źródła finansowania poszczególnych elementów innowacji, dwa z tych źródeł mają charakter permanentny tj. środki z funduszu pracy oraz programy specjalne PUP. Wdrożenie programu operacyjnego "Wiedza Edukacja Rozwój" 2014-2020 umożliwi finansowanie produktów innowacyjnych do końca 2020 roku. Współpraca z pracodawcami przy finansowaniu poszczególnych elementów produktu innowacyjnego jest możliwa, nie można jednak na etapie ewaluacji zewnętrznej określić dokładnych rozwiązań finansowych, jakie będzie obejmowała ta współpraca bowiem są to kwestie indywidualne.

10 Innowacyjność projektu

10.1 Benchmarking wstępnej wersji produktu innowacyjnego

W systemie POKL od roku 2007 zrealizowano już kilkanaście projektów innowacyjnych ukierunkowanych na aktywizację zawodową absolwentów i bezrobotnych osób poniżej 25 roku życia. W związku z powyższym wskazane jest porównanie nowych rozwiązań innowacyjnych z już istniejącymi produktami finalnymi w ramach tzw. analizy benchmarkingowej.

Analiza benchmarkingowa projektu innowacyjnego "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy" obejmuje następujące elementy:

- ocenę innowacyjności wstępnej wersji produktu innowacyjnego na tle innych rozwiązań innowacyjnych skierowanych do grupy docelowej
- ocenę efektywności opracowanej wstępnej wersji produktu finalnego w stosunku do produktów o podobnym profilu.

Ocena innowacyjności wstępnej wersji produktu finalnego

Innowacyjność rozwiązania została oceniona na podstawie analizy porównawczej z innymi produktami innowacyjnymi opracowanymi w ramach obszaru "aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych osób poniżej 25 roku życia" w komponentach regionalnych oraz komponentie centralnym POKL. W analizie uwzględniono 10 projektów innowacyjnych rekomendowanych przez KIW¹² jako rozwiązania innowacyjne do wykorzystania w perspektywie finansowej 2014-2020. Przeprowadzona analiza objęła charakter produktu innowacyjnego, jego strukturę oraz typy użytkowników oraz odbiorców. W poniższej tabeli przedstawiono pokrótce charakterystyki poszczególnych innowacji, ich użytkowników oraz sposób wykorzystania innowacji - na zielono wyróżniono projekt, którego dotyczy niniejszy raport z ewaluacji zewnętrznej.

¹² Źródło; KIW CPE Rozwiązania innowacyjne PO KL do wykorzystania w perspektywie 2014-2020. Link: http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=1523:rozwi%C4%85zania-innowacyjne-po-kl-do-wykorzystania-w-perspektywie-2014-2020&Itemid=193&lang=pl

Tabela 16. Lista projektów objętych analizą innowacyjności

Blok Tematyczny	Projekt	Nazwa beneficjenta	Opis produktu (istota rozwiązania innowacyjnego)	Grupy docelowe	Sposób uwzględnienia w Programach	Poziom (krajowy / regionalny)
Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Nowe możliwości we wspieraniu przedsiębiorczości osób pozostających bez zatrudnienia, będących w trakcie ostatniego roku nauki. (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Stowarzyszenie "Wolna przedsiębiorczość".	Rozwiązanie odpowiada na problem niewystarczającego poziomu przedsiębiorczości wśród młodych osób kończących naukę i pozostających bez zatrudnienia. Produktem finalnym projektu jest modułowy program wsparcia doradczo – szkoleniowego w zakresie przedsiębiorczości młodych osób pn. „Program Kierunek Biznes”. Jego elementami są: 1. Program i scenariusz "Warsztatu Inicjującego Pomysły Biznesowe". 2. Metodologia poradnictwa zawodowego ukierunkowanego na wstępną konfrontację pomysłu biznesowego. 3. Metodologia stażu menadżerskiego. 4. Program i scenariusz symulacji biznesowej – oparte o platformę internetową, służące przećwiczeniu decyzji związanych z prowadzeniem firmy. 5. Metodologia doboru szkoleń i doradztwa uzupełniających luki kompetencyjne.	Użytkownicy: Instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe, instytucje otoczenia biznesu. Odbiorcy: Bezrobotne osoby w wieku do 26 lat, będące uczniami lub studentami ostatniego roku nauki.	Typ operacji: działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób młodych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy Kryterium strategiczne: projekt przewiduje wykorzystanie zwalidowanych produktów finalnych projektu "Nowe możliwości we wspieraniu przedsiębiorczości osób pozostających bez zatrudnienia, będących w trakcie ostatniego roku nauki" Stowarzyszenia "Wolna przedsiębiorczość" w zakresie wykorzystania programu wsparcia doradczo – szkoleniowego w zakresie przedsiębiorczości młodych osób.	krajowy

**Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”	Fundacja na rzecz Collegium Polonicum	Rozwiązanie odpowiada na problem mało zróżnicowanego wsparcia aktywizacyjnego skierowanego do bezrobotnych osób poniżej 25r. życia, zwłaszcza kobiet. Produktem finalnym projektu jest nowoczesne zmodyfikowane narzędzie mentoringu -podręcznik mentoringu ukierunkowany na wsparcie bezrobotnych osób poniżej 25r. życia przez specjalnie wybranych i przeszkolonych mentorów.	Użytkownicy: Instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe. Odbiorcy:osoby bezrobotne poniżej 25r. życia, zwłaszcza kobiety.	Typ operacji: pomoc w krajowy aktywnym poszukiwaniu pracy, działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy Kryterium strategiczne: projekt wykorzystuje zwalidowane produkty projektu "PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji” w zakresie wykorzystania narzędzia mentoringu.
Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Rejs do kariery (projekt innowacyjny)	Akademia Morska w Gdyni	Rozwiązanie odpowiada na problem nieefektywnego przygotowania studentów ostatniego roku nauki na uczelniach wyższych do wejścia na rynek pracy. Produktem finalnym projektu jest model wsparcia studentów, nazwany "Programem Rozwoju Kompetencji". Zawiera on testy diagnozującego słabe i mocne strony studentów oraz ich umiejętności przedsiębiorcze, a także system informacji zwrotnych od pracodawców współpracujących z Biurami Karier. Na tej podstawie Biura Karier wydają referencje z opinią i pieczęcią psychologa lub doradcy zawodowego oraz zaangażowanego przedsiębiorcy.	Użytkownicy: Uczelnie wyższe. Odbiorcy: Studenci ostatniego roku nauki.	Typ operacji: poprawa jakości krajowy programów kształcenia w zakresie ich lepszego dostosowania do potrzeb społeczno-gospodarczych (ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju umiejętności praktycznych i kompetencji miękkich, współorganizowaniem i realizacją programów kształcenia we współpracy z pracodawcami) Kryterium strategiczne: projekt wykorzystuje zwalidowane

				produkty projektu "Rejs do kariery" Akademii Morskiej w Gdyni w zakresie efektywnego przygotowania studentów ostatniego roku do wejścia na rynek pracy poprzez zastosowanie "Programu rozwoju kompetencji".		
Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej liczby narzędzi służących do tworzenia nowych miejsc pracy w zawodach zielonej gospodarki. Na produkt finalny projektu składają się : 1. Program nauczania dla zawodu "Operator odpadów i recyklingu". 2. Podręcznik do szkolenia w zawodzie "Operator odpadów i recyklingu". 3.Model Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job ,które wytycza metody i kierunki działania w regionie.	Użytkownicy: Instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe, szkoły, przedsiębiorcy. Odbiorcy: Osoby bezrobotne w wieku poniżej 24 roku życia.	Typ operacji: działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób młodych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy Kryterium strategiczne: projekt wykorzystuje zwalidowane produkty projektu "Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job" Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach w zakresie wykorzystania programów do nauki zawodów w obszarze zielonej gospodarki.	krajowy

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy (projekt innowacyjny)	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiego zainteresowania nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki wśród osób do 24 roku życia. W ramach projektu opracowano dwa produkty finalne : 1. Model identyfikacji zielonych zawodów w obszarze zielonej gospodarki zawierający opis nowego zawodu Ekotechnolog oraz Interaktywną bazę zielonych zawodów i modele wizyt studyjnych. 2. Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami składający się z programu kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych oraz programów zajęć praktycznych.	Użytkownicy: Pracodawcy, przedsiębiorcy, organy prowadzące placówki edukacyjne, uczelnie wyższe, instytucje rynku pracy. Odbiorcy: Osoby bezrobotne w wieku do 24 roku życia, doradcy zawodowi.	Typ operacji: działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób młodych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy 3) pomoc w zdobyciu doświadczenia zawodowego przez osoby wchodzące na rynek pracy	Kryterium strategiczne: projekt wykorzystuje zwalidowane produkty projektu "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy" Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku w zakresie wykorzystania instrumentów wspierających zainteresowanie zawodami z tzw. zielonej gospodarki	krajowy
--	---	---	---	---	---	---	---------

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia (projekt innowacyjny)	Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”	Rozwiązanie odpowiada na problem niewystarczającej efektywności istniejących instrumentów aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 m-cy od ukończenia studiów wyższych. Produkt finalny to narzędzie informatyczne, dzięki któremu, po przejściu zestawu testów elektronicznych, odbiorca uzyskuje: 1. informację o posiadanych lukach kompetencyjnych 2. informację o możliwościach zrealizowania adekwatnych szkoleń/warsztatów likwidujących te luki 3.informację o możliwości skierowania na staż zawodowy (w zależności od uzyskanych wyników).	Użytkownicy: Instytucje rynku pracy, uczelnie wyższe, organizacje pracodawców. Odbiorcy: Bezrobotni absolwenci, którzy w okresie ostatnich 12-mcy ukończyli studia.	Typ operacji: pomoc w krajowy aktywnym poszukiwaniu pracy, Kryterium strategiczne: projekt wykorzystuje zwalidowane produkty projektu "Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia" Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” w zakresie wykorzystania narzędzia informatycznego diagnozującego i niwelującego luki kompetencyjne absolwentów.
Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Case Simulator (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Uniwersytet Gdański	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznego poziomu przedsiębiorczości u studentów ostatniego roku studiów. Produkt finalny obejmuje innowacyjne metody nauczania przy wykorzystaniu studiów przypadku (case studies) oraz symulacji biznesowych, które przedstawiają przybliżony do rzeczywistości obraz funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku, co pozwoli na efektywniejsze nauczanie zagadnień związanych z przedsiębiorczością oraz przybliży studentom praktyczne aspekty przedsiębiorczości. Produkt finalny składa się z następujących elementów: 1.symulacja biznesowa, odnosząca się do realnych problemów związanych z prowadzeniem działalności	Użytkownicy: Uczelnie wyższe. Odbiorcy: Studenci ostatniego roku studiów.	Typ operacji: poprawa jakości krajowy programów kształcenia w zakresie ich lepszego dostosowania do potrzeb społeczno-gospodarczych (ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju umiejętności praktycznych i kompetencji miękkich, współorganizowaniem i realizacją programów kształcenia we współpracy z pracodawcami) Kryterium strategiczne: projekt

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

gospodarczej w Polsce i powstała na bazie rzeczywistych uwarunkowań charakterystycznych dla rynku Trójmiasta, 2.dziesięciu studiów przypadku.

wykorzystuje zwalidowane produkty projektu "Case Simulator" Uniwersytetu Gdańskiego w zakresie wykorzystania innowacyjnych metod nauczania przedsiębiorczości wśród studentów ostatniego roku.

Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia

Innowacyjne możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy szansą dla województwa podlaskiego

Towarzystwo Amicus

Celem projektu jest opracowanie, przetestowanie i upowszechnienie innowacyjnego produktu, służącego poprawie sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia w województwie podlaskim do marca 2015 roku

Użytkownicy:

Administracja

samorządowa

Odbiorcy: osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Działania sprzyjające regionalny podejmowaniu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki (tzw. green jobs – zielone miejsca pracy)

**Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia.	Venture Capital jako nowe i skuteczne narzędzie wsparcia kapitałowego w aktywizacji zawodowej młodzieży powyżej 15 r. życia z terenu woj. warmińsko-mazurskiego (projekt innowacyjny)	Stowarzyszenie „Centrum Rozwoju Ekonomicznego Pasłęka”	Rozwiązanie odpowiada na problem nieefektywnych narzędzi wsparcia kapitałowego w aktywizacji zawodowej młodzieży powyżej 15 roku życia. Produkt finalny o nazwie "Social Venture Capital dla podmiotów ekonomii społecznej" zapewnia wsparcie w pozyskiwania kapitału na rozwój nowo powstałych lub już istniejących podmiotów ekonomii społecznej (dalej PES). Produkt wspiera rozwój ekonomii społecznej i składa się z następujących elementów: 1. model wsparcia Przedsiębiorstw Ekonomii Społecznej (PES) poprzez Venture Capital (VC), 2. indywidualnego wsparcia osób młodych do prowadzenia podmiotu Ekonomii Społecznej z wykorzystaniem VC dla PES jako nowego i skutecznego narzędzia kapitałowego w aktywizacji zawodowej poprzez szkolenia.	Użytkownicy: Instytucje rynku pracy, instytucje otoczenia biznesu. Odbiorcy: Osoby bezrobotne w wieku pow. 15 roku życia.	Typ operacji: działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób młodych oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy Kryterium strategiczne: projekt przewiduje wykorzystanie zwalidowanych produktów finalnych projektu "Venture Capital jako nowe i skuteczne narzędzie wsparcia kapitałowego w aktywizacji zawodowej młodzieży powyżej 15 r. życia z terenu woj. warmińsko-mazurskiego" Stowarzyszenia „Centrum Rozwoju Ekonomicznego Pasłęka” w zakresie wykorzystania metod pozyskiwania kapitału na rozwój nowo powstałych lub już istniejących podmiotów ekonomii społecznej	krajowy
Współpraca instytucji rynku pracy, pomocy i integracji	Kadry dojrzałe do zmian	bit Polska Sp. z o.o.	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznego poziomu współpracy pomiędzy publicznymi a niepublicznymi instytucjami rynku pracy. Produkt finalny to model współpracy publicznych, niepublicznych	Użytkownicy: Powiatowe Urzędy Pracy, doradcy zawodowi,	Typ operacji: działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób młodych oraz ich lepszego dopasowania do	krajowy

społecznej oraz
organizacji
pozarządowych

Instytucji rynku pracy w zakresie ułatwiania i wchodzenia na rynek pracy os. 50+ i 25 – polegający na kontraktacji usług rynku pracy zawierający m.in. praktyczny podręcznik z procedurami w zakresie wyboru wykonawców oraz narzędzie on-line służące do sprawozdawczości i umożliwiające bieżący monitoring działań kierowanych do os. bezrobotnych oraz system śledzenia losów klientów

przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz organizacje pozarządowe.
Odbiorcy: Osoby bezrobotne w kategorii 50+ oraz 25- z możliwością rozszerzenia wsparcia na wszystkie kategorie osób bezrobotnych, szczególnie osób oddalonych od rynku pracy.

potrzeb rynku pracy
Kryterium strategiczne: projekt przewiduje wykorzystanie zwalidowanych produktów w ramach projektu "Kadry dojrzałe do zmian" " Bit polska sp. z o.o.w zakresie wykorzystania metod kontraktacji usług rynku pracy w celu poprawy zatrudnialności młodych osób pozostających bez pracy

10.2 Wnioski z analizy innowacyjności

Przeprowadzona analiza porównawcza produktu innowacyjnego opracowanego w ramach projektu „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy” z innymi produktami innowacyjnymi pozwala na weryfikację innowacyjności produktu finalnego w trzech wymiarach: grupy docelowej, problemu oraz metody wsparcia.

Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej

Produkt innowacyjny opracowany w ramach projektu "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy " jest skierowany do następujących grup docelowych:

- bezrobotne osoby do 24 r.ż.,
- pracodawcy i ich organizacje
- doradcy zawodowi

Do użytkowników innowacji należą natomiast:

- pracodawcy, przedsiębiorcy,
- organy prowadzące placówki edukacyjne,
- uczelnie wyższe,
- instytucje rynku pracy z obszaru Polski

Pozostałe produkty innowacyjne podlegające badaniu były skierowane do bardzo podobnych grup użytkowników oraz grup docelowych, dodatkowo niektóre z tych produktów obejmowały jeszcze instytucje otoczenia biznesu czy też organizacje pozarządowe. Analiza porównawcza wskazuje więc, że produkt opracowany w ramach projektu " Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy" nie jest innowacyjny w tym wymiarze.

Innowacyjność w wymiarze metody wsparcia

Analiza produktów innowacyjnych opracowanych w ramach tematu "Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 r.życia" wskazuje, że wdrażane są dwa projekty o podobnym profilu co projekt "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku

pracy". Projekty te są ukierunkowany jest na rozwój zatrudnienia osób młodych w przedsiębiorstwach zajmujących się zieloną gospodarką, a w szczególności gospodarką odpadami oraz biomasą. W tabeli 17 porównano te projekty pod kątem:

- celów
- metod wsparcia
- efektów zastosowania innowacji
- obszaru realizacji projektu

Tabela 17. Analiza porównawcza projektów innowacyjnych o podobnym profilu

Nazwa Projektu	Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy	Innowacyjne możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy szansą dla województwa podlaskiego
Cel	Poprawa sytuacji osób pozostających bez zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem 15K i 15M poniżej 24 roku życia zamieszkujących (SR), poprzez wdrożenie innowacyjnego modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job i modułowego programu nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu do 31.08.2014r.	Celem głównym projektu jest wzrost zainteresowania nowymi zawodami w obszarze zielonej gospodarki na terenie subregionu płockiego przyczyniające się do zwiększenia kwalifikacji i umiejętności osób do 24 r.ż. pozostających bez zatrudnienia do efektywnego podejmowania zatrudnienia poprzez wypracowanie Modelu identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki oraz Modelu budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie tymi zawodami w okresie VI.12–I.15 r	Celem projektu jest więc zwiększenie podaży i popytu na pracę i kompetencje związane z ZMP, poprzez uwzględnienie w modelowej strategii komplementarnych działań kierowanych do osób bezrobotnych i przyszłych pracowników ZMP (edukacja i doradztwo zawodowe, predyspozycje, zadania, profile kompetencyjne i opisy stanowisk ZMP) oraz do pracodawców kreujących ZMP (doradztwo biznesowe, poradniki i narzędzia ekonomiczne). T
Metody wsparcia	• Program nauczania dla zawodu „Operator odpadami i recyklingu” • ePodręcznik do szkolenia w zawodzie „Operator odpadami recyklingu” • Model Regionalnego Centrum Kompetencji Green-Job	• Opis nowego zawodu - ekotechnolog • Interaktywna baza zielonych zawodów • Model wizyt studyjnych • Program doskonalenia doradców zawodowych • Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 r.ż. • Program zajęć praktycznych dla	• Narzędzia do planowania ZMP w ramach zbiórki (produkty finalne 1, 2, 3) uwzględniające kapitał społeczny gminy w analizie ekonomicznej przedsięwzięcia dostosowanej do budżetowania JST • Narzędzia do organizacji ZMP (produkt finalny 4) dla doradców zawodowych i edukatorów uwzględniające predyspozycje i

**Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Nazwa Projektu	Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy	Innowacyjne możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy szansą dla województwa podlaskiego
		osób bezrobotnych do 24 r.ż. Laboratorium zielonych zawodów	specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych oraz wymagania związane z opisem stanowiska pracy w zawodzie ZMP: SEGREGATOR Narzędzia do budżetowania zbiórki baterii i ZMP (produkty finalne 6, 7) dla pracodawców, przedsiębiorców czy instytucji organizujących zbiórkę lub ZMP.
Efekty zastosowanie innowacji	Efektom zastosowania Modelu Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green - Job będzie przede wszystkim tworzenie warunków do generowania nowych miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki oraz zapewnienie przygotowania ofert programów powiązanych z wymaganiami stanowisk pracy. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez : 1. Tworzenie i ściśle współdziałanie w partnerstwie na rzecz tworzenia miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki; 2. Przygotowanie narzędzi badawczych, badanie i analiza w zakresie potrzeb kształcenia w zawodach zielonej gospodarki; 3. Kreowanie potrzeby i znaczenia innowacyjnych zawodów zielonej gospodarki; 4. Tworzenie programów nauczania, pakietów edukacyjnych, ePodręczników dla zawodów zielonej gospodarki; 5. Rekrutację i organizację kształcenia w zawodach zielonej gospodarki	1. Wzrost świadomości nt. zielonej gospodarki rozumianej również jako świadomość ekologiczna wśród przedsiębiorców, osób bezrobotnych i pracowników instytucji rynku pracy. 2. Intensyfikacja działań promocyjnych, informacyjnych i upowszechniających wskazujących korzyści i efekty wdrażania rozwiązań w zakresie zielonej gospodarki, pobudzania aktywności zawodowej osób bezrobotnych w tym obszarze. 3. Budowa i włączenie nowych innowacyjnych narzędzi oddziaływania na poprawę sytuacji osób do 24 r.ż. w katalog instrumentów instytucji rynku pracy (dot. identyfikowania nowych zawodów oraz podtrzymywania zainteresowania nimi). 4. Wzrost aktywności osób bezrobotnych w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji w zawodach niszowych zw. z sektorem zielonej gospodarki (wynikających ze specyfiki kulturowo-gospodarczej subregionu). 5. Wykorzystanie zielonego potencjału subregionu do łagodzenia skutków	Efektom zastosowania innowacji będzie stworzenie warunków do tworzenia ZMP w regionie w formie przyjętego przez 14 gmin dokumentu: „Strategia organizacji i tworzenia ZMP w gminach i miastach woj. podlaskiego.

Nazwa Projektu	Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job (projekt innowacyjny z komponentem ponadnarodowym)	Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy	Innowacyjne możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy szansą dla województwa podlaskiego
		wysokiego bezrobocia w grupie osób do 24 r.ż. oraz zwiększenia atrakcyjności tych osób na rynku pracy.	
Obszar realizacji projektu	Podregion radomski i powiat grójecki	Subregion płocki	Województwo podlaskie

Analiza wyżej wymienionych projektów wskazuje na to, że produkty innowacyjne opracowane w obu projektach mają podobną tematykę i cele. Dla badanego projektu innowacyjnego oraz projektu " Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job " bardzo podobne są metody wsparcia osób bezrobotnych do 24 roku życia w zakresie nabywania nowych kompetencji zawodowych w obszarze zielonej gospodarki. Produkty różnią się jednak w pozostałych elementach tj. obszarze stosowania oraz w metodach wsparcia oferowanym użytkownikom oraz grupom docelowym w zakresie:

- objęcia doradców zawodowych programem doskonalenia (projekt "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy")
- opracowania modeli wizyt studyjnych (projekt "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy")
- opracowania modeli wspierania rozwoju zainteresowań zielonymi zawodami w ramach Laboratorium zielonych zawodów oraz poprzez stronę www (projekt "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy")

Podsumowując produkty opracowane w ramach projektu "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy" są wysoce innowacyjne pod kątem metody wsparcia grup docelowych oraz użytkowników. Są one również jedynymi produktami innowacyjnymi o takim charakterze stosowanymi w subregionie płockim. Analiza porównawcza projektu oraz dwóch projektów realizowanych przez innych beneficjentów wskazuje na ich podobną tematykę, nie powinno to jednak dziwić w obliczu szybkiego rozwoju zielonych zawodów w ostatnich latach.

Innowacyjność w wymiarze problemu

Innowacyjność w wymiarze problemu, na jaki odpowiada realizowany projekt, jest wysoka. Dotychczas w polityce tworzenia miejsc pracy zielona gospodarka nie była wystarczająco uwzględniana. Dobrym przykładem uwzględnienia zielonej gospodarki w tworzeniu miejsc pracy, był temat innowacyjny dla konkursów PO Kapitał Ludzki "Działania sprzyjające podejmowaniu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki (tzw. green jobs – zielone miejsca pracy). Poza systemem POKL nie podejmowano żadnych znaczących inicjatyw na poziomie urzędów pracy, aby tworzyć instrumenty wspomagające zainteresowanie osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania jak i tworzenia miejsc pracy dla zielonej gospodarki.

Jednocześnie rozwój zielonej gospodarki jest jednym z podstawowych wyzwań stojących przed Polską. Jak wskazuje ministerstwo gospodarki¹³: *"W Polsce, gdzie nadal duży udział mają tradycyjne, materiał- i energochłonne sektory przemysłowe największymi wyzwaniami będą z jednej strony rozwój i wdrażanie nowoczesnych technologii środowiskowych, z drugiej natomiast konieczność zwiększenia elastyczności rynku pracy celem zapewnienia wymaganego przepływu pracowników do sektorów technologii ochrony środowiska"*.

Podsumowanie analizy innowacyjności

Analiza benchmarkingowa produktu innowacyjnego przeprowadzona w ramach ewaluacji zewnętrznej wskazuje, że prawdziwe są twierdzenia wnioskodawcy zawarte w strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazujące na innowacyjność produktu w **wymiarze metody wsparcia oraz grupy w wymiarze grupy docelowej**.

¹³ źródło: Ministerstwo Gospodarki
<http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Zrownowazony+rozwoj/Zielona+gospodarka>

11. Wnioski i rekomendacje z badania

Przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna pozwoliła na zebranie odpowiedzi na kluczowe pytania badawcze przyporządkowane do wybranych kryteriów ewaluacji zewnętrznej produktu innowacyjnego. Rezultaty ewaluacji zewnętrznej w najbardziej skróconej formie zaprezentowano w tabeli 18

Tabela 18. Rezultaty ewaluacji zewnętrznej w odniesieniu do kluczowych pytań badawczych

lp	Kryteria ewaluacji zewnętrznej	Kluczowe pytania badawcze	Kluczowe rezultaty ewaluacji zewnętrznej
1.	zgodność z celami projektu i celami innowacji	Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?	Tak. Zastosowanie wstępnych wersji produktów przyczynia się do osiągnięcia celów ewaluacji zewnętrznej.
		Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych oraz użytkowników?	Tak. Przeprowadzona analiza potwierdza aktualność problemów użytkowników i grup docelowych na jakie odpowiada innowacja
2.	skuteczność	Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Co wpływa na ich skuteczność? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?	Tak. Przeprowadzona analiza potwierdziła skuteczność produktów, oprócz produktu pośredniego 1. Zwiększenie skuteczności wstępnych wersji produktu innowacyjnego jest możliwe pod warunkiem wdrożenia rekomendacji z ewaluacji zewnętrznej.
3.	efektywność	Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas?	Biorąc pod uwagę wysoką skuteczność wstępnych wersji produktów innowacyjnych należy stwierdzić, że produkty innowacyjne cechują się dobrą relacją nakład/rezultat. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić czy wypracowane produkty stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas, bowiem brak jest produktów o podobnym profilu, które mogłyby stanowić bazę odniesienia. Świadczy to o wysokim stopniu innowacyjności produktów pośrednich.

4.	oddziaływanie	W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?	Upowszechnianie przebiega zgodnie z przyjętymi założeniami, większość planowanych wskaźników udaje się osiągnąć. Jedno z kluczowych działań (seminaria testujące) pozostaje w realizacji. Generalnie proponowane działania odnoszą się do wszystkich elementów produktów finalnych. Jednakże oddziaływanie projektu jest w dużej mierze związane ze stanem świadomości ekologicznej i zainteresowaniem wykorzystania materiałów i rozwiązań uwzględniających ich oddziaływanie na środowisko. Elementy te wykraczają poza możliwości wpływu projektu.
5.	trwałość	Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu?	Produkty cechują się wysoką trwałością. W ramach ewaluacji zewnętrznej zidentyfikowano 4 potencjalne źródła finansowania produktów innowacyjnych, co zapewnia szeroki wachlarz możliwości finansowania produktu innowacyjnego przez użytkowników przynajmniej do roku 2020.
6.	Innowacyjność	Jaka jest jakość innowacyjnych narzędzi?	Analiza benchmarkingowa produktu innowacyjnego przeprowadzona w ramach ewaluacji zewnętrznej wskazuje, że prawdziwe są twierdzenia wnioskodawcy zawarte w strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazujące na innowacyjność produktu w wymiarze metody wsparcia oraz grupy w wymiarze grupy docelowej.

Wnioski i rekomendacje z badania zebrane zostaną w postaci tabeli. Prezentowała ona będzie wniosek, rekomendację oraz proponowany sposób jej wdrożenia. Dodatkowo określona zostanie waga (na pięciopunktowej skali).

Tabela 18. Tabela rekomendacji

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
1.	II Interaktywna baza zielonych zawodów	Konieczność zwiększenia atrakcyjności strony dla użytkowników i grup docelowych	Sugeruje się wprowadzenie dostępu do niektórych zakładek bez konieczności logowania się: np. zielone firmy; - wprowadzenie na stronę elementów portali społecznościowych np. pozwalających na zalogowanie się na portal przez konto na portalu społecznościowym; - rozbudowę bazy zielonych zawodów o profil na portalu społecznościowym - np. facebook, w celu przyciągnięcia większego ruchu ze strony internautów.	2
2.	II Interaktywna baza zielonych zawodów	Opisanie procedur współpracy między poszczególnymi instytucjami obsługującymi portal	Produkt finalny powinien być uzupełniony o ramowe zasady dotyczące współpracy przy tworzeniu i rozwoju interaktywnej bazy zielonych zawodów w przypadku gdy baza prowadzona będzie przez różne podmioty - np. organizacje szkoleniowe oraz PUP.	4
3.	III Model wizyt studyjnych	Skrócenie ramowego programu wizyty studyjnej do 1-2 dni	Proponuje się ograniczenie wizyt studyjnych do 1-2 dni, z racji tego, że udział w 3 dniowej wizycie stanowi zbyt duże obciążenie dla pracodawców, co skutkuje niskim zainteresowaniem z ich strony udziałem w tych wizytach.	2
4.	III Model wizyt studyjnych	Opisanie potencjalnych argumentów lub też sposobów zachęcania podmiotów do organizacji wizyt studyjnych w swoich siedzibach.	W ramach procesu testowania wystąpiły duże trudności w pozyskaniu przedsiębiorstw chcących organizować u siebie wizyty studyjne. Wynikało to z faktu niewielkiej liczby przedsiębiorstw, które mają potencjał organizacyjny by takie wizyty zrealizować. Nie wszystkie podmioty, które mogą stanowić przykład „dobrych praktyk” w zakresie stosowania rozwiązań proekologicznych dysponują odpowiednim zapleczem niezbędnym do przyjęcia grupy. W ramach produktu finalnego powinien zostać opisany system zachęcania/motywowania poszczególnych podmiotów do organizacji wizyt studyjnych w swoich siedzibach.	5

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
5.	III Model wizyt studyjnych	Uwzględnienie trudności logistycznych przy planowaniu wizyt studyjnych	Sugeruje się wprowadzenie zapisów wskazujących na to, by uwzględnić czas przejazdu w organizacji wizyt studyjnych. Wizyty te nie powinny odbywać się zbyt daleko od miejsca zamieszkania/pobytu uczestników.	2
6.	III Model wizyt studyjnych	Istnieje konieczność rozpoznania oczekiwań grup docelowych i użytkowników biorących udział w wizytach studyjnych	Wersja finalna produktu pośredniego powinna zostać uzupełniona o rozwiązania służące rozpoznaniu oczekiwań grup docelowych i użytkowników biorących udział w wizytach studyjnych. Przyczyni to się do większej skuteczności wizyt studyjnych, a także wpłynie na zwiększenie zgodności programu wizyt z oczekiwaniami poszczególnych grup.	3
7.	IV Program doskonalenia doradców zawodowych	Konieczność usystematyzowania rozwiązań dotyczących współpracy doradców zawodowych z personelem Laboratorium zielonych zawodów	Należy uszczegółowić w produkcie finalnym kierunki współpracy w zakresie zielonej gospodarki pomiędzy kadrą laboratorium, a doradcami zawodowymi, także w przypadku doradców zawodowych pracujących na co dzień poza urzędem pracy. Należy zastanowić się nad opracowaniem procedur w zakresie włączenia doradców zawodowych do organizacji spotkań informacyjno-promocyjno-upowszechniających, w tym m.in. do opracowania konspektów, scenariuszy.	4
8.	V i VI - Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia oraz Program zajęć	Należy wskazać poziom kształcenia dla którego został opracowany program zajęć.	Brak określenia poziomu kształcenia wpływa negatywnie na zawartość programu nauczania teoretycznego oraz praktycznego. Zawartość produktu powinna być rozszerzona pod względem godzinowym tak by osiągnąć planowane efekty kształcenia, lub też liczba godzin zajęć powinna być utrzymana przy ograniczeniu efektów kształcenia.	4

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
	praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia			
9.	V - Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia	Istnieje konieczność dostosowania liczby godzin w poszczególnych modułach do wymagań uczestników	1) zmiana liczby godzin „Podstaw ekobudownictwa” z 35 na 25 (zgodnie z rekomendacjami <i>Raportu z monitoringu przebiegu testowania listopad 2013</i>) 2) zmiana liczby godzin „Instalacji w ekobudownictwie” z 35 na 40 (zgodnie z rekomendacjami <i>Raportu z monitoringu przebiegu testowania listopad 2013</i>) 3) zmiana liczby godzin „Izolacji w ekobudownictwie” z 20 na 25 (zgodnie z rekomendacjami <i>Raportu z monitoringu przebiegu testowania listopad 2013</i>) 4) zmiana liczby godzin „Dokumentacji technicznej w ekobudownictwie” z 10 na 12 (wg rekomendacji raportu FGI, z tym, że proponowano tych godzin aż 30-40, jednak nie możemy aż w takim stopniu operować tymi godzinami, ponieważ celem jest zmieszczenie się w docelowych 120, ponadto ilość efektów kształcenia i treści nauczania nie jest aż tak ogromna jak w przypadku Instalacji i Izolacji) 5) zmiana liczby godzin „Organizacji pracy w małych zespołach i kompetencji społecznych” z 12 na 10 (zmiana wprowadzona na potrzeby zwiększenia liczby godzin „Dokumentacji technicznej w ekobudownictwie”, wg danych z raportu FGI uczestnicy najlepiej ocenili swoją wiedzę w zakresie modułu „BHP w ekobudownictwie” oraz właśnie „Organizacja pracy w małych zespołach i kompetencje społeczne” – średnio na 4,2 w skali 5-stopniowej, dlatego też uznano za stosowne zmniejszenie liczby godzin, ponadto uznano, że w przypadku „BHP w ekobudownictwie” wystarcza 8 godzin).	4

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
10.	V - Program kształcenia i doskonalenia osób bezrobotnych do 24 roku życia	W celu łatwiejszego stosowania innowacji należy zachować ogólną liczbę 120 godzin kształcenia teoretycznego	Ograniczenie efektów kształcenia i treści nauczania w modułach: Instalacje, Izolacje oraz Dokumentacja techniczna przy rozszerzeniu innych elementów szkolenia wskazanych we wcześniejszej rekomendacji (zgodnie z rekomendacjami <i>Raportu z monitoringu przebiegu testowania listopad 2013</i> oraz raportu FGI).	3
11.	VI - Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia	Uzupełnienie celów kształcenia	We wstępnej wersji produktu brak informacji dotyczącej celów kształcenia dla części programu zajęć praktycznych.	2
12.	VI - Program zajęć praktycznych dla osób bezrobotnych do 24 roku życia	Istnieje konieczność dostosowania liczby godzin w poszczególnych modułach do wymagań uczestników	1) W zakresie „Materiałoznawstwo” a. Proponuje się wprowadzenie dwóch nowych bloków tematycznych tematyczne „Materiały instalacyjne i ich właściwości” oraz „Materiały izolacyjne i ich właściwości” z przypisaną liczbą godzin po 25. b. Nowe bloki tematyczne powinny zostać uzupełnione o treści kształcenia i efekty kształcenia c. W pozostałych blokach tematycznych proponuje się zminimalizować liczbę treści i efektów kształcenia 2) W Zakresie „Instalacje grzewcze” a. Proponuje się zmianę nazwy zakresu na „Instalacje” – z uwagi na szeroki zakres tematyczny b. proponuje się ograniczenie treści nauczania i efekty kształcenia 3) W zakresie „Izolacje” a. Proponuje się redukcję liczby bloków tematycznych do 8 (poprzez połączenie bloku prowadzenie	3

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
			do izolacji wodochronnych z blokiem izolacje wodochronne oraz bloku wprowadzenie do izolacji akustycznych z blokiem izolacje akustyczne) b. Proponuje się zwiększenie liczby godzin bloku Izolacje termiczne budynków do 30 c. Proponuje się zwiększenie liczby godzin bloku Docieplanie budynków do 25 d. We wszystkich blokach proponuje się zminimalizowanie liczbę treści i efektów kształcenia, bowiem są one zbyt szerokie w stosunku do liczby godzin.	
13.	VII - Laboratorium zielonych zawodów	Zmiana zapisów dotyczących lokalizacji i zaplecza technicznego	Zapisy we wstępnej wersji produktu finalnego dotyczą lokalizacji laboratorium w fazie testowej. Wnioskodawca powinien zmodyfikować obecne zapisy w celu sformułowania minimalnych wymagań odnośnie lokalizacji i zaplecza technicznego laboratorium u użytkowników.	3
14.	VII - Laboratorium zielonych zawodów	Zmiana zapisów dotyczących godzin funkcjonowania laboratorium	Zapisy we wstępnej wersji produktu finalnego dotyczą godzin funkcjonowania laboratorium w fazie testowej. Wnioskodawca powinien zmodyfikować obecne zapisy w celu sformułowania minimalnych wymagań odnośnie godzin otwarcia laboratorium.	1
15.	VII - Laboratorium zielonych zawodów	Rekomenduje się połączenie opisów laboratorium dla terenów wiejskich i miejskich w jeden opis laboratorium	Obecnie zapisy dotyczące działań laboratoriów są "rozbite" pomiędzy laboratoria działające w MUP oraz PUP w ramach fazy testowej. Dla produktu finalnego takie rozbieżności nie znajduje uzasadnienia.	2

Projekt „Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”
współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nr rekomendacji	Produkt pośredni	Wniosek	Rekomendacja / Uzasadnienie	Waga rekomendacji (5 bardzo ważna, 1 mało ważna)
16.	VII - Laboratorium zielonych zawodów	Rozszerzenie zapisów w wersji finalnej produktu o przykładowe modele współpracy z doradcami zawodowymi, pracodawcami oraz instytucjami edukacyjnymi stosowane w fazie testowej	Faza testowa wykazała bardzo niski poziom świadomości dotyczący zielonych zawodów wśród użytkowników oraz grup docelowych. Niezbędne są więc intensywne działania mające na celu zwiększenie świadomości tych grup w zakresie zielonych zawodów. Uzupełnienie produktu finalnego o modele współpracy z doradcami zawodowymi, pracodawcami oraz instytucjami edukacyjnymi stosowane w fazie testowej przyczyniłoby się do zwiększenia skuteczności produktu pośredniego.	4