

Raport z ewaluacji MSE



Projekt „ AKTYWNE ŁĄCZA” Multimedialny System Eksperski” współfinansowany
przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z ewaluacji projektu innowacyjnego testującego

„Aktywne Łączy” Multimedialny System Eksercki

współfinansowanego przez Unię Europejską

w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

grudzień 2014

na zlecenie:



finansowanie:



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



wykonawca:



LOXO Katarzyna Szarecka

Spis treści

1. Wstęp
2. Organizacja i zarządzanie projektem
3. Przebieg projektu, zgodność z harmonogramem
4. Produkty finalne rozwiązania
 - 4.1. Innowacyjność rozwiązania
 - 4.2. Produkty finalne
 - 4.2.1. „Wytyczne dotyczące stosowania flexicurity w zawodach wychowawczych i opiekuńczych”
 - 4.2.2. Multimedialny System Ekspertyki „Aktywne Łączy”
 - 4.2.3. Instrukcja stosowania rozwiązania
5. Przebieg testowania rozwiązania
 - 5.1. Dobór grupy testującej
 - 5.2. Przebieg testowania
 - 5.3. Przebieg użytkowania MSE w okresie testowania
6. Ocena efektywności rozwiązania – wg odbiorców i użytkowników
 - 6.1. Wyniki badania ex-post
 - 6.2. Wyniki badania porównawczego
 - 6.3. Analiza planów wdrażania flexicurity w placówkach
 - 6.4. Podsumowanie
7. Zewnętrzna ocena rozwiązania
8. Ocena rozwiązania Multimedialny System Ekspertyki „Aktywne Łączy”
9. Analiza po zakończeniu testowania rozwiązania
10. Podsumowanie

1. Wstęp

Prezentowany dokument stanowi raport z ewaluacji projektu „Aktywne łączy. Multimedialny System Ekspercki”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VIII - Regionalne kadry gospodarki, w trybie projektów innowacyjnych-testujących, temat innowacyjny: „Analiza, testowanie i wdrażanie idei flexicurity”.

Cel projektu:

Celem głównym innowacji, zgodnie z zapisem we wniosku, jest do VI 2015 zwiększenie indywidualizacji doskonalenia zawodowego jako modelu wdrażania idei flexicurity w środowisku pracowników placówek przedszkolnych i opiekuńczych przez włączenie do praktyki 1 innowacyjnego rozwiązania opartego na systemie eksperckim.

W raporcie wykorzystano dane pochodzące z następujących źródeł:

1. Dane zastane

- a. Wniosek o dofinansowanie projektu
- b. Produkty projektu
 - i. Instrukcja stosowania rozwiązania
 - ii. MSE „Aktywne łączy”:
 - system udostępniania e-szkoleń: kreator i 6 szkoleń
 - baza narzędzi dydaktycznych: 100 rozgrywek komputerowych, 30 bajek, 30 zestawów materiałów dydaktycznych, 100 artykułów wiedзовych
 - system definiowania problemów i wskazywania rozwiązań
 - moduł rozwijania kompetencji psychoedukacji
 - iii. Wytyczne dotyczące stosowania flexicurity w zawodach wychowawczych i opiekuńczych

2. Desk research

- a. Analiza dokumentacji projektowej, w tym części sprawozdawczej (merytorycznej) wniosków o płatność składanych do Instytucji Pośredniczącej
- b. Wyniki beta-testów systemu
- c. Raport z badania efektywności produktu finalnego projektu
- d. Recenzje Wytycznych

3. Dane pierwotne

- a. Wywiady z osobami kluczowymi w realizacji projektu
- b. Ankiety uczestników seminarium rekrutacyjnego
- c. Ankiety uczestników seminarium wprowadzającego
- d. Ankiety monitoringowe użytkowników
- e. Ankiety monitoringowe odbiorców
- f. Karty superwizji użytkowników
- g. Karty superwizji odbiorców
- h. Raporty użytkowania systemu MSE
- i. Plany wdrożenia rozwiązań flexicurity.

Dobór metod i technik badawczych odpowiada zarówno przedmiotowi badania, jak i jego zakresowi.

2. Organizacja i zarządzanie projektem

Realizacja projektu wymagała od Beneficjenta zbudowania struktury organizacyjnej zespołu projektowego, uwzględniającej różne role i zadania (administracyjne, merytoryczne i techniczne), a także wypracowania efektywnych zasad komunikacji.

Struktura organizacyjna ewoluowała wraz z przebiegiem projektu. Podstawowe modyfikacje nastąpiły po opracowaniu prototypu, wraz z rozpoczęciem testowania produktu.

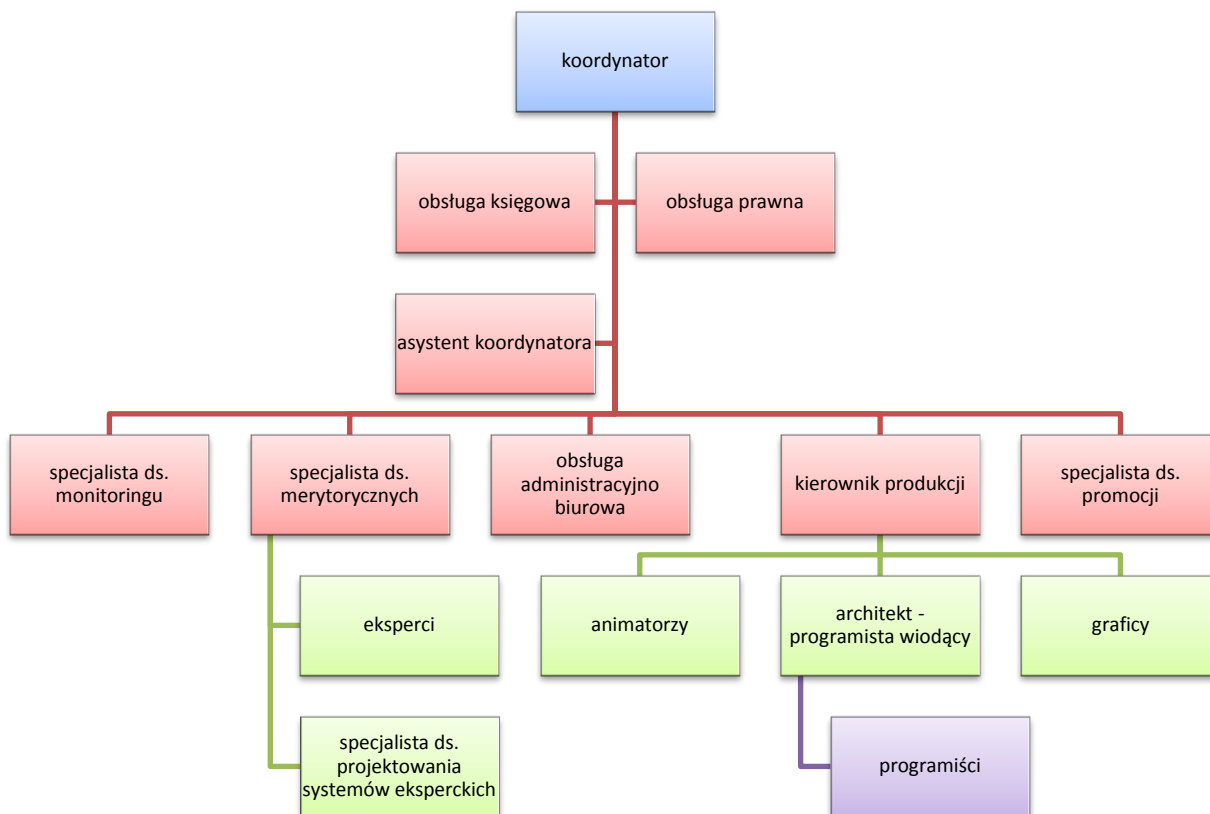
Struktura

Projekt realizowany jest samodzielnie przez Beneficjenta, Fundację Drabina Rozwoju.

Ramowa struktura organizacyjna zespołu realizującego projekt obejmuje:

- zespół zarządzający
- zespół administracyjno-biurowy - nadzorowany przez asystenta koordynatora
- zespół merytoryczny – nadzorowany przez specjalistę ds. merytorycznych
- zespół techniczny -
- obsługę prawną
- księgowość
- promocję i informację.

Wyk.1. Schemat organizacyjny zespołu projektowego:



Dla każdego stanowiska określony został zakres obowiązków, dołączony do umowy. Ustalono i przestrzegano poziomego decyzyjności na poszczególnych stanowiskach.

Bezpośrednimi przedstawicielami szkół prowadzących pilotażowe wdrożenie programów nauczania byli koordynatorzy szkolni.

We wszystkich kwestiach kluczowych dla projektu i produktów decyzję uzgadniano w trakcie spotkań zespołu realizującego. W razie wątpliwości decyzje podejmowane one były przez Koordynatora. W badanym okresie nie wystąpiły przypadki konieczności podejmowania nagłych decyzji.

Komunikacja i obieg informacji

Kluczowe znaczenie dla komunikacji wewnątrz zespołu projektowego ma system regularnych spotkań Grupy Zarządzającej i kluczowych członków zespołu projektowego.

Grupa Zarządzająca (Koordynator projektu, Asystent koordynatora, Specjalista ds. merytorycznych, Główny księgowy) spotykała się co miesiąc. Na spotkaniach podejmowane były kluczowe decyzje dot. przebiegu projektu. Ramowy plan spotkań obejmował:

1. Omówienie bieżących spraw organizacyjnych.
2. Omówienie dotychczasowego przebiegu realizacji Projektu
3. Omówienie postępu planu finansowego projektu w odniesieniu do działań merytorycznych.
4. Omówienie przygotowywanego wniosku o płatność i/lub innych dokumentów sprawozdawczych.
5. Omówienie działań merytorycznych i planu finansowego na kolejny miesiąc realizacji projektu.
6. Omówienie bieżących problemów zgłoszonych przez realizatorów i wynikających z weryfikacji rozwiązania.

Co miesiąc odbywały się również spotkania kluczowych osób z zespołu realizującego projekt (Grupa Zarządzająca, Kierownik Produkcji, Programista wiodący, Specjalista ds. promocji, na zaproszenie eksperci i specjaliści). Poszczególne osoby były odpowiedzialne za przekazanie wyników spotkań podległym im pracownikom i współpracownikom, przede wszystkim w zakresie działań ich bezpośrednio dotyczących. Ramowy plan spotkań obejmował:

1. Omówienie bieżących spraw organizacyjnych.
2. Omówienie przebiegu realizacji działań projektu i wyników przeprowadzonych działań weryfikacyjnych
3. Omówienie działań merytorycznych, planów i harmonogramu na przyszły miesiąc.
4. Omówienie bieżących problemów w realizacji projektu zgłoszonych przez członków zespołu.

Podstawowym kanałem obiegu informacji wewnątrz zespołu jest poczta e-mail. Pozwala ona na równoległą komunikację do wielu osób, a jednocześnie na archiwizację jej przebiegu i wgląd do wcześniejszych zapisów.

Wszystkie materiały i dokumenty zapisane są na serwerze Fundacji, a dostęp do poszczególnych elementów udzielany był konkretnym osobom za wiedzą i zgodą Koordynatora.

Pozostałe kanały komunikacji obejmowały kontakty osobiste i telefoniczne, wewnątrz zespołów oraz pomiędzy zespołami i poszczególnymi osobami, szczególnie dotyczące bieżących ustaleń i wyjaśnień wymagających szybkich informacji i decyzji.

Podsumowanie

Struktura organizacyjna zespołu projektowego jest przejrzysta i logiczna. Pozwala na sprawne zarządzanie dużym zespołem pracowników i współpracowników oraz koordynowanie prac i monitorowanie ich postępów w poszczególnych obszarach, a na tym etapie także bieżące wprowadzanie zaleceń wynikających z pilotażu rozwiązań.

Przyjęty system komunikacji jest prawidłowy i efektywny. Sprzyja zapewnieniu informacji wszystkim pracownikom i współpracownikom projektu, w zakresie ich zadań i dostępu do niezbędnych danych, przy ograniczeniu natłoku zbędnych materiałów.

Jednocześnie osoby kluczowe dla realizacji projektu mają stały dostęp do informacji nt. wszystkich aspektów i obszarów prac, co pozwala na ich koordynację.

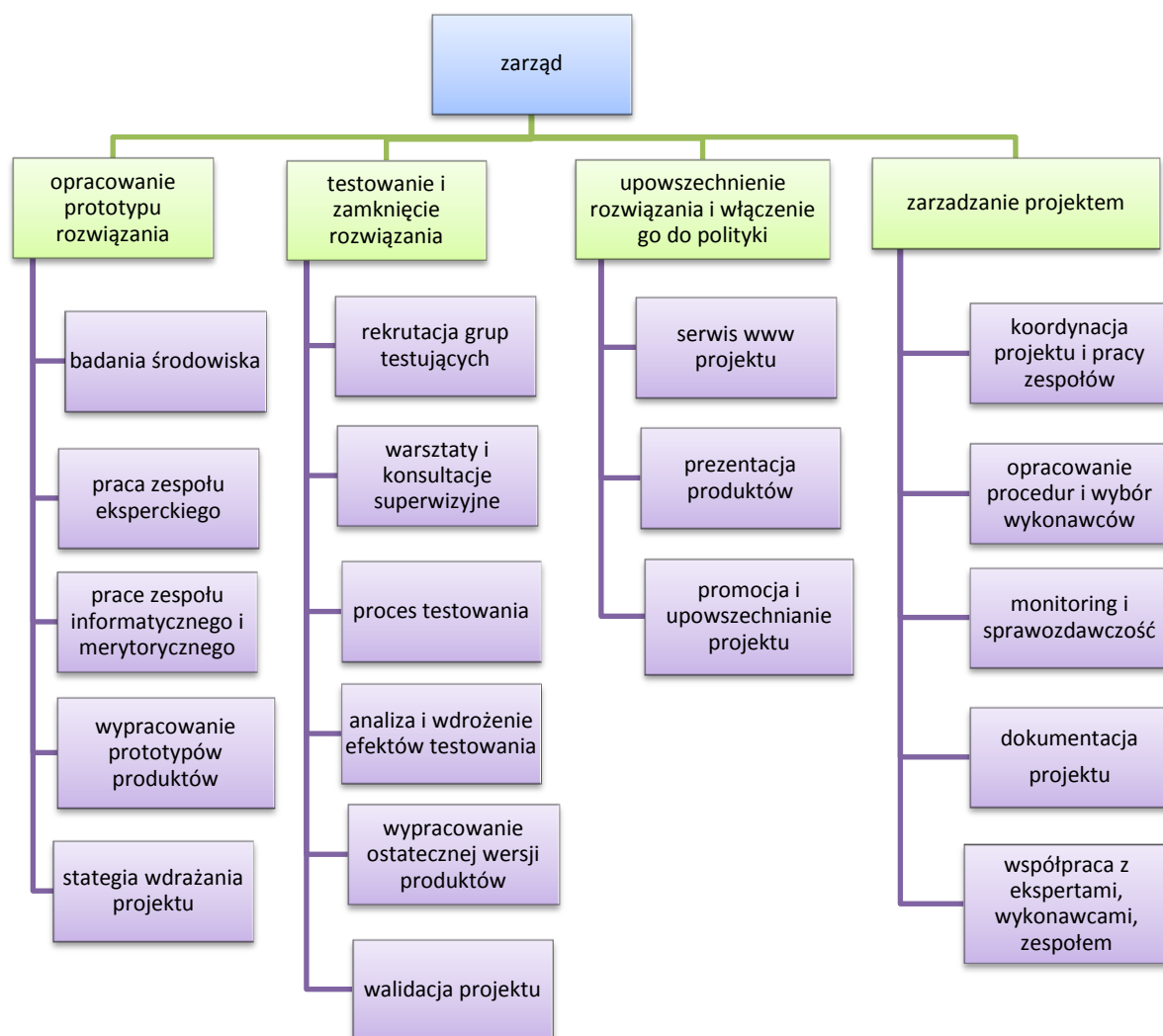
3. Przebieg projektu, zgodność z harmonogramem

Kontrola przebiegu projektu jest jednym z zadań członków Grupy Zarządzającej. Informacje ze spotkań Zespołu projektowego pozwalały na weryfikację zgodności postępów projektu z harmonogramem, i ich omawianie podczas spotkań Grupy Zarządzającej.

W realizacji nie następowały opóźnienia. Szczegółowe informacje nt. postępów prac określone były w następujących dokumentach tj. dokumentacja finansowa i księgowa –

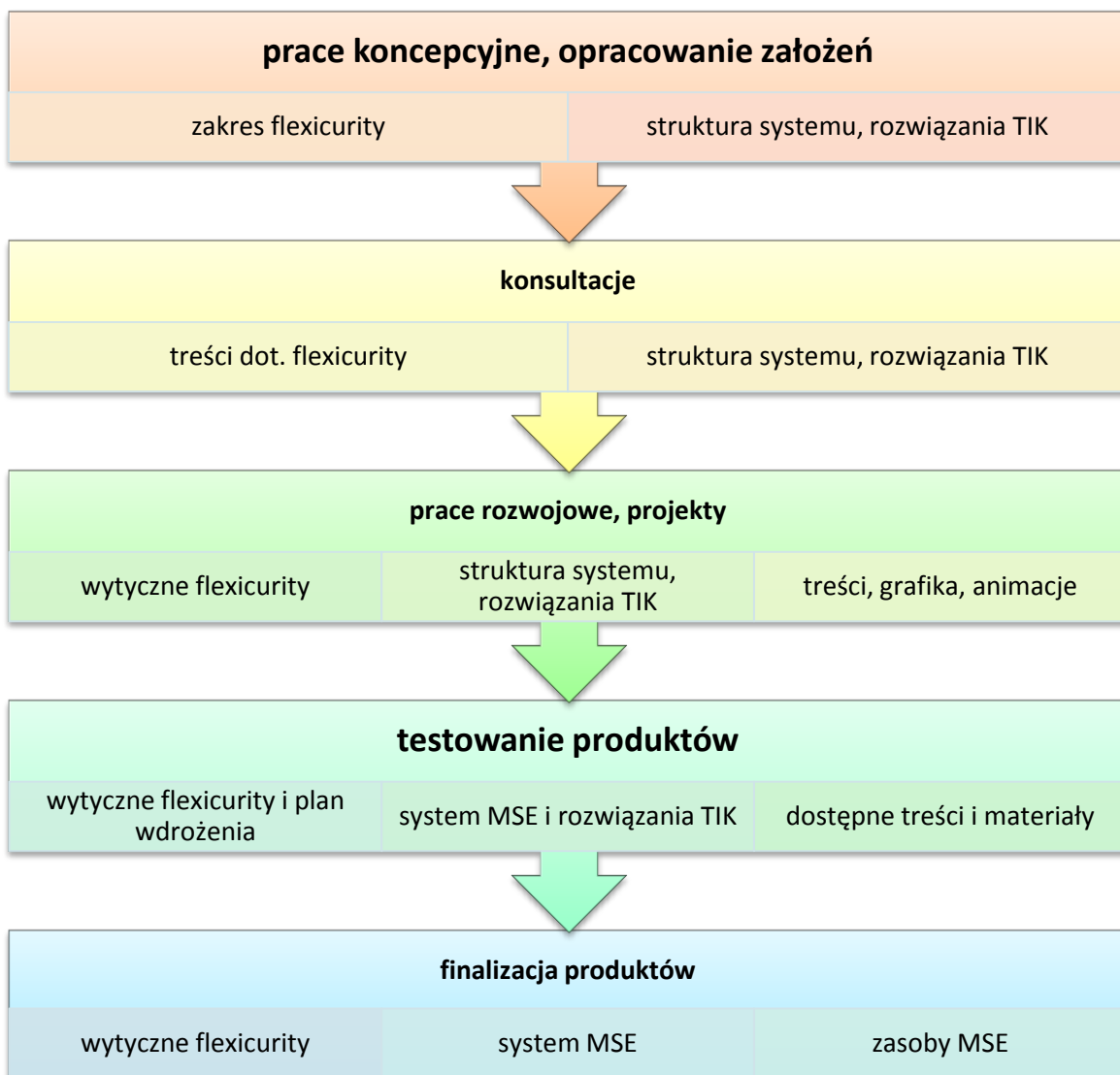
wykaz płatności, część merytoryczna (sprawozdawcza) wniosków o płatność składanych do Instytucji Pośredniczącej.

Wyk.2. Struktura zadaniowa projektu:



Schemat fazy pilotażowego wdrożenia

W przyjętym systemie prac koncepcyjnych i rozwojowych wyróżnić można kluczowe etapy, prowadzące do wykonania produktów projektu, zarówno pod względem merytorycznym, jak i technicznym, oraz obrazujące ich testowanie



Zgodność z harmonogramem

Poniżej przedstawiona jest tabela porównawcza harmonogramu etapów projektu (zgodnie z wnioskiem i stanu ich realizacji na zakończenie etapu testowania).

Jedyna zmiana dotyczy opracowania procedur i wyboru wykonawców (Zarządzanie Projektem). Wszystkie procedury wykonywane są w sposób zapewniający spójność terminu i zakresu postępowania dla efektywnej realizacji wszystkich działań. Jest to zgodne z zasadami

przejrzystości i efektywnego zarządzania finansami, zawartymi w Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w zakresie POKL.

Rozbudowana struktura zaplanowanych działań, wielość elementów podlegających procedurom wyboru wykonawców oraz dynamika projektu spowodowały konieczność rozłożenia procesu w czasie.

Kolejne procedury wynikają bezpośrednio z harmonogramu projektu, postępów w realizacji projektu oraz pojawiających się potrzeb zespołu projektowego.

Nr etapu	Nazwa etapu	Planowany miesiąc zakończenia	Rzeczywisty miesiąc zakończenia	Status na koniec fazy rozwojowej
Zadanie 1 – Opracowanie prototypu rozwiązania				
1	pogłębione badania środowiska	10.2013	10.2013	zakończony
2	prace zespołu eksperckiego	07.2013	07.2013	zakończony
3	prace zespołu informatycznego i merytorycznego	08.2013	08.2013	zakończony
4	wypracowanie prototypu produktów	08.2013	08.2013	zakończony
5	walidacja strategii wdrażania projektu	10.2013	10.2013	zakończony
Zadanie 2 – Testowanie i zamknięcie rozwiązania				
1	rekrutacja grup testujących	01.2015	01.2015	zakończony
2	warsztat i konsultacje superwizyjne dla grupy testującej	01.2014	01.2014	zakończony
3	analiza i wdrożenie efektów testowania	12.2014	12.2014	zakończony
4	badanie efektywności produktów	12.2014	12.2014	zakończony
5	dopracowanie produktów projektu	12.2014	12.2014	zakończony
6	Praca zespołu informatycznego i merytorycznego	12.2014	12.2014	zakończony

7	wypracowanie ostatecznych wersji produktów oraz instrukcji stosowania	12.2014	12.2014	zakończony
8	Walidacja produktu	02.2015	-	trwający
Zadanie 3 – Upowszechnianie rozwiązania i włączenie go do praktyki				
1	serwis www projektu	06.2015	-	trwający
2	prezentacja produktów – seminarium, spotkania, szkolenia	06.2015	-	planowany
3	promocja i upowszechnianie projektu	06.2013	-	trwający
Zarządzanie Projektem				
1	koordynacja projektu i pracy zespołu	06.2015	-	trwający
2	opracowanie procedur i wyboru wykonawców	04.2013	10.2013	zakończony
3	monitoring i sprawozdawczość	06.2015	-	trwający
4	dokumentacja projektu	06.2015	-	trwający
5	Współpraca z ekspertami, wykonawcami, zespołem informatycznym i merytoryczny,	06.2015	-	trwający

Procedury wyboru wykonawców, dostawców i usługodawców

Wszystkie procedury związane z dostawami, usługami i wykonawstwem prac koniecznych do zamknięcia fazy pilotażowego wdrożenia zakończono do października 2013r. Wszystkie procedury mają pełną dokumentację.

Podsumowanie

Przebieg projektu jest na bieżąco monitorowany przez Grupę Zarządzającą.

Projekt przebiega zgodnie z przyjętym harmonogramem prac.

Ryzyko wystąpienia opóźnień w realizacji projektu jest znikome.

4. Produkty finalne rozwiązania

4.1. Innowacyjność rozwiązania

Innowacyjność rozwiązania opiera się na wypracowaniu i wprowadzeniu modelu flexicurity do środowiska pracowników placówek przedszkolnych i opiekuńczych, które nie zostało do tej pory objęte żadnym systemowym wsparciem, a w którym, jak wskazano powyżej, istnieje rzeczywista potrzeba zastosowania idei flexicurity.

Opracowany został autorski, innowacyjny model flexicurity dedykowany środowisku zawodowemu placówek przedszkolnych i opiekuńczych. Rozwiązanie ma bezpośredni wpływ na osoby pracujące w placówkach.

Koncepcja projektu zakłada upowszechnienie idei flexicurity, w tym aktywnego podejścia do samorozwoju zawodowego i funkcjonowania na rynku pracy w sposób dostosowany do własnych potrzeb, w formie działań „oddolnych” – bezpośrednio wśród pracowników oraz pracodawców wskazanego środowiska zawodowego.

Idea flexicurity jest modelem złożonym i najczęściej utożsamianym z rozwiązaniami systemowymi – szczególnie na poziomie prawnym i administracyjnym. W efekcie jest niejasna, a często także źle rozumiana, wśród osób pracujących, w tym także kadry zarządzającej pracodawców. Wśród pracowników często kojarzona jest z pojęciem „umów śmieciowych” - przez co budzi negatywne korelacje i niechęć do wszelkich działań ‘narzucanych’ przez pracodawców. U pracodawców budzi opór ze względu na obawę przed nadmiernymi obciążeniami oraz komplikacjami organizacyjnymi. Dlatego projekt wprowadza innowację adresowaną bezpośrednio do placówek i ich pracowników: model flexicurity proponowany w MSE służy upowszechnieniu postaw elastycznych, lepszemu zrozumieniu samej idei. Wprowadza i upowszechnia narzędzia kształcenia przez całe życie (lifelong learning), a przede wszystkim umożliwia praktyczne stosowanie rozwiązań flexicurity w codziennej pracy placówek i życiu zawodowym pracowników.

Rozwiązanie „Aktywne Łączy” wspiera aktywność pracowników w podnoszeniu własnych kwalifikacji poprzez korzystanie z systemu eksperckiego obejmującego także szkolenia i bazę

materiałów, aby zwiększyć własną wartość rynkową i by posiadane kompetencje i kwalifikacje nie uległy dezaktualizacji. Stała praca nad posiadanymi kompetencjami, zdobywanie nowych, otwartość i gotowość na zmianę pod względem formy, miejsca i czasu zatrudnienia, podnosi wartość pracownika również w oczach pracodawcy. Równocześnie potrzeba ciągłego edukowania się, umiejętność odczytywania prognoz zmian rynku, nadążania za technologiami, a także znajomość możliwych form i warunków zatrudnienia, sprzyjają poczuciu bezpieczeństwa, które może się przejawiać nie tylko w poczuciu stabilności obecnego zatrudnienia, ale również w pewności siebie i swoich kwalifikacji, które przekładają się na umiejętność szybkiego znalezienia nowego miejsca pracy czy zmiany zawodu.

Idea flexicurity, domyślnie kojarzona z rozwiązaniami systemowymi na poziomie kraju, równie dobrze może być realizowana wewnętrznie - na poziomie lokalnym, czy wręcz pojedynczego podmiotu. Niniejszy projekt wypracowuje model dedykowany konkretnemu środowisku zawodowemu, realizujący poszczególne segmenty koncepcji flexicurity w stopniu i zakresie dostosowanym do jego specyfiki.

Wnioskodawca w pierwszym etapie projektu stworzył autorski model 4 ścieżek flexicurity, w ramach którego najbardziej odpowiednim i rekomendowanym przez autorów modelem jest ścieżka 2. W ramach wybranej ścieżki nie muszą być zastosowane wszystkie segmenty, użytkownicy i odbiorcy mogą korzystać z modelu w sposób kafeteryjny co zresztą stoi u podstaw europejskiej idei flexicurity.

Założeniem modelu jest uelastycznienie warunków zatrudniania i pracy w różnych formach placówek przedszkolnych i opiekuńczych, przy zachowaniu równowagi pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Pracodawcom model wskazuje rozwiązania zapewniające stabilność organizacyjną placówki, a jednocześnie pozwalające na świadczenie usług dobrej jakości, przy uwzględnieniu rzeczywistych uwarunkowań danego podmiotu.

W odniesieniu do pracowników założeniem modelu jest stworzenie szerokiego spektrum możliwości przekwalifikowania się w kontekście horyzontalnym, pozwalającego pracownikom zawodów opiekuńczo-wychowawczych na zdobycie nowych kwalifikacji, kompetencji oraz świadomości o nowych uzupełniających kierunkach rozwoju w zakresie ścieżki pedagogicznej. Zamiast zupełnej zmiany zawodu w ramach modelu proponowane jest

zdobycie umiejętności uzupełniających np.: animatora kultury, menadżera edukacji uzupełniającej, asystenta edukacyjnego.

Osobnym aspektem innowacyjności systemu jest przeciwdziałanie stereotypizacji ról społecznych i zawodowych kobiet i mężczyzn, które w silnie sfeminizowanym (98%) środowisku placówek przedszkolnych i opiekuńczych przybiera szczególną formę. W zawodach uznawanych za rodzaj służby społecznej, np. w sektorze edukacji czy pomocy społecznej, powszechnie spotykany jest efekt tzw. 'lepkiej podłogi' - opisujący stagnację pracownika na jednym stanowisku, praktyczną rezygnację z rozwoju zawodowego i silną obawę przed zmianami rynkowymi. Problematiczne jest także zjawisko tzw. 'ruchomych schodów' - nieuzasadnionego merytorycznie szybszego awansu przedstawicieli mniejszości (tu: mężczyzn, którzy, choć jest ich statystycznie mniej w zawodzie, łatwiej awansują i zajmują kierownicze stanowiska). „Aktywne łączy”, zapewniając profesjonalne wsparcie szkoleniowo-narzędziowe, wspomagają pracowników w procesie podnoszenia kompetencji i świadomego uczestnictwa w rynku pracy, jednocześnie przyczyniając się do profesjonalizacji ich wizerunku zawodowego i podniesienia wartości rynkowej.

Projekt realizuje trzy wymiary innowacyjności:

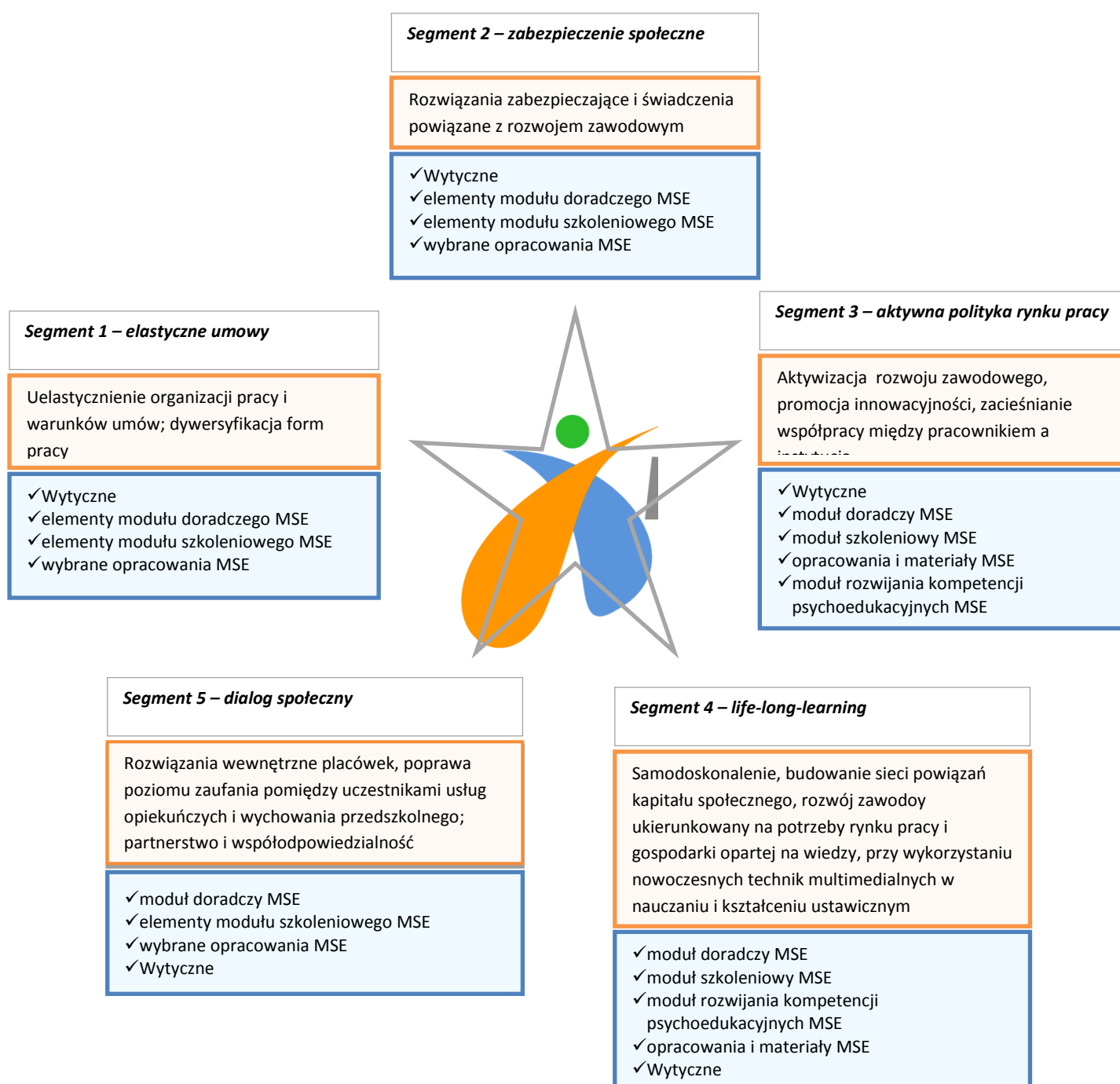
- **Wymiar uczestnika** – Grupy docelowe projektu, jako całość, nie jest dotychczas objęta żadnym systemowym wsparciem. Zarówno pracodawcom jak i pracownikom brakuje świadomości na temat możliwości stosowania nowoczesnych, efektywnych rozwiązań zatrudnienia. W polityce rynku pracy brakuje programów aktywizujących przeznaczonych dla tej grupy docelowej.

Dodatkowo pracownicy (w tym kadra zarządzająca) placówek przedszkolnych i opiekuńczych mają ograniczony dostęp do wsparcia eksperckiego, metodycznego i samorozwoju. Szkolenia są niedostępne i zamknięte dla pracowników bez wykształcenia zawodowego. Brakuje szkoleń otwartych. Dostępna oferta jest prawie wyłącznie odpłatna, więc wymaga samodzielnego sfinansowania przez pracownika lub pozyskania współfinansowania pracodawcy.

- **Wymiar problemu** – W placówkach przedszkolnych i opiekuńczych brakuje elastycznych rozwiązań zatrudnienia i systemu zawodowego doskonalenia kadry. Nauczycielom i opiekunom brakuje systemu wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów oraz dostępu do nowoczesnych i multimedialnych metod oraz narzędzi dydaktycznych.

- **Wymiar formy wsparcia** – System ekspercki jest nowatorską formą gromadzenia, wymiany i dystrybucji wiedzy. Daje możliwość stałego poszerzania zbiorów i dostosowywania i rozwijania treści do zgłaszanych potrzeb, a także stosowania każdego elementu niezależnie. Jego dużą wartością jest indywidualizacja form doskonalenia i doradztwa zawodowego, dostępność – możliwość wykorzystania w momencie kiedy pojawia się problem, lub gdy potrzebne jest wsparcie.

Autorski model flexicurity



4.2. Produkty finalne

4.2.1. „Wytyczne dotyczące stosowania flexicurity w zawodach wychowawczych i opiekuńczych”

„Wytyczne dotyczące stosowania flexicurity w zawodach wychowawczych i opiekuńczych” to opis opracowanego modelu wdrożenia idei flexicurity w placówkach przedszkolnych i opiekuńczych oraz w środowisku zawodowym ich pracowników.

Materiał jest dedykowany przede wszystkim pracownikom i pracodawcom środowiska usług przedszkolnych i opiekuńczych, ale także podmiotom prowadzącym placówki, oraz samorządom lokalnym.

W dokumencie, w sposób przystępny, opisane są możliwe rozwiązania zgodne z koncepcją flexicurity, w tym korzyści płynące z uelastycznienia warunków zatrudniania i organizacji czasu pracy. Znajdują się w nich informacje dotyczące godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz rozwijania umiejętności samokształcenia, podnoszenia kompetencji i uczenia się przez całe życie, co pomaga w radzeniu sobie z dynamicznymi zmianami środowiska pracy, a także formy wykorzystania dialogu społecznego.

Dołączony do „Wytycznych” Aneks zawiera szczegółowy opis uwarunkowań społeczno-gospodarczych wprowadzania idei flexicurity w Unii Europejskiej, przegląd aktualnych definicji i obraz koncepcji w dokumentach unijnych, a także przykłady implementacji idei w krajach UE.

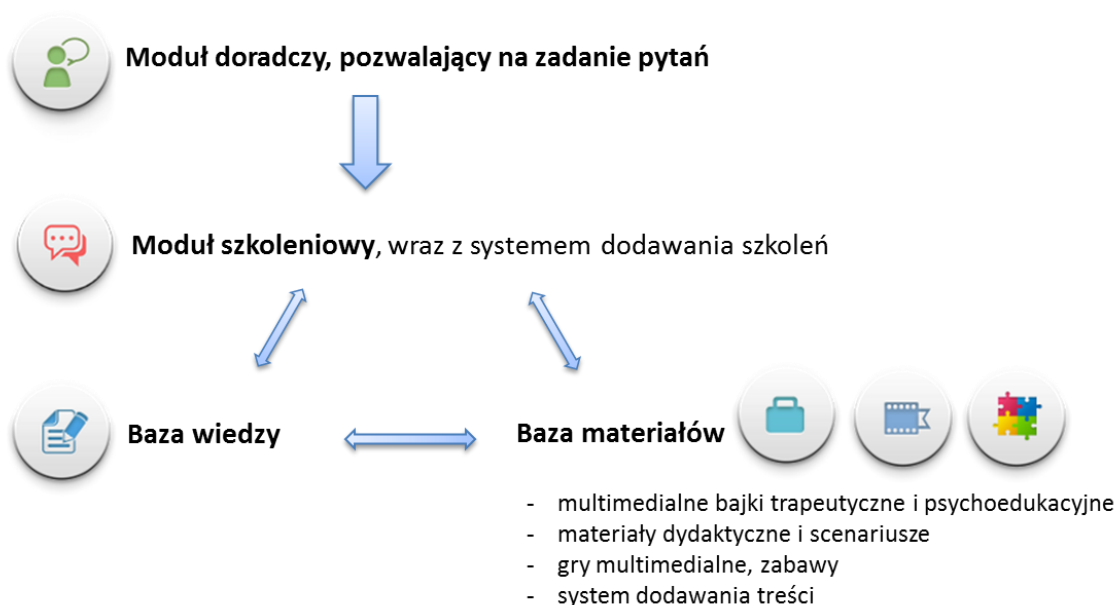
Wytyczne zawierają formularz pozwalający placówce określić swój potencjał flexicurity, zarówno w chwili obecnej, jak i w perspektywie kilku lat. Może on służyć jako otwarty zestaw instrumentów flexicurity dostępnych dla zarządu placówki, wskazujących możliwości uelastycznienia stosowanych rozwiązań. Elektroniczna wersja formularza dostępna jest też dla zarejestrowanych użytkowników systemu MSE.

4.2.2. Multimedialny System Eksperski „Aktywne Łączy”

System ekspercki jest nowatorską formą gromadzenia, wymiany i dystrybucji wiedzy. Daje możliwość stałego poszerzania zbiorów i dostosowywania i rozwijania treści do zgłaszanych potrzeb, a także stosowania każdego elementu niezależnie. Jego dużą wartością jest indywidualizacja form doskonalenia i doradztwa zawodowego, dostępność – możliwość wykorzystania w momencie kiedy pojawia się problem, lub gdy potrzebne jest wsparcie.

W odróżnieniu od istniejących portali informacyjnych ‘system ekspercki’ (zwany też ‘ekspertowym’) jest programem komputerowym zaprojektowanym do wykonywania złożonych zadań o podłożu intelektualnym. Może stanowić narzędzie wspomagające decyzje człowieka, podpowiadając mu ewentualne rozwiązania. Podstawowa idea systemu eksperckiego polega na przeniesieniu wiedzy eksperta do programu komputerowego, który jest wyposażony w bazę wiedzy, konkretne reguły wnioskowania oraz język komunikacji z użytkownikiem i odbiorcą, odwzorowujący proces doradczy. Najważniejsze cechy systemów eksperckich to zgromadzenie wiedzy z danej dziedziny i możliwości jej aktualizacji, przyjazny sposób komunikowania się z użytkownikiem systemu. Wiedza zgromadzona w systemie może być wykorzystywana wielokrotnie, przez wielu użytkowników i odbiorców.

Budowa systemu eksperckiego wymaga zbudowania bazy wiedzy eksperta i stworzenia dla niej odpowiedniej struktury informatycznej, dopasowania odpowiednich metod wnioskowania i wyjaśniania rozwiązań problemów. Wiedza zgromadzona w systemie może być wykorzystywana wielokrotnie, przez wielu użytkowników,



a. System definiowania problemów i wskazywania rozwiązań (moduł ekspercki)

Moduł ekspercki umożliwia:

- wprowadzanie, edytowanie i przeglądanie bazy wiedzy „rozumianej” przez system
- łączenie wątków z odpowiednim materiałem multimedialnym oraz mp3
- przeglądanie historii swoich rozmów z awatarem

W zasobach tego modułu znajdują się informacje odnoszące się do zakresu szkoleń i udostępnionych materiałów. Zadając pytanie, wskazując konkretny problem uzyskujemy gotowe jego rozwiązanie wraz z odpowiednimi odnośnikami do narzędzi i materiałów, które mogą okazać się nam przydatne.

Pozwala na to między innymi system słów kluczowych, które automatycznie wiążą ze sobą różne rodzaje narzędzi i zasobów systemu.

b. System udostępniania e-szkoleń (Kreator i 6 szkoleń)

Moduł szkoleniowy dostępny jest wyłącznie dla zarejestrowanych użytkowników systemu, przy czym w różnym zakresie dla osób zarejestrowanych jako kadra zarządzająca / dyrektorzy / przedstawiciele podmiotów prowadzących placówkę (użytkowników rozwiązania), a w innym dla zarejestrowanych wychowawców i nauczycieli (odbiorców rozwiązania).

Moduł szkoleń dla odbiorców

Szkolenia wchodzące w skład systemu, dedykowane odbiorcom, tj. nauczycielom i wychowawcom, obejmują:

- Szkolenie narzędziowe: formy i warunki korzystania z zasobów MSE
- Formy i warunki zatrudniania w placówkach: podniesienie wiedzy nt. nowoczesnych rozwiązań rynku pracy
- Samorozwój-planowanie, narzędzia, monitorowanie: poznanie form i sposobów samorozwoju i doskonalenia zawodowego
- Podstawy bajkoterapii
- Rozwój emocjonalny i poznawczy dziecka
- Komunikacja z dzieckiem, nawiązywanie relacji, rozwiązywanie konfliktów

Pierwsze cztery e-kursy są obligatoryjne – ich ukończenie warunkuje uzyskanie dostępu do wszystkich zasobów. Kolejne szkolenia mają charakter dobrowolny.

Moduł szkoleń dla użytkowników

Szkolenia wchodzące w skład systemu, dedykowane użytkownikom, tj. pracodawcom i kadrze zarządzającej placówek, obejmują:

- Szkolenie narzędziowe: formy i warunki korzystania z zasobów MSE
- Formy i warunki zatrudniania w placówkach: podniesienie wiedzy nt. nowoczesnych rozwiązań rynku pracy
- Formularz „Plan wdrożenia flexicurity w placówce przedszkolnej lub opiekuńczej”

Podczas odbywania szkolenia system odpowiada na pytania w „kontekście” danego obszaru wiedzy.

Kreator e-szkoleń

Użytkownicy systemu z pełnym dostępem do bazy mają możliwość rozbudowywania bazy szkoleń i dodawania własnych materiałów. Szkolenia będą udostępniane w formie prezentacji np. Power Point lub dokumentów tekstowych np. PDF. Materiały dodawane przez użytkowników ulegają weryfikacji formalnej oraz eksperckiej (merytorycznej). Pierwszy etap weryfikacji polega na sprawdzeniu zgodności deklarowanych treści z faktyczną zawartością przesłanego materiału i eliminacji treści SPAM. Materiały zostaną również oddane do opinii eksperta celem określenia wartości merytorycznej.

c. Baza materiałów

Zasoby systemu, na moment zakończenia procesu testowania produktu, zawierały 100 artykułów, 30 multimedialnych bajek edukacyjnych, 55 scenariuszy zajęć oraz 100 rozgrywek komputerowych nawiązujących tematycznie i graficznie do bajek multimedialnych. Zasoby mogą być stale rozwijane zarówno przez administratorów jak i użytkowników MSE.

Artykuły

100 artykułów dostarczających wiedzę metodyczną i praktyczną. Artykuły zostały przygotowane przez pedagogów, psychologów, terapeutów oraz specjalistów z dziedziny flexicurity. Materiały udostępnione w systemie rozszerzają wiedzę z zakresu szkoleń, oraz

wielu innych obszarów problemowych np. logopedii, wychowania, edukacji matematycznej, chorób i dolegliwości małych dzieci, komunikacji i wiele innych.

Multimedialne bajki

W systemie zamieszczono 30 multimedialnych bajek edukacyjnych, psychoedukacyjnych, kształtujących postawy i wzorce zachowań o ciekawej różnorodnej formie multimedialnej – animowane bajki w formie video oraz w formie interaktywnej książki multimedialnej. Główne bloki problemowe bajek to: bajki edukacyjne, logopedyczne, psychoedukacyjne.

Każda bajka dostępna jest w kilku formatach – animowanej książeczki, audiobooka czy pliku tekstowego pdf. Można je odtwarzać zarówno na komputerach stacjonarnych, laptopach jak i urządzeniach mobilnych (android).

Materiały dydaktyczne – scenariusze zajęć

W ramach projektu powstało 55 scenariuszy zajęć (gier i zabaw). Edukacyjne, kształtujące wyobraźnię propozycje zajęć są doskonałym zestawem materiałów do pracy z dziećmi. Scenariusze zawierają praktyczne opisy i wskazówki dla wychowawców.

Rozgrywki komputerowe (mini-gry)

W systemie dostępnych jest 100 rozgrywek komputerowych nawiązujących tematycznie i graficznie do bajek multimedialnych. Rozgrywki zostały urozmaicone i stworzone tak, by można było grać z dziećmi zarówno w dużych grupach (wspólne odgadywanie rozwiązań przez dzieci), jak i w mniejszych lub nawet indywidualnie. Gry oparte są na formatach takich jak: quiz, puzzle, kolorowanka, memo, refleks, różnice, odnajdywanie, dopasowanie (przeciąganie), labirynt, zbieranie do koszyka.

Każda gra dostępna jest w formacie umożliwiającym odtwarzanie zarówno na komputerach stacjonarnych, laptopach jak i urządzeniach mobilnych (android). Umożliwia to wykorzystanie ich w różnych sytuacjach.

d. Moduł rozwijania kompetencji psychoedukacyjnych

Moduł dostępny jest dla użytkowników, którzy ukończyli szkolenia obligatoryjne. Umożliwia stałe poszerzanie zasobów wiedzy poprzez udostępnianie materiałów psychoedukacyjnych i edukacyjnych: artykułów, gier, bajek, scenariuszy zabaw czy też własnych wniosków i przemyśleń. Moduł służy stałemu rozwijaniu, doksztalcaniu się czyli samorozwoju. Jest to

forma wymiany i przekazywania dobrych praktyk pracy z dziećmi. Materiały dodawane przez użytkowników ulegają weryfikacji formalnej oraz eksperckiej (merytorycznej).

Moduł został od razu wzbogacony o zasoby udostępnione przez Fundację Drabina Rozwoju. Są to materiały psychoedukacyjne – gry, bajki i artykuły, z których możesz korzystać w pracy.

4.2.3. Instrukcja stosowania rozwiązania

Instrukcja stworzona została na potrzeby użytkowników Multimedialnego Systemu Eksperckiego - Aktywne Łączy. Opracowanie zawiera informacje na temat tego czym jest autorski model wdrażania idei flexicurity, jakie są instrumenty związane z jego wdrażaniem, jak działa i z czego składa się Multimedialny System Ekspercki oraz jaki jest cel jego wdrożenia. W instrukcji znajdują się opisy elementów składowych systemu oraz przykłady stosowania rozwiązania.

5. Przebieg testowania rozwiązania

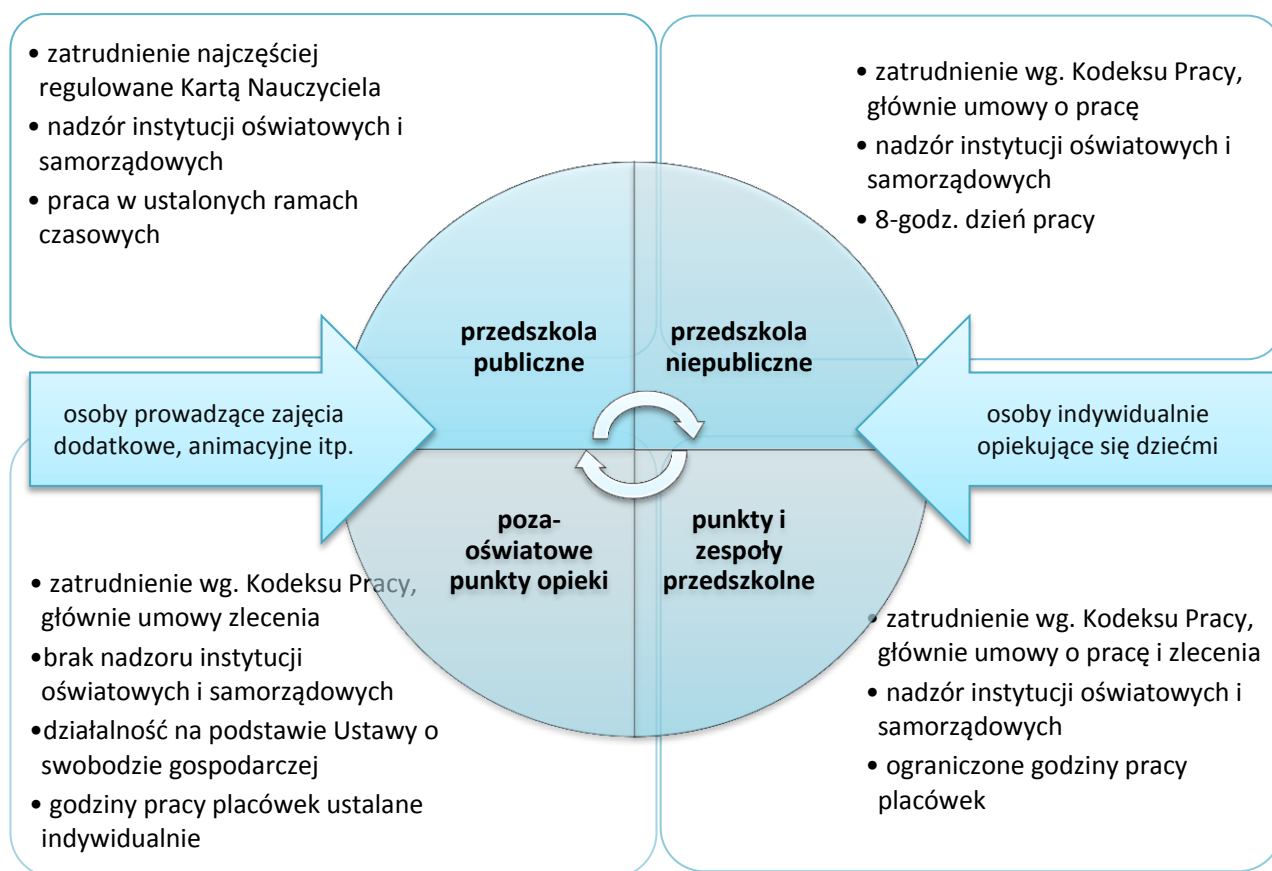
5.1. Dobór grupy testującej

Spotkanie rekrutacyjne dla potencjalnych uczestników testujących rozwiązanie odbyło się w lutym 2014 r. Podczas spotkania przedstawiono założenia projektu i proponowanego rozwiązania, plan procesu testowania oraz warunki uczestnictwa.

Grupa docelowa, mimo pozornej spójności środowiska zawodowego, jest bardzo zróżnicowana wewnętrznie, zarówno pod względem cech:

wykształcenie	wyższe kierunkowe
	wyższe niekierunkowe
	w trakcie studiów
	średnie
lokalizacja	duże miasta
	małe miasta i miejscowości
	gminy wiejskie
typ placówki	oświatowe publiczne
	oświatowe niepubliczne
	pozaoświatowe
forma zatrudnienia	umowa o pracę: stała lub czasowa, wg karty nauczyciela
	umowa zlecenie
	umowa o dzieło
	własna działalność gospodarcza

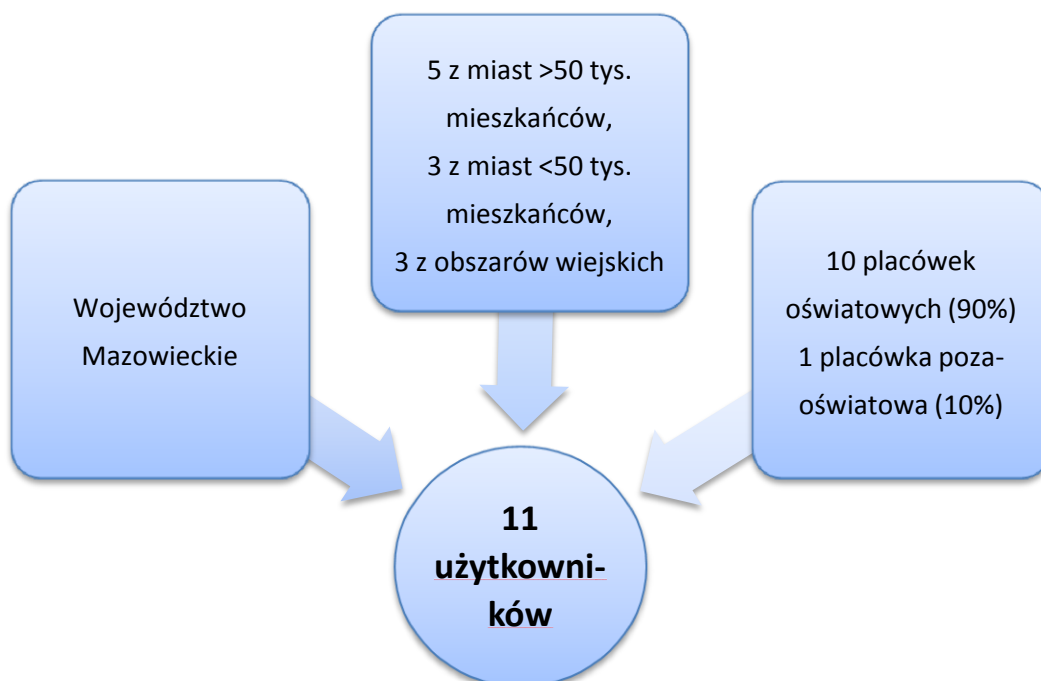
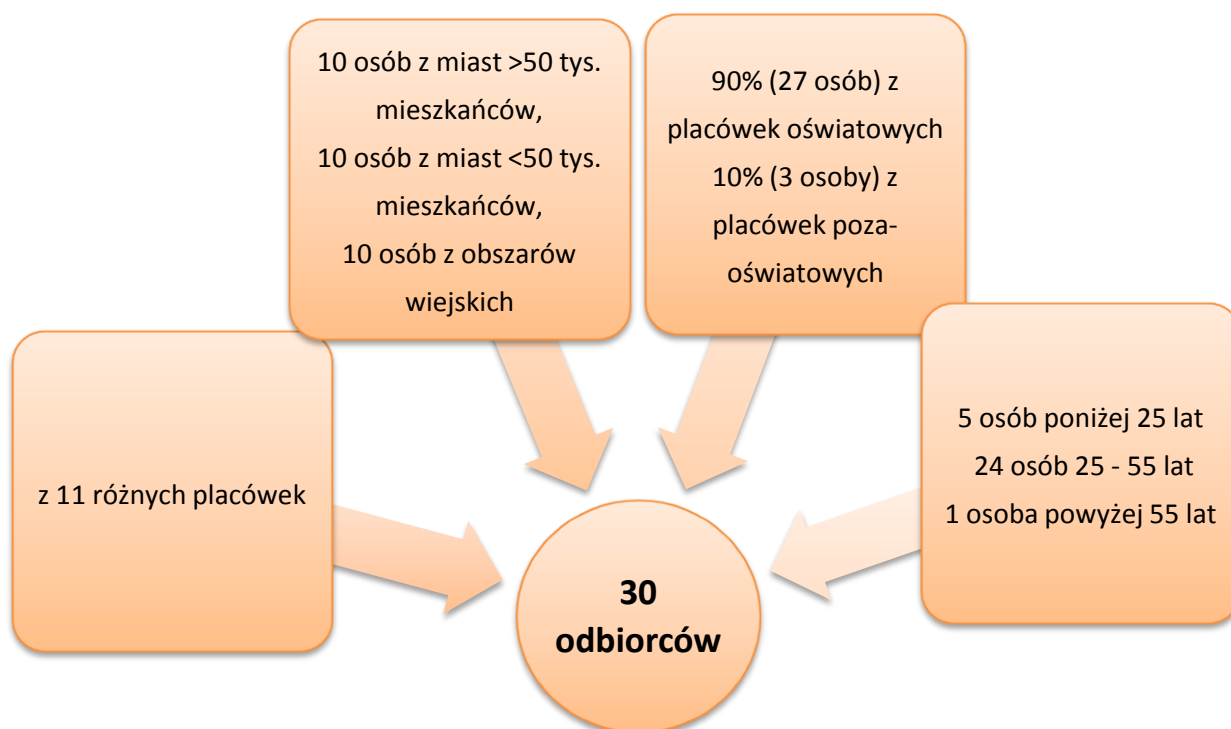
Jak i charakterystyki miejsca pracy:



W spotkaniu uczestniczyło 100 osób, spośród których wyłoniono grupę testującą. Jej strukturę opisują poniższe infografiki:



Struktura grup testujących odzwierciedlała przedstawioną charakterystykę grupy docelowej rozwiązania:



5.2. Przebieg testowania

W ramach procesu testowania grupa Odbiorców testujących:

- odbyła warsztat wprowadzający (8h) - obsługa narzędzia, zasady procesu testowania i ocena produktu
- miała dostęp i możliwość użytkowania narzędzia MSE – w tym do wszystkich materiałów i zasobów systemu
- skorzystała z 6 e-szkoleń dostępnych w systemie MSE – w dowolnie wybranym trybie i czasie
- odbyła 5 (x 5h) spotkań konsultacyjno-superwizyjnych
 - o wsparcie oraz wymiana opinii na temat systemu
 - o rozwój kompetencji bajkoterapeutycznych
- uczestniczyła w weryfikacji treści „Wytycznych...” pod kątem:
 - o odzwierciedlenia sytuacji obecnej i problemów środowiska pracowniczego
 - o oceny realności i skuteczności zastosowania proponowanych rozwiązań
 - o oceny przydatności w praktyce zawodowej i funkcjonowania na rynku pracy

Natomiast członkowie grupy Użytkowników testujących:

- placówki miały dostęp i możliwość użytkowania narzędzia MSE – w tym do wszystkich materiałów i zasobów systemu
- skorzystali z e-szkolenia, mieli również możliwość odbycia pozostałych e-szkoleń
- odbyli 4 spotkania (x 6h) konsultacyjno-superwizyjne, dot.:
 - o proponowanego modelu flexicurity oraz służących wsparciu w jego wdrażaniu
 - o wsparcia rozwoju pracowników, bajkoterapii i innych nowoczesnych rozwiązań
- przygotowali ramowe plany wdrażania rozwiązań w placówce na podstawie „Wytycznych...”
- uczestniczyli w weryfikacji treści „Wytycznych...”, pod kątem:

- odzwierciedlenia sytuacji obecnej i problemów placówek i podmiotów prowadzących
- dopasowania do grupy docelowej – z uwzględnieniem zróżnicowania tej grupy
- oceny realności zastosowania rozwiązań w placówkach
- oceny długoterminowej skuteczności zastosowania proponowanych rozwiązań organizacyjnych.

Wyk. Struktura

Obszar tematyczny		IV.'14	V.'14	VI.'14	IX.'14	X.'14
Warsztat z bslugi narzędzia dla Odbiorców	Efektywny rozwój zawodowy nauczycieli przedszkolnych w oparciu o MSE	X				
Spotkania konsultacyjno-superwizyjne dla Odbiorców	Zastosowanie bajkoterapii w pracy z dzieckiem w wieku przedszkolnym		X		X	X
	Rozwijanie kompetencji w oparciu o diagnozę potencjału zawodowego		X	X		
Spotkania konsultacyjno-superwizyjne dla Użytkowników	Zastosowanie bajkoterapii w pracy z dzieckiem w wieku przedszkolnym			X		
	Idea flexicurity a możliwość jej implementacji w instytucjach prowadzących edukację przedszkolną	X			X	
	Efektywna komunikacja w środowisku pracy					X

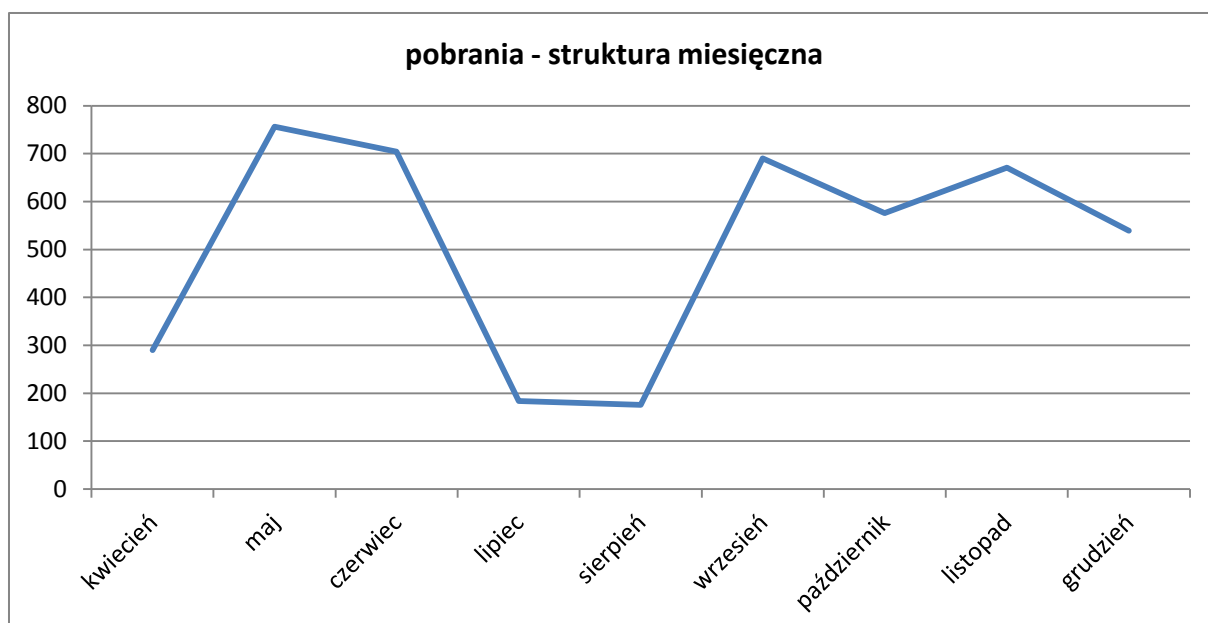
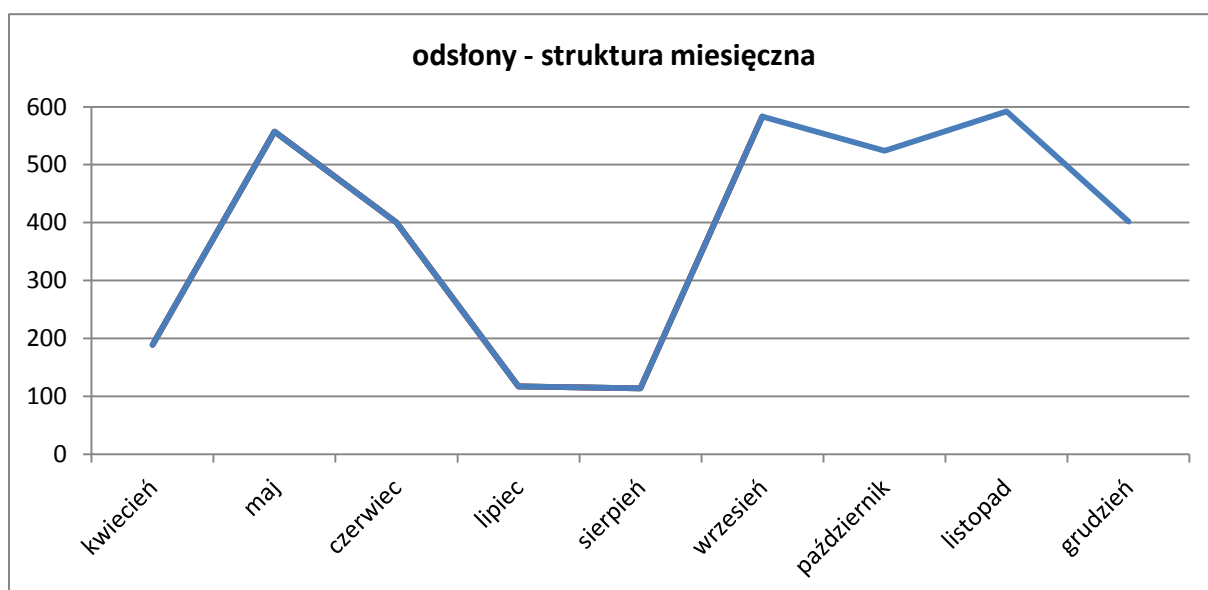
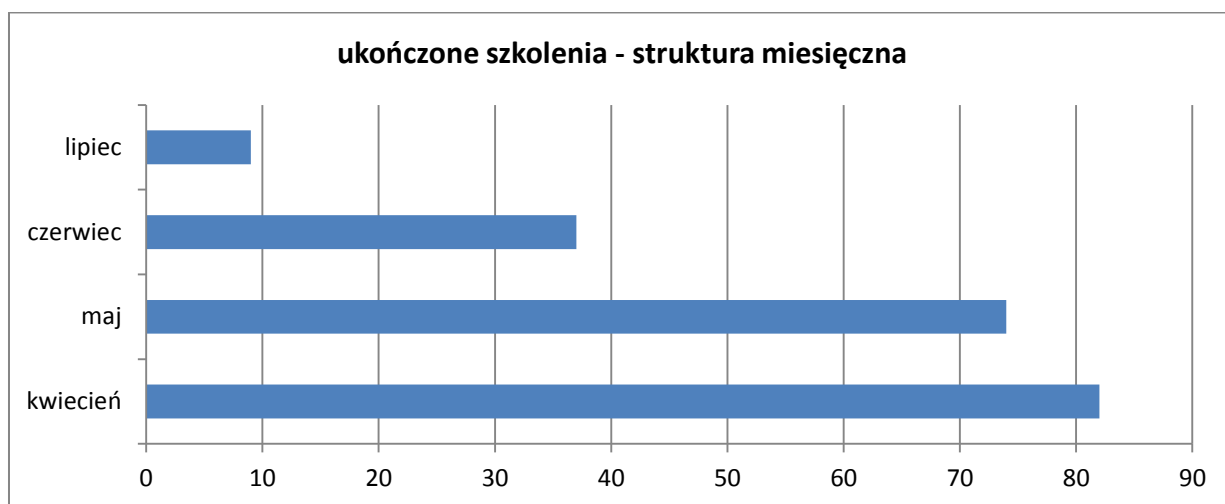
5.3. Przebieg użytkowania MSE w okresie testowania

W okresie testowania zasoby Multimedialnego Systemu Eksperckiego zostały udostępnione grupom testującym do samodzielnego i swobodnego korzystania.

Odbiorcy i Użytkownicy testujący zarejestrowali się w systemie, odbyli e-szkolenia i korzystali z udostępnionych zasobów od kwietnia do grudnia 2014r. Ze względu na proces testowania, nie były przyjmowane rejestracje spoza grupy testującej.

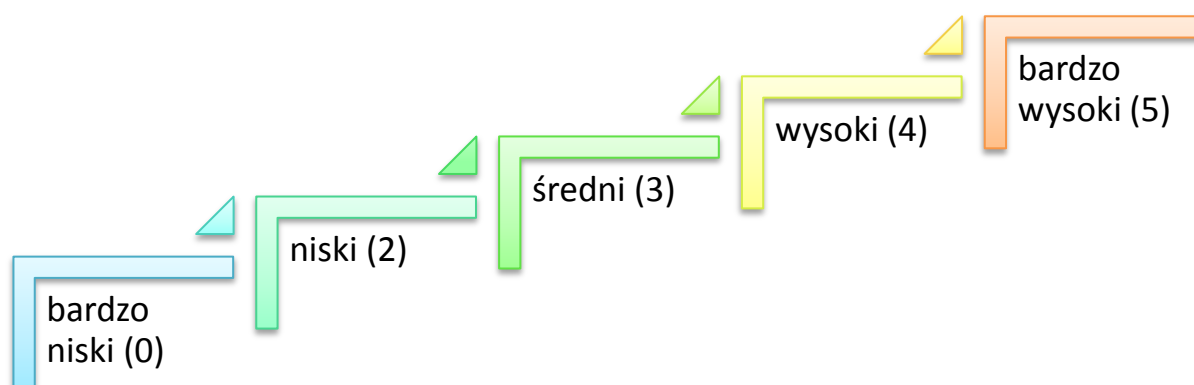


Dominantą zachowań są 2-3 wizyty w serwisie miesięcznie. Przy tym statystyki witryny w okresie IV-XII.2014 wykazują 3478 odsłon i 4586 pobrań (przy czym we wskazanym okresie dostęp do pełnych zasobów miały wyłącznie uczestnicy testujący projekt). Użytkownicy i odbiorcy korzystali z systemu MSE i jego poszczególnych komponentów w podobnym stopniu przez cały okres testowania. Także w okresie wakacyjnym, gdy aktywność placówek wychowawczych jest znacząco obniżona, odnotowywana była aktywność w serwisie – choć na niższym poziomie.



6. Ocena efektywności rozwiązania - wg. odbiorców i użytkowników

W badaniu efektywności produktu finalnego, którego wyniki są poniżej przedstawione, zastosowano pięciostopniową skalę oceny – od bardzo niski do bardzo wysoki. Wartości przywołane na poniższych wykresach odnoszą się do tej skali:

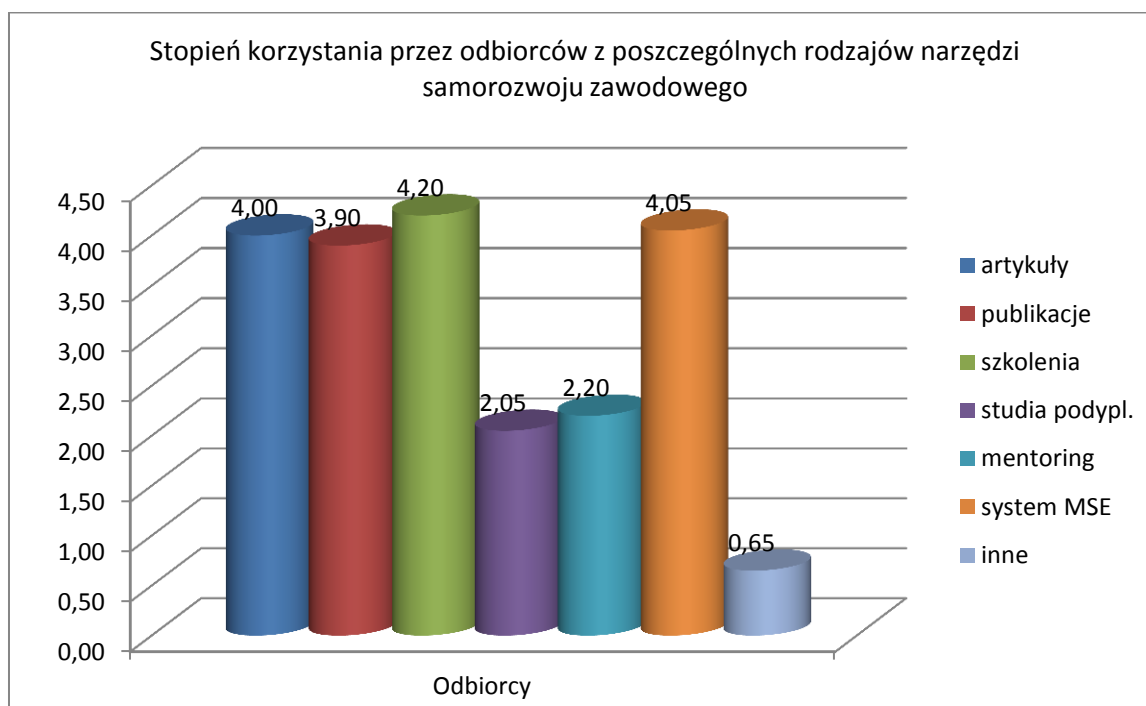


6.1. Wyniki badania ex-post

Stopień korzystania z narzędzi samorozwoju zawodowego

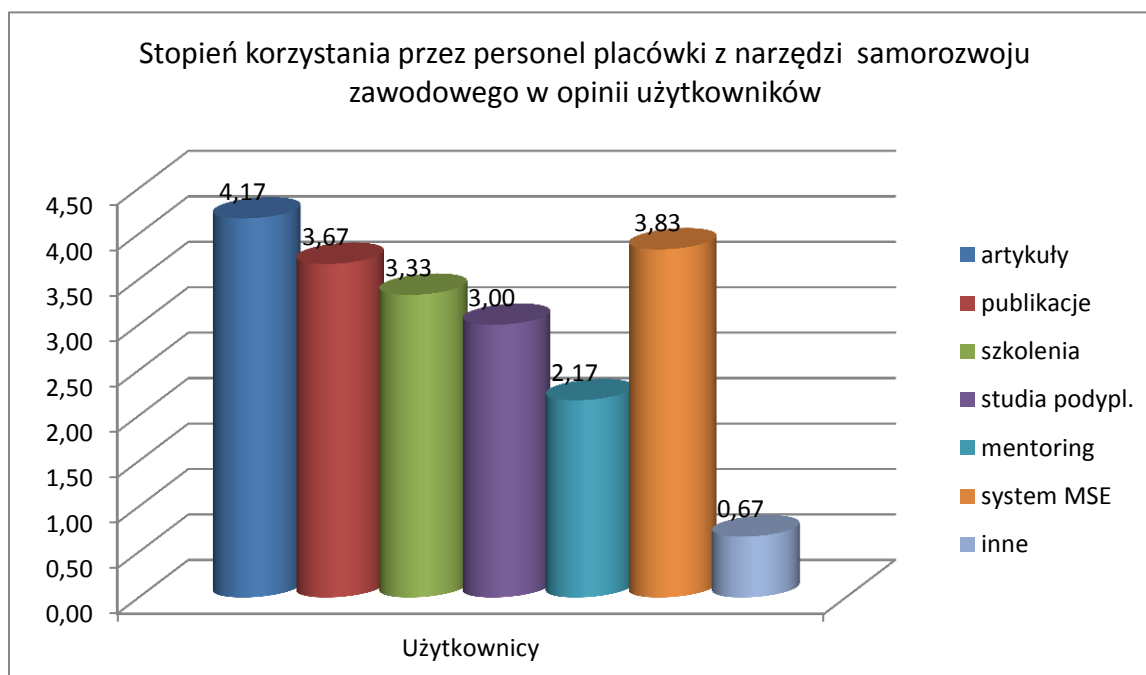
Respondenci z kategorii odbiorców projektu w badaniu ankietowym mieli za zadanie wskazać stopień korzystania wymienionych z nazwy z siedmiu rodzajów narzędzi rozwoju zawodowego.

Z systemu MSE korzysta 100% odbiorców projektu, został on też wskazany jako drugie pod względem stopnia korzystania narzędzie samorozwoju zawodowego. Wynik ten należy wskazać jako bardzo wysoki, biorąc pod uwagę, krótki czas funkcjonowania tego narzędzia. Trzeba także podkreślić, że w swej konstrukcji zawiera on także takie elementy jak szkolenia, artykuły i publikacje, które zostały wskazane jako narzędzia o najwyższym stopniu wykorzystania w grupie odbiorców.



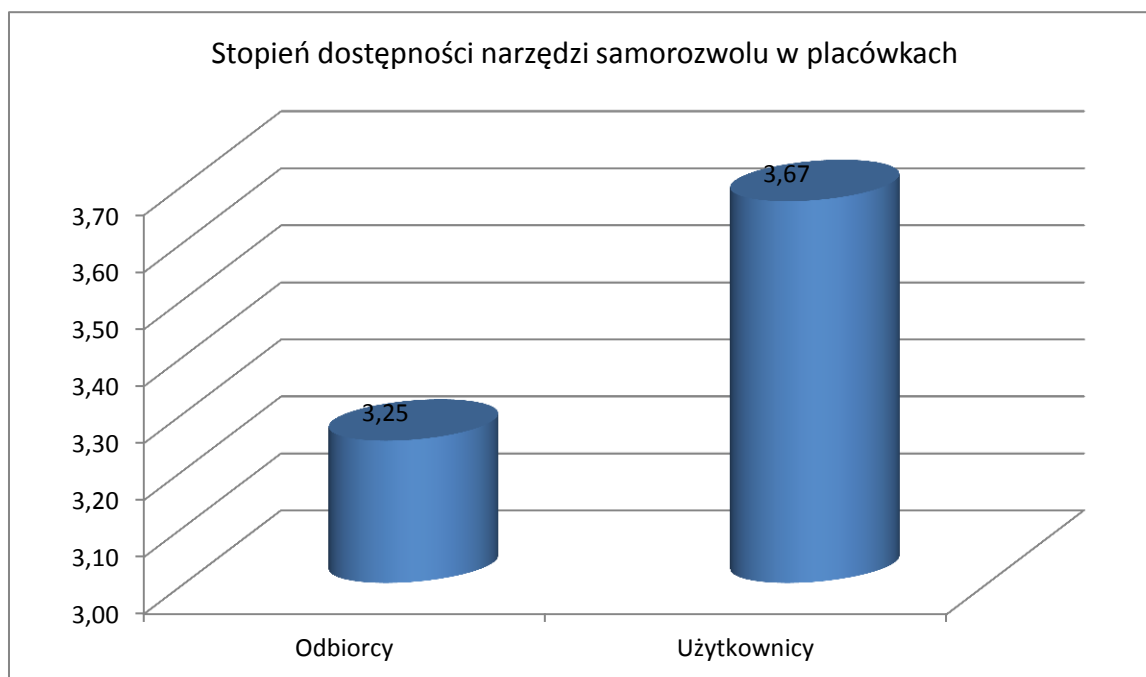
Respondenci z kategorii użytkowników projektu odpowiadali na pytanie o stopień korzystania przez ich personel.

Zdaniem osób zarządzających placówkami z systemu MSE korzysta 100% personelu zarządzanych przez nich placówek. Został on wskazany jako drugie po artykułach pod względem stopnia korzystania narzędzie samorozwoju zawodowego.



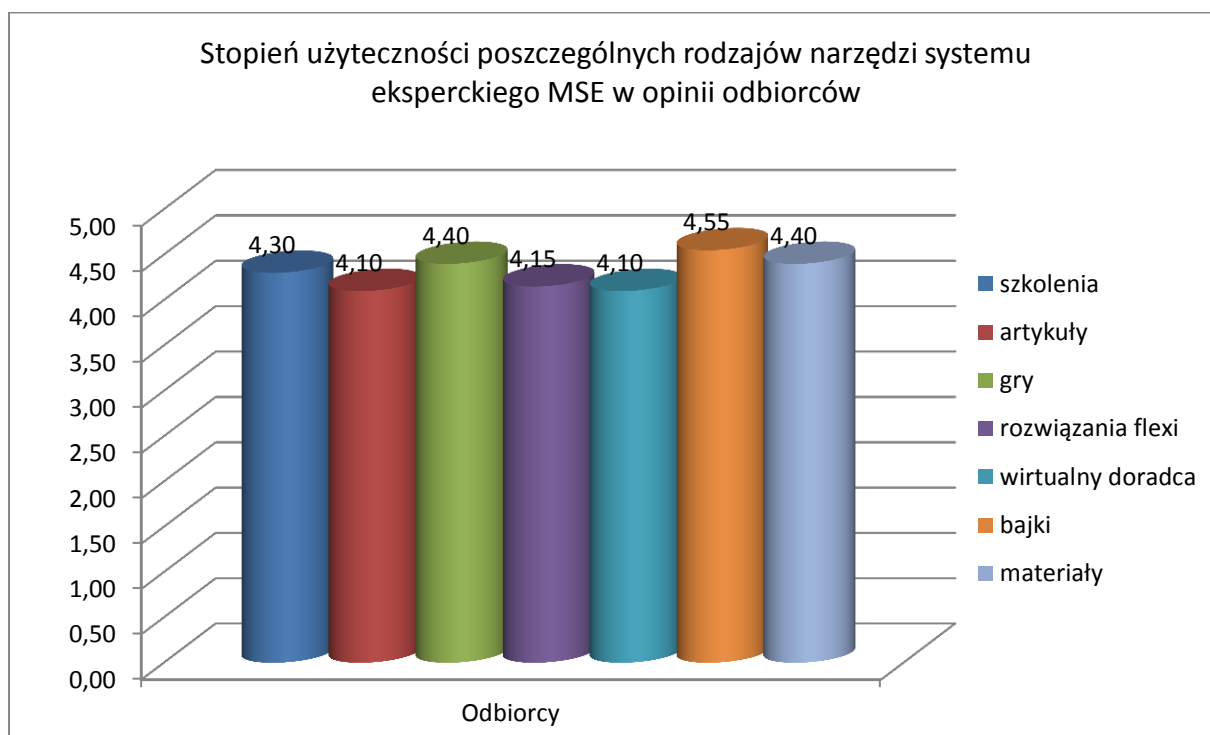
Stopień dostępności w miejscu pracy narzędzi samorozwoju zawodowego

Użytkownicy wskazali nieznacznie wyższy stopień dostępu do narzędzi niż odbiorcy. Różnica jednak jest nieznaczna i mieści się w obrębie jednego przedziału (średni – wysoki). Wynik można uznać za wystarczający w kontekście potrzeby samorozwoju w miejscu pracy jako jednego z filarów idei flexicurity.



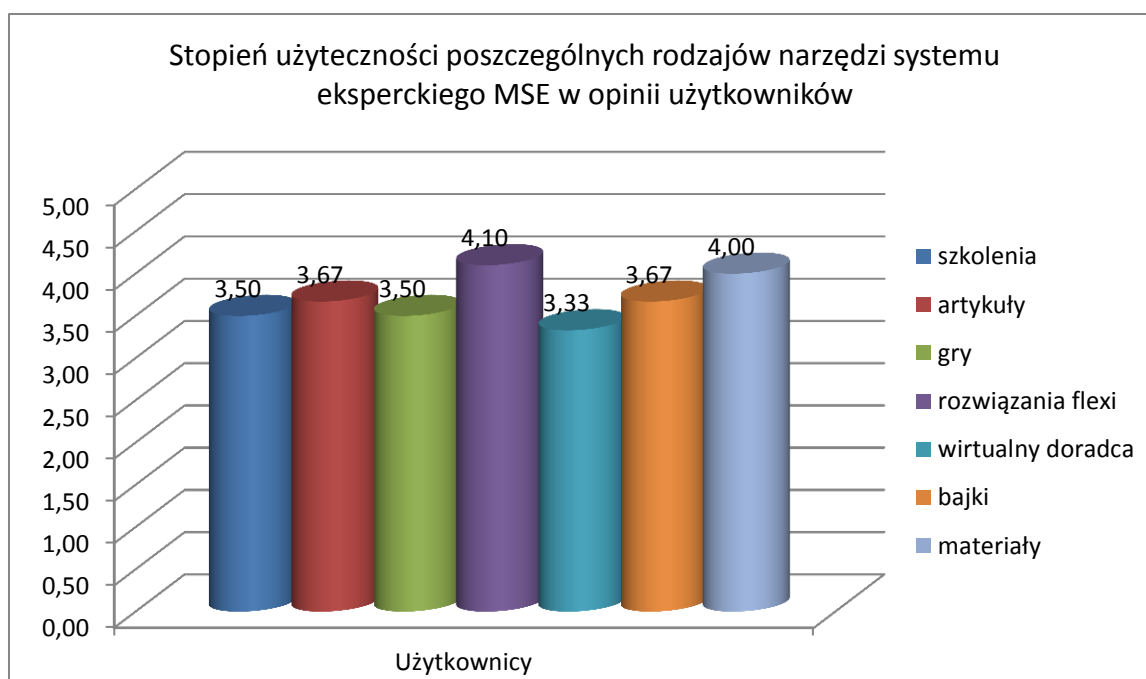
Użyteczność narzędzi systemu eksperckiego MSE

Najwyżej ocenionym pod względem użyteczności elementem systemu eksperckiego były bajki terapeutyczne, które nieznacznie wyżej ocenione od materiałów, gier, oraz szkoleń i artykułów. W segmencie wysoki - bardzo wysoki została także oceniona użyteczność wirtualnego doradcy oraz rozwiązań flexi.



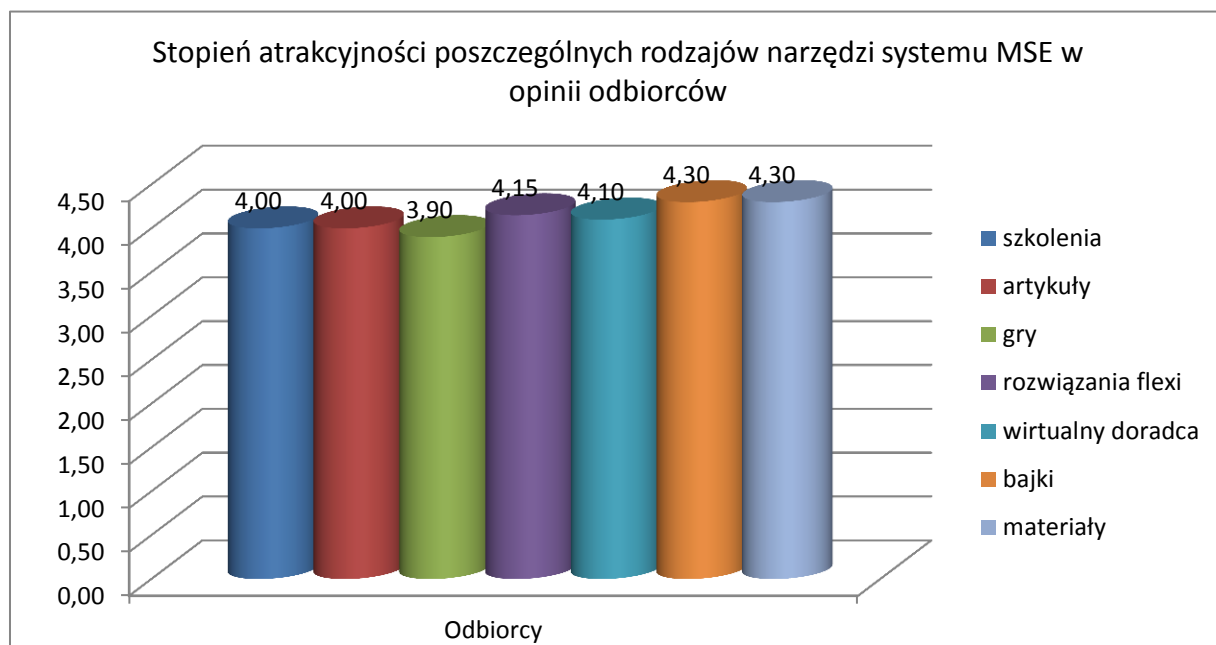
Zdaniem dyrektorów placówek najbardziej użytecznymi narzędziami systemu eksperckiego MSE, są materiały i rozwiązania flexi. Powyższe wskazanie wydaje się naturalne z perspektywy funkcji zarządczej jaką pełnią w placówkach edukacyjnych.

Wskazania odbiorców poziomu użyteczności poszczególnych narzędzi są nieznacznie wyższe niż użytkowników. Większość narzędzi systemu eksperckiego MSE została opracowana z przeznaczeniem dla odbiorców, stąd powyżej wskazana prawidłowość.

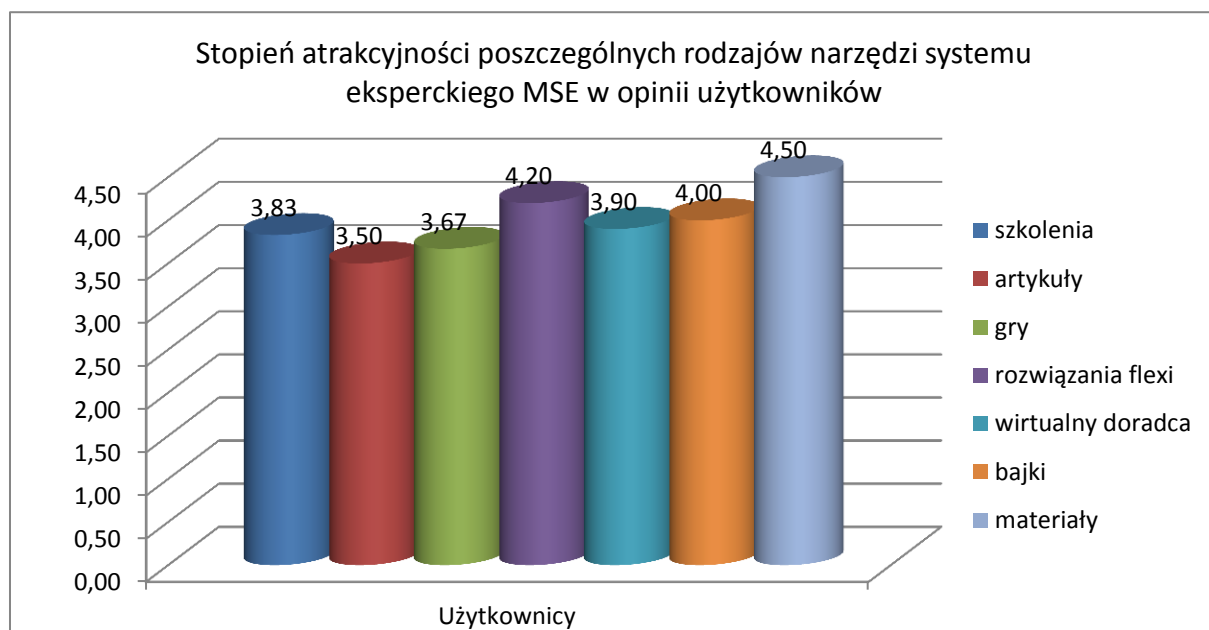


Atrakcyjność narzędzi systemu eksperckiego MSE

Najwyżej ocenionym pod względem atrakcyjności elementem systemu eksperckiego były bajki terapeutyczne oraz materiały. Następną grupę ocenioną nieznacznie niżej stanowiły rozwiązania flexi oraz wirtualny doradca następnie zaś gry, szkolenia i artykuły. Wszystkie narzędzia zostały pozytywnie ocenione pod względem atrakcyjności przez odbiorców.

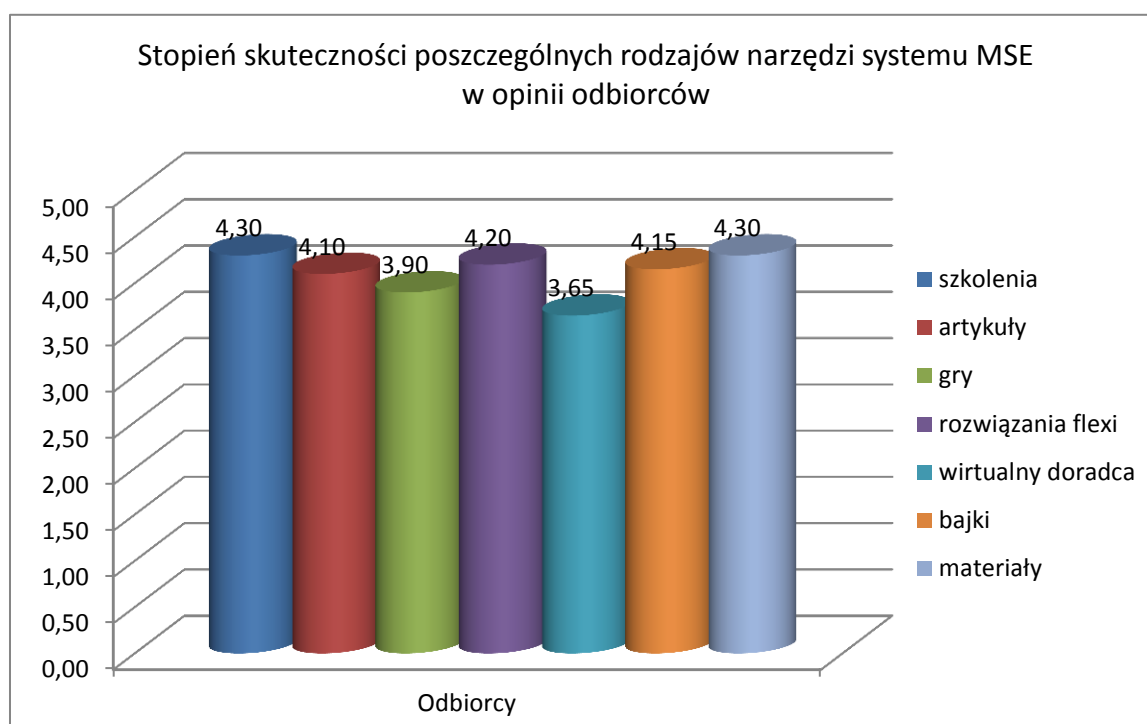


W opinii użytkowników najbardziej atrakcyjnymi narzędziami systemu eksperckiego MSE, są materiały, wirtualny doradca oraz rozwiązania flexi, drugą grupę stanowią bajki i szkolenia, a dalej artykuły, gry.

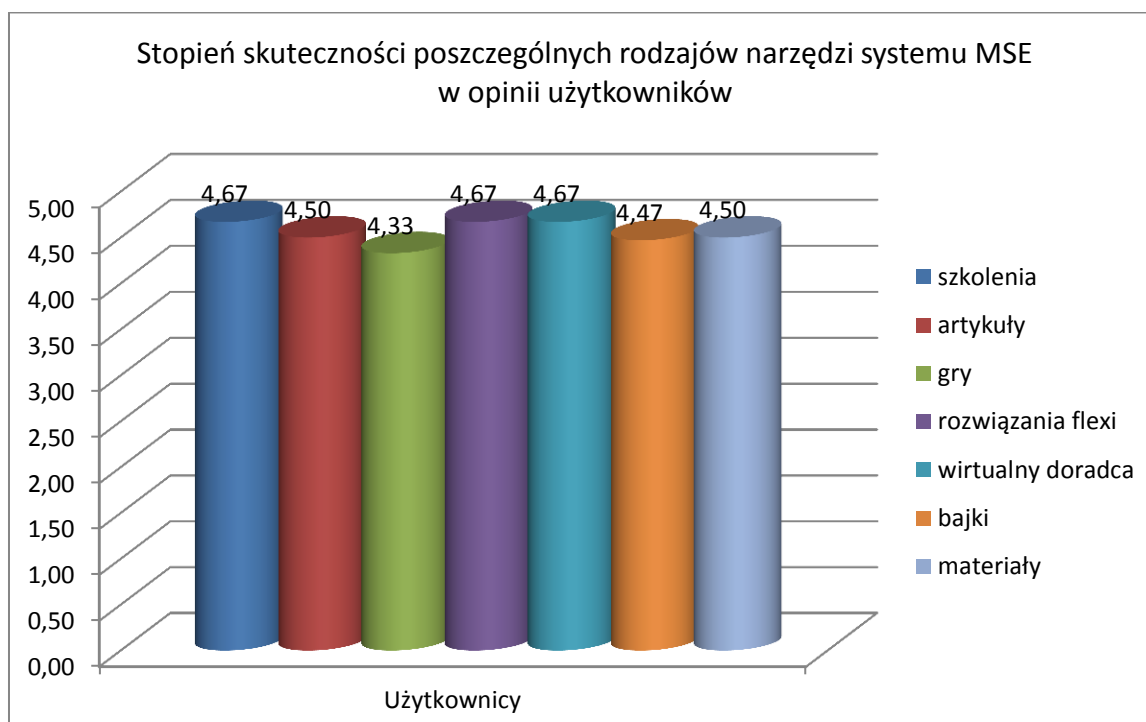


Skuteczność narzędzi systemu eksperckiego MSE

Najwyżej ocenionymi przez odbiorców narzędziami pod względem skuteczności były rozwiązania flexi, bajki, szkolenia, materiały, artykuły. Nieznacznie niżej zostały ocenione gry, oraz wirtualny doradca. Wszystkie narzędzia zostały pozytywnie ocenione pod względem skuteczności przez odbiorców.



Użytkownicy ocenili skuteczność poszczególnych narzędzi na podobnym poziomie. Nie wskazali istotnych różnic w skuteczności poszczególnych narzędzi. Różnica pomiędzy grupą najwyżej ocenionych narzędzi a grupą nieznacznie niżej ocenionych narzędzi mieści się w jednej ćwiartce przedziału.



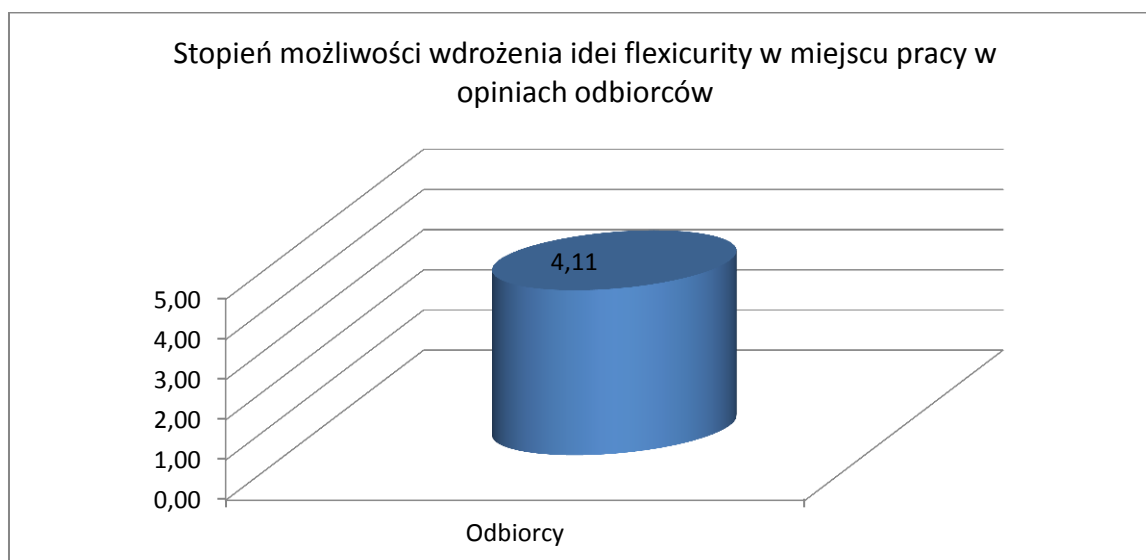
Elementy systemu eksperckiego MSE wymagające rozwoju

Jedynie 12% osób testujących zgłosiło uwagi do funkcjonowania systemu eksperckiego MSE. Uwagi miały jednostkowy i techniczny charakter i po przeprowadzonej analizie zostały w całości implementowane przez Beneficjenta. Były to następujące uwagi do funkcjonalności poszczególnych elementów systemu:

- 1 uwaga: czytelność wyszukiwanych treści, czytelność szkoleń;
- 1 uwaga: problemy z rejestracją;
- 2 uwagi: usprawnienie systemu korzystania z materiałów po odbyciu szkoleń;
- 1 uwaga: poprawienie tabeli dotyczącej podliczenia testów.

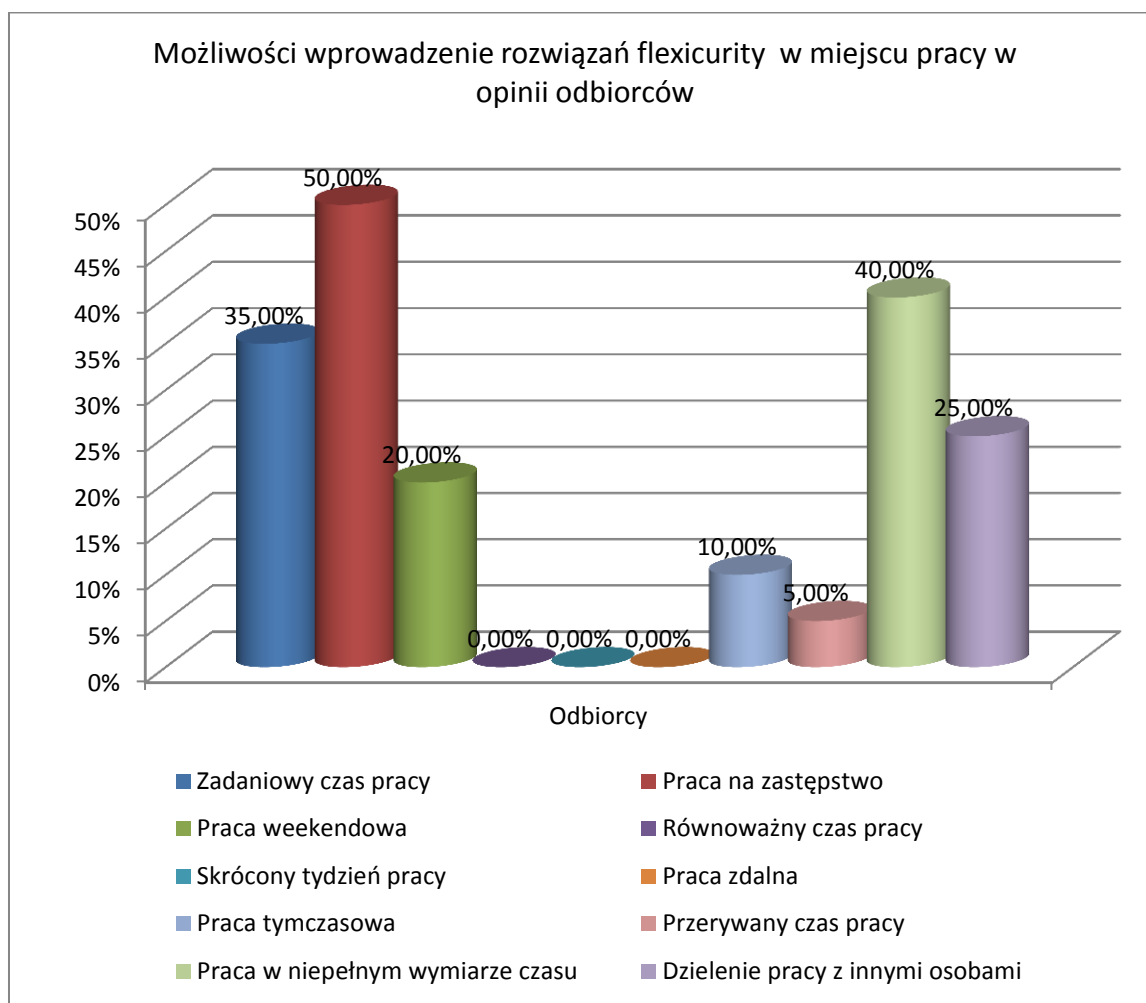
Możliwości wdrożenia idei flexicurity w miejscu pracy

Odbiorcy poproszeni zostali o wskazanie w jakim stopniu możliwe jest wdrożenie założeń idei flexicurity w ich miejscu pracy. Uśredniony dla całej grupy wynik badania mieści się w pierwszej ćwiartce przedziału wysoki – bardzo wysoki (4,11). Dominantą wskazywaną przez respondentów był przedział średni – wysoki (4). Odpowiedź tę wskazało 65% respondentów badania z grupy odbiorców.



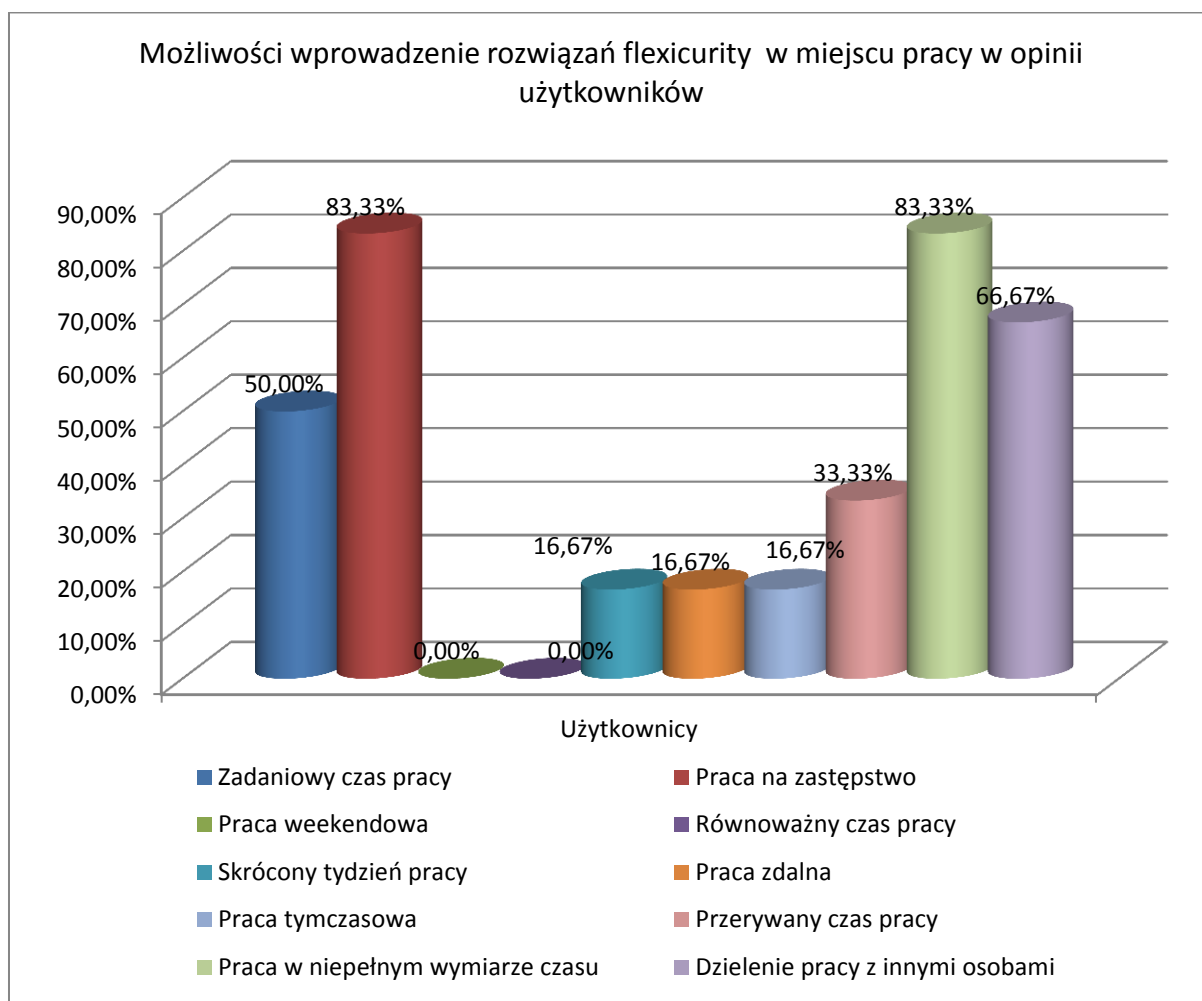
W ramach badania zadano odbiorcom i użytkownikom analogiczne pytanie o możliwości wprowadzenia w ich placówkach wymienionych z nazwy rozwiązań mieszających się w koncepcji flexicurity.

- Zadaniowy czas pracy wskazało: 35,00% odbiorców i 50,00% użytkowników.
- Pracę na zastępstwo wskazało: 50,00% odbiorców i 83,33% użytkowników.
- Pracę weekendową wskazało: 20,00% odbiorców i 0,00% użytkowników.
- Równoważny czas pracy wskazało: 0,00% odbiorców i 0,00% użytkowników.
- Skrócony tydzień pracy wskazało: 0,00% odbiorców i 16,67% użytkowników.
- Pracę zdalną wskazało: 0,00% odbiorców i 16,67% użytkowników.
- Pracę tymczasową wskazało: 10,00% odbiorców i 16,67% użytkowników.
- Przerywany czas pracy wskazało: 5,00% odbiorców i 33,33% użytkowników.
- Pracę w niepełnym wymiarze czasu wskazało: 40,00% odbiorców i 83,33% użytkowników.
- Dzielenie pracy z innymi osobami wskazało: 25,00% odbiorców i 66,67% użytkowników.



Badanie wykazało, że respondenci dobrze orientują się w możliwościach stosowania konkretnych rozwiązań mieszczących się w koncepcji flexicurity w ich miejscu pracy.

Osoby zarządzające placówkami wskazały rozwiązania, które najlepiej pasują do charakterystyki funkcjonowania ich placówek.



Najczęściej wskazywane rozwiązania pokrywały się w odpowiedziach odbiorców i użytkowników. Jedyną różnicą było zamiana miejsc „dzielenia pracy między osobami” i „zadaniowego czasu pracy”. Pozostałe odpowiedzi za wyjątkiem wskazania „przerywanego czasu pracy” (33,33%) przez użytkowników oraz „pracy weekendowej” (20,00%) przez odbiorców miały jednostkowy charakter.

Stosowanie rozwiązań flexicurity w miejscu pracy

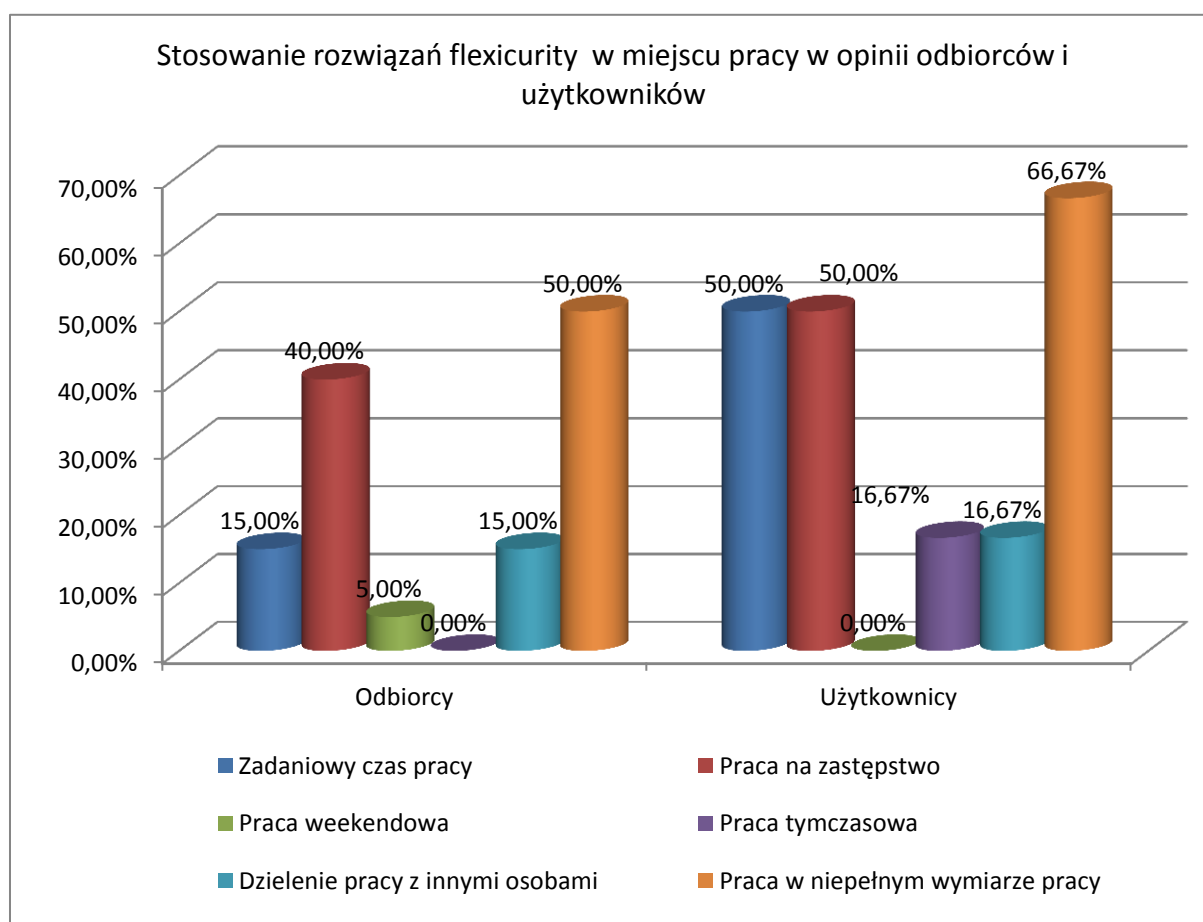
Odbiorcy wskazali, które z rozwiązań mieszczących się w koncepcji flexicurity są już obecnie stosowane ich miejscu pracy:

- praca w niepełnym wymiarze pracy (10 wskazań - 50,00%);
- praca na zastępstwo (8 wskazań - 40,00%);
- zadaniowy czas pracy (3 wskazania - 15,00%);
- dzielenie pracy z innymi osobami (3 wskazania - 15,00%);

- praca weekendowa (1 wskazanie - 5,00%).

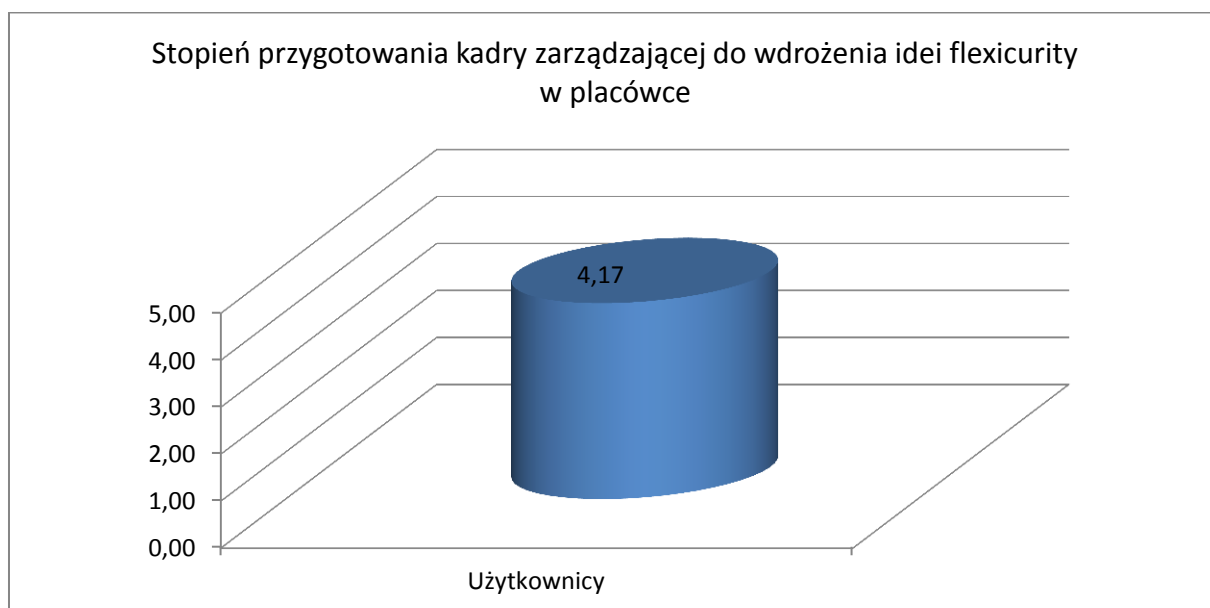
Użytkownikom zadano analogiczne pytanie jak odbiorcom. Podali następujące rozwiązania:

- praca w niepełnym wymiarze pracy (4 wskazania – 66,67%);
- praca na zastępstwo (3 wskazania - 50,00%);
- zadaniowy czas pracy (3 wskazania - 50,00%);
- dzielenie pracy z innymi osobami (1 wskazanie – 16,67%);
- praca tymczasowa (1 wskazanie – 16,67%).



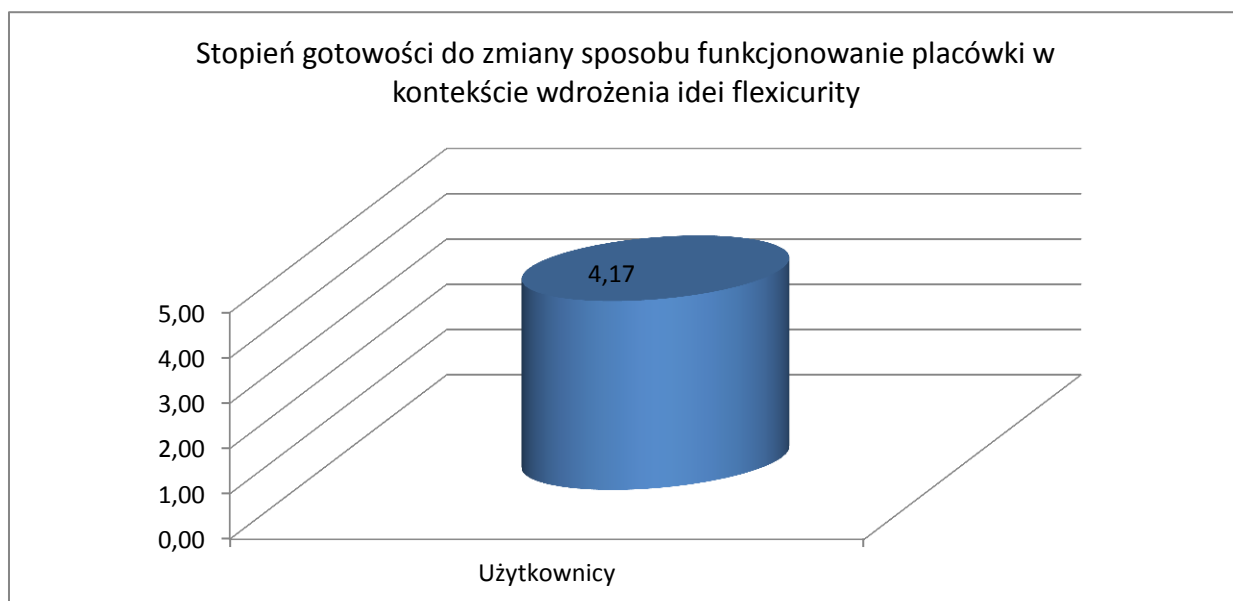
Stopień przygotowania kadry zarządzającej do postępowania w miejscu pracy według założeń idei flexicurity

Użytkownicy odpowiadali na pytanie o stopień przygotowania do wdrożenia założeń idei flexicurity w ich placówce. Uśredniony dla całej grupy wynik badania mieści się w pierwszej ćwiartce przedziału wysoki – bardzo wysoki (4,17). Dominantą wskazywaną przez respondentów był przedział średni – wysoki (4). Odpowiedź tę wskazało 83,33% respondentów badania z grupy odbiorców.



Gotowość do zmiany sposobu funkcjonowania placówki w kontekście wdrożenia założeń koncepcji flexicurity

Użytkownicy odpowiadali na pytanie o gotowość do zmiany sposobu funkcjonowania placówki w kontekście wdrożenia założeń idei flexicurity. Uśredniony dla całej grupy wynik badania mieści się w pierwszej ćwiartce przedziału wysoki – bardzo wysoki (4,17). Dominantą wskazywaną przez respondentów był przedział średni – wysoki (4). Odpowiedź tę wskazało 83,33% respondentów badania z grupy odbiorców.



Kompetencje i umiejętności nabyte podczas szkoleń

Oceniając czy udział w szkoleniu podniósł ich kompetencje i umiejętności związane z tematyką szkolenia, odbiorcy podali następujące odpowiedzi:

- zdecydowanie tak (12 wskazań - 57,14%);
- raczej tak (9 wskazań – 42,86%).

Najczęściej wymienianymi obszarami wiedzy i umiejętności wskazywanymi przez odbiorców były:

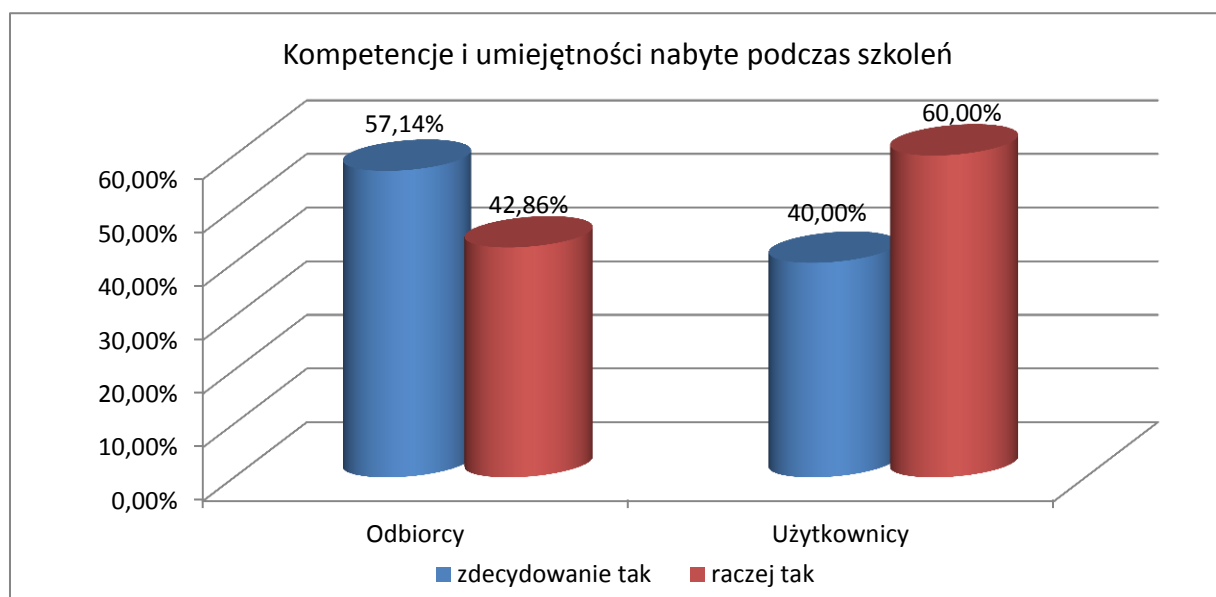
- asertywność (11 wskazań - 52,38%);
- diagnoza (10 wskazań - 47,62%);
- bajkoterapia (9 wskazań - 42,86%);
- potencjał zawodowy (9 wskazań - 42,86%).

N analogiczne pytanie użytkownicy podali następujące rozwiązania:

- zdecydowanie tak (2 wskazania – 40,00%);
- raczej tak (3 wskazania – 60,00%).

Najczęściej wymienianymi obszarami wiedzy i umiejętności wskazywanymi przez użytkowników były:

- założenia flexicurity (4 wskazania – 80,00%);
- bajkoterapia (2 wskazania- 40,00%);
- radzenie sobie w sytuacjach problemowych 2 wskazania – 40,00%).



6.2. Wyniki badania porównawczego

Badanie porównawcze pozwoliło sprawdzić zmianę w wiedzy i postawie użytkowników i odbiorców testujących, jaka nastąpiła między momentem przystąpienia do projektu (III.2014), a zakończeniem procesu testowego korzystania z MSE (XII.2014).

Wszyscy odbiorcy testujący, 30 osób, ukończyli e-szkolenia:

- z zakresu funkcjonowania na rynku pracy:
 - „Formy i warunki zatrudniania w placówkach”
 - „Samorozwój - planowanie, narzędzia, monitorowanie”
- zawodowe:
 - „Podstawy bajkoterapii”,
 - „Rozwój emocjonalny i poznawczy dziecka”
 - „Komunikacja z dzieckiem, nawiązywanie relacji, rozwiązywanie konfliktów”
- narzędziowe systemu MSE.

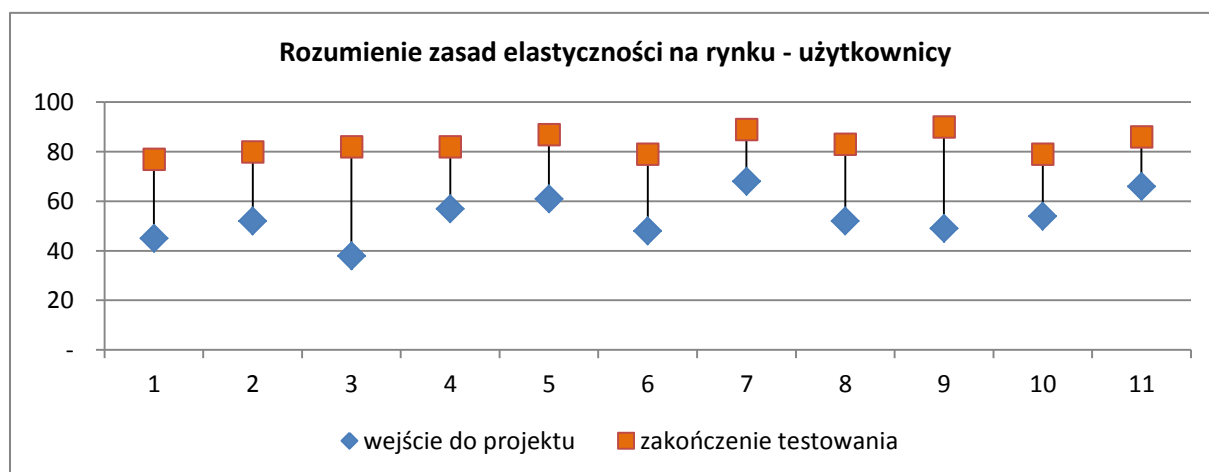
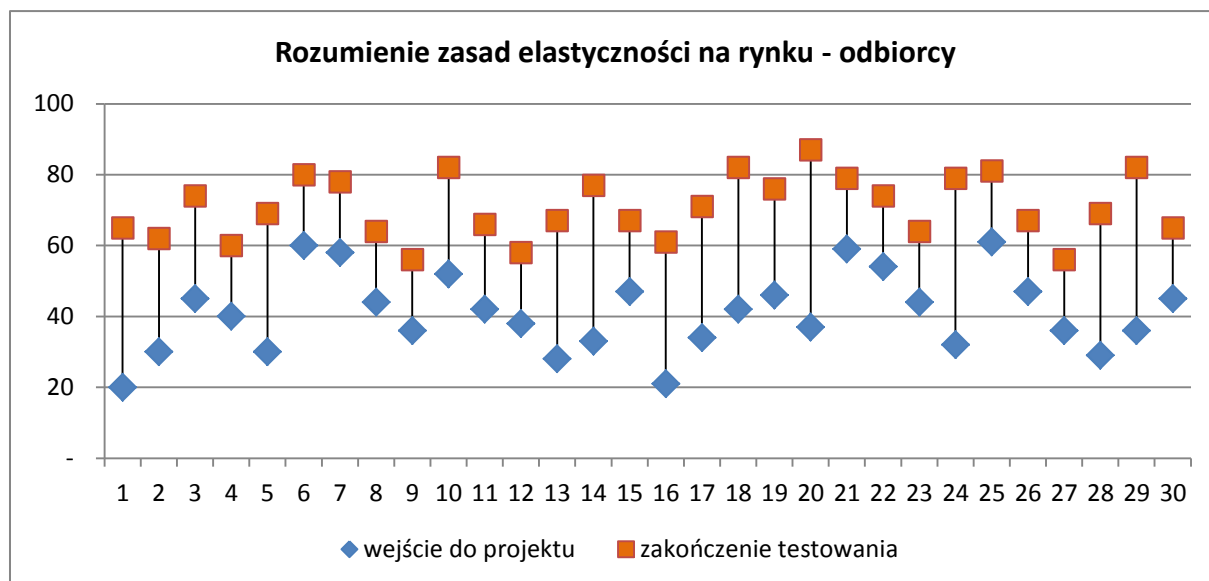
Wszyscy odbiorcy testujący, 11 osób, ukończyli e-szkolenia obligatoryjne dla tej grupy:

- „Formy i warunki zatrudniania w placówkach”
- narzędziowe systemu MSE

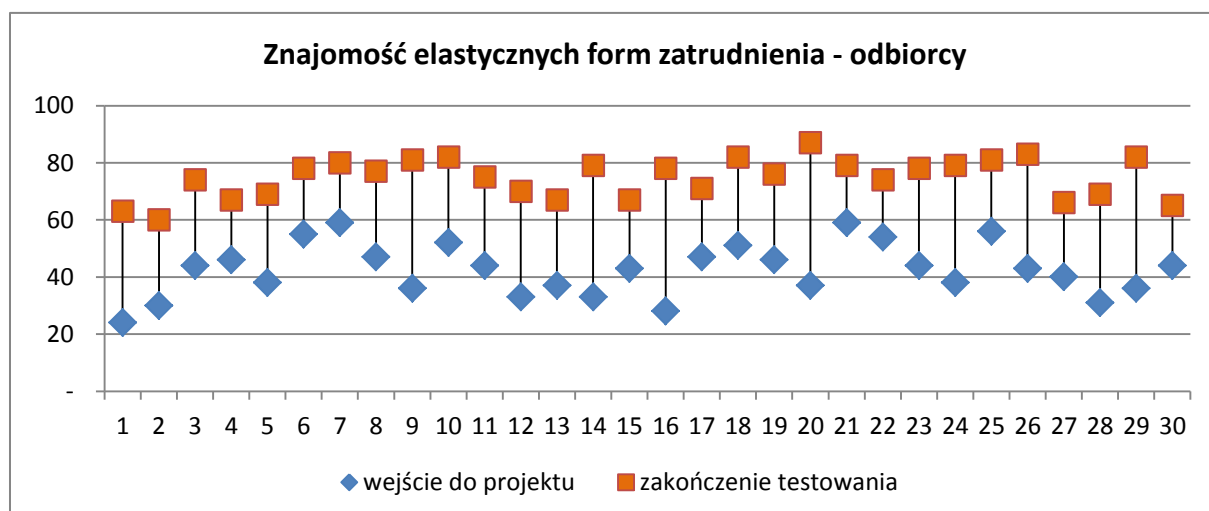
a także szkolenia nieobowiązkowe:

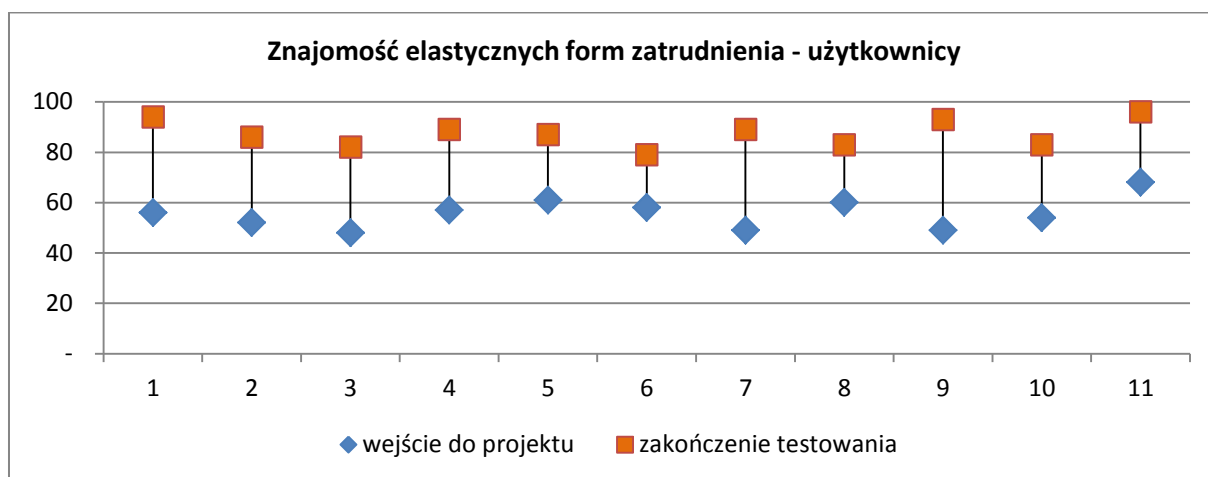
- z zakresu funkcjonowania na rynku pracy:
 - „Samorozwój - planowanie, narzędzia, monitorowanie”
- zawodowe:
 - „Podstawy bajkoterapii”,
 - „Rozwój emocjonalny i poznawczy dziecka”
 - „Komunikacja z dzieckiem, nawiązywanie relacji, rozwiązywanie konfliktów”.

U 100% uczestniczących w projekcie wzrosło zrozumienie zasad elastyczności na rynku pracy:

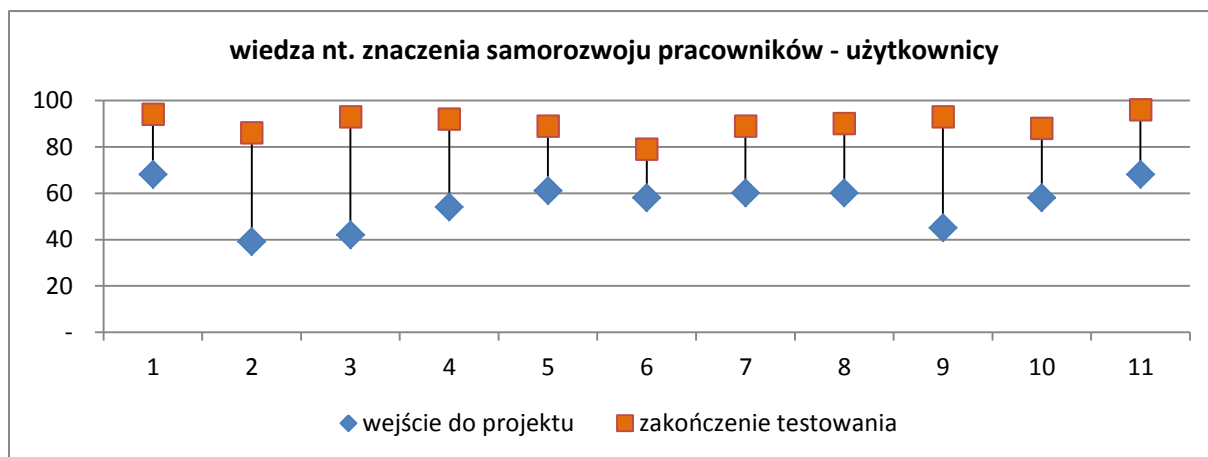


U 100% uczestniczących w projekcie wzrosła wiedza na temat elastycznych form zatrudnienia:

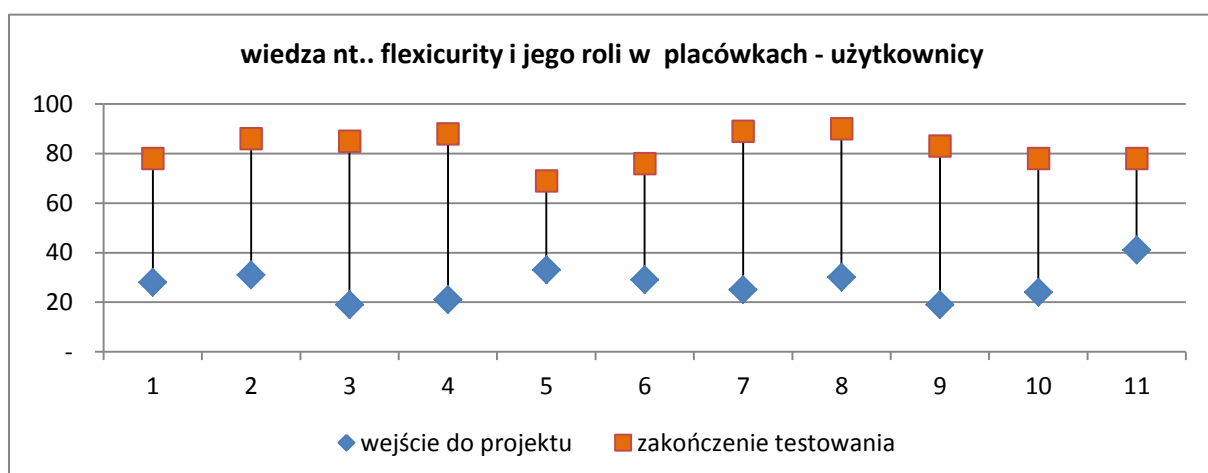




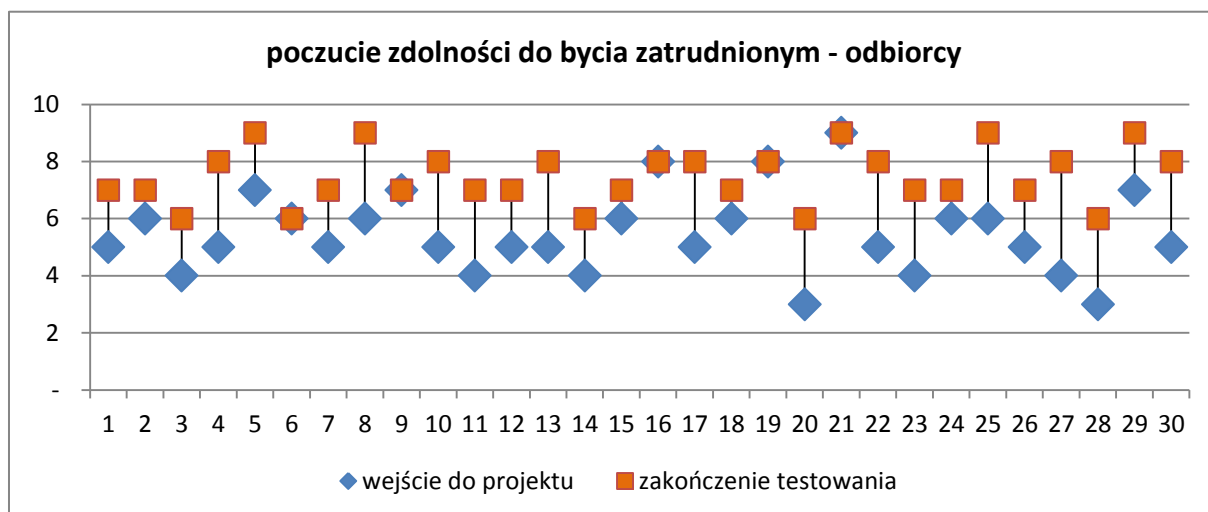
U 100% użytkowników uczestniczących w projekcie wzrosła wiedza nt. znaczenia samorozwoju pracowników dla wdrażania flexicurity w placówce.



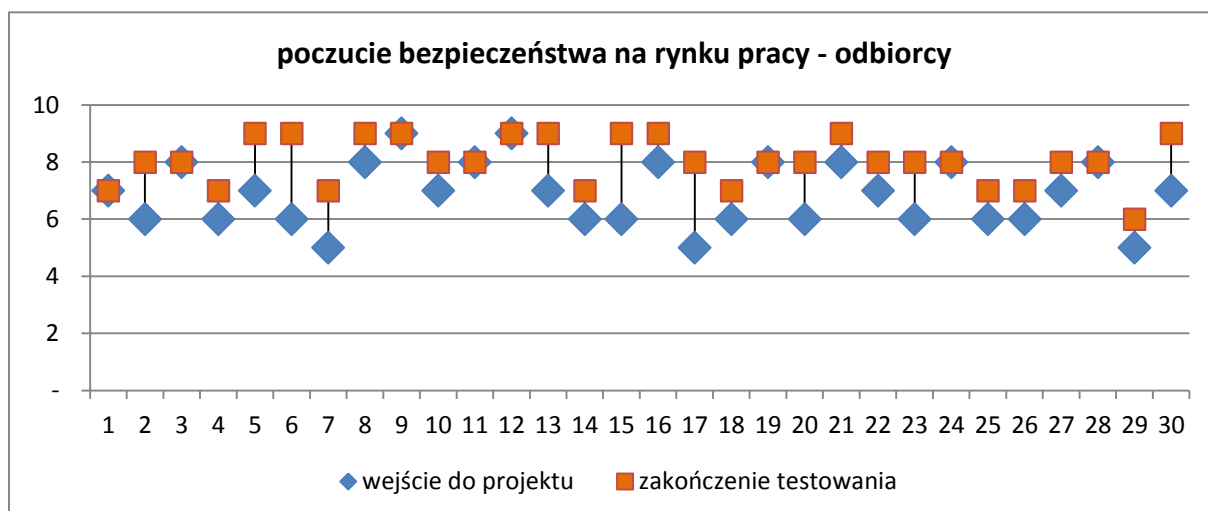
U 100% użytkowników uczestniczących w projekcie wzrosła wiedza nt.. flexicurity i jego roli w odniesieniu do placówek przedszkolnych i opiekuńczych

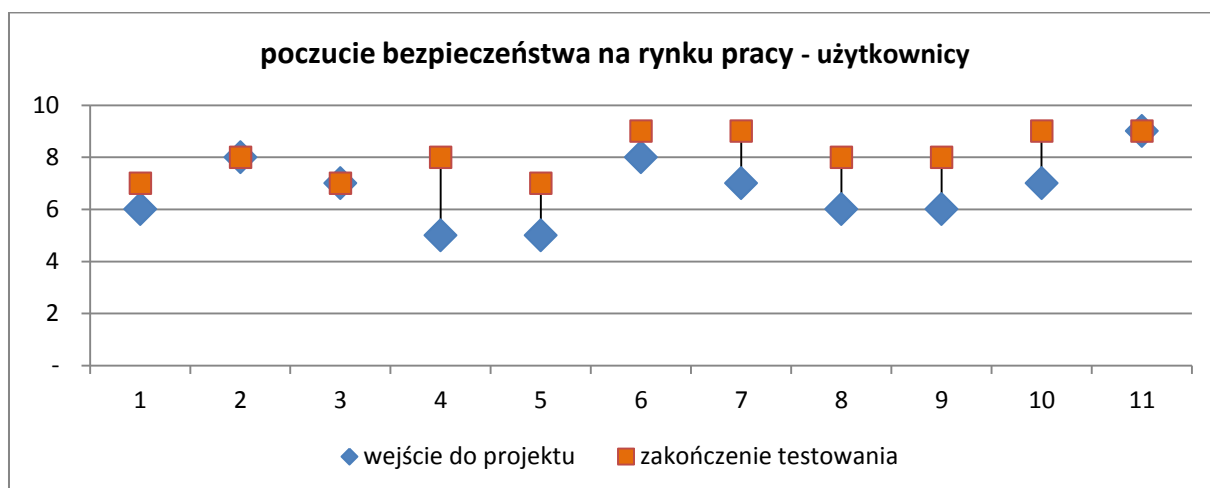


U 80% odbiorców uczestniczących w projekcie wzrosło poczucie zdolności do bycia zatrudnionym:

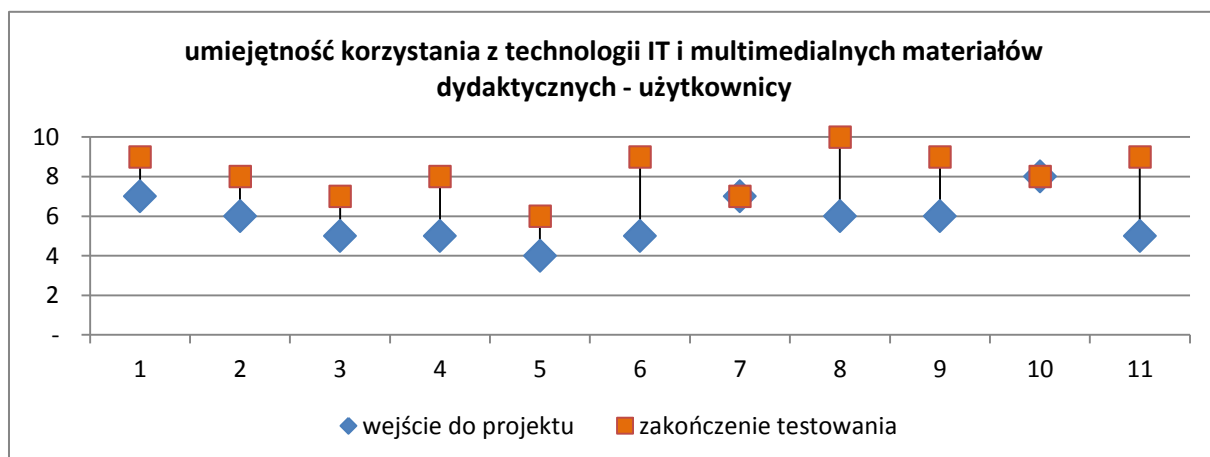
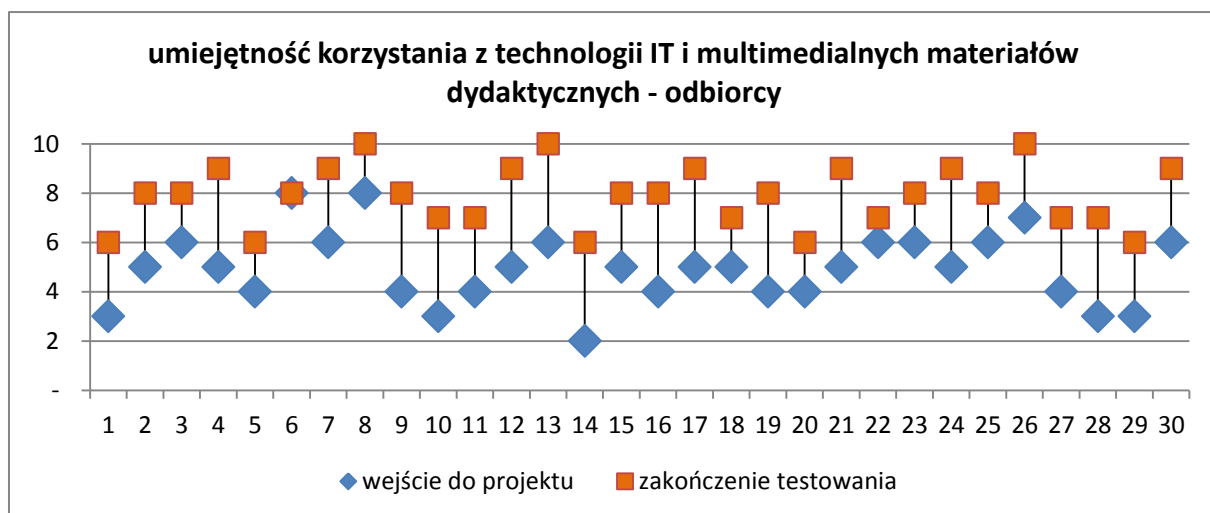


U 76% uczestniczących w projekcie wzrosło poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy (przy czym u większości było no dość wysokie już przed projektem):

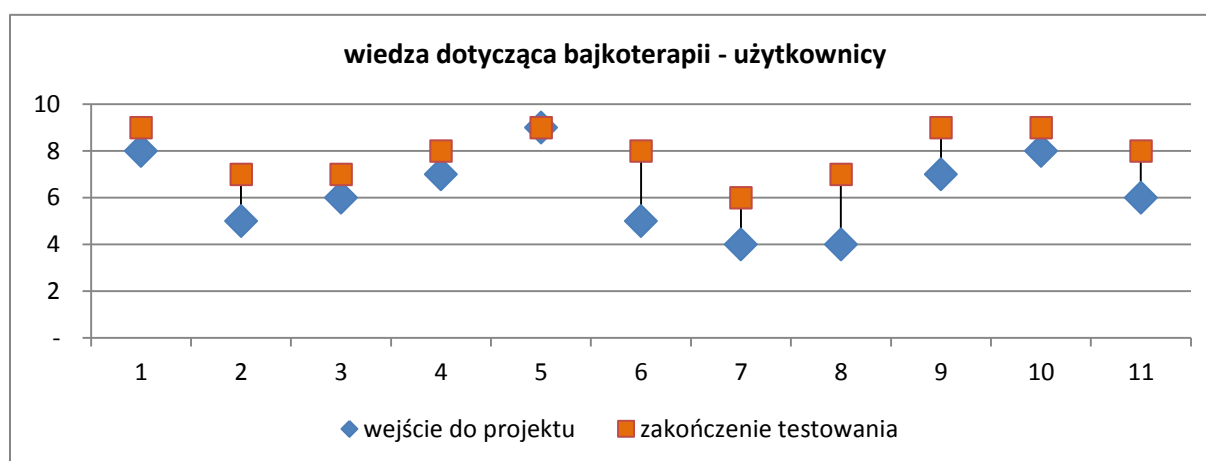
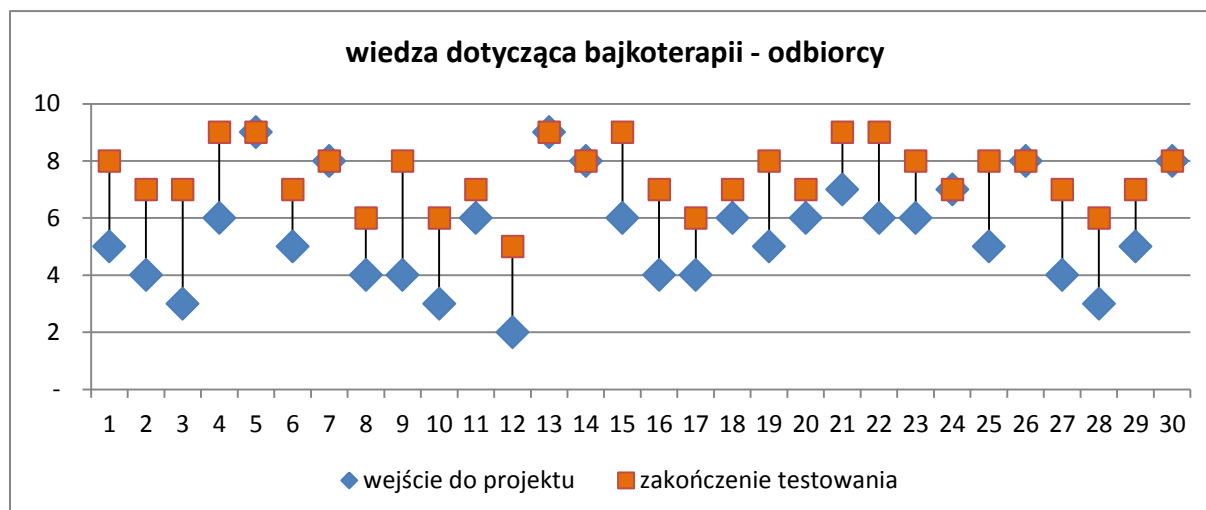




U 93% uczestniczących w projekcie wzrosła umiejętność korzystania z technologii IT i multimedialnych materiałów dydaktycznych:



U 80% uczestniczących w projekcie wzrosła wiedza dotycząca bajkoterapii:



6.3. Analiza planów wdrażania flexicurity w placówkach

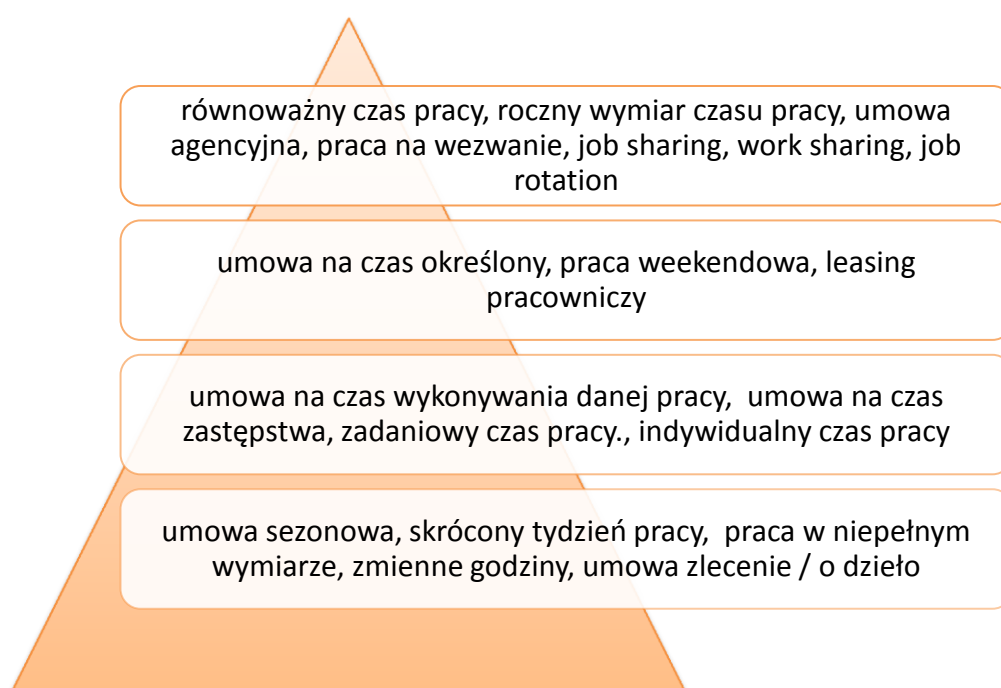
Użytkownicy testujący, przedstawiciele pracodawców, w ostatniej fazie testowania rozwiązania przygotowywali plan wdrożenia flexicurity w swojej placówce.

W jego ramach określali potencjał flexicurity placówki, zarówno w chwili obecnej, jak i w perspektywie kilku lat. Przygotowany formularz ułatwiał diagnozę aktualnych warunków zatrudniania, a także pozwalał zidentyfikować obszary, których możliwe jest uelastycznienie stosowanych rozwiązań.

Poniżej przedstawiamy kluczowe wnioski wynikające z analizy 11 planów, przygotowanych przez użytkowników testujących.

Znakomita większość placówek stosuje obecnie formy zatrudnienia takie jak: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony i praca w niepełnym wymiarze godzin. Część (po 3 placówki) wprowadziło już zadaniowy czas pracy, zmienne godziny pracy i umowę na czas zastępstwa. Tylko 3 placówki wskazały, że korzystają z umów cywilno-prawnych. Co ciekawe pojedyncze wskazania już stosowanych rozwiązań (od 2014r.) otrzymały umowa agencyjna, praca na wezwanie, job sharing, work sharing, job rotation

Z drugiej strony, placówki wskazują na znacznie szerszy katalog form zatrudnienia, jako możliwy do zastosowania. Poniższa piramida odzwierciedla częstotliwość wskazań poszczególnych rozwiązań.



Warto tu zauważyć, że placówki które wprowadziły już mniej powszechne rozwiązania zatrudnienia, najczęściej od razu otwierają się kilka różnych rozwiązań.

Jednocześnie jednak tylko połowa placówek wskazała, że pracownicy mają możliwość swobodnej zmiany rodzaju umowy.

Wśród rodzajów zadań możliwych do realizacji z wykorzystaniem elastycznych form pracy, wskazanych zostało bardzo dużo form, o dość wyrównanym poziomie zainteresowania (4-6). Są wśród nich (wg malejącej liczby wskazań):

- zajęcia tematyczne, jednorazowe lub powtarzające się (itp. nt. pierwszej pomocy)
- zajęcia językowe dla dzieci

- zajęcia dodatkowe dla dzieci
- zajęcia specjalistyczne / opieka specjalistyczna (itp. logopedyczne)
- praca w weekendy, okresy świąteczne, dyżury wakacyjne itp.
- praca opiekuńcza i wychowawcza
- wycieczki
- praca poza głównymi godzinami pracy placówki – wcześniej rano / późne popołudnie, wieczór.

Praktycznie wszystkie placówki są otwarte na objęcie pracowników zatrudnionych, na innej podstawie niż umowa o pracę na czas nieokreślony, do rozwiązań pro-pracowniczych, tj. udział w szkoleniach, wyjazdy integracyjne, świadczenia pozapłacowe czy premie.

Wyraźnie pracodawcy planują wzmocnienie swojego wsparcia dla rozwoju zawodowego pracowników. Większość z nich przewiduje, w zależności od swoich możliwości i formy doskonalenia zawodowego, możliwość organizacji takiego doskonalenia, finansowania/współfinansowania udziału pracownika lub wsparcia niefinansowego (np. zgody na udział w godzinach pracy). Poniższa tabelka przedstawia strukturę możliwości wsparcia – im ciemniejszy kolor, tym większe prawdopodobieństwo wdrożenia:

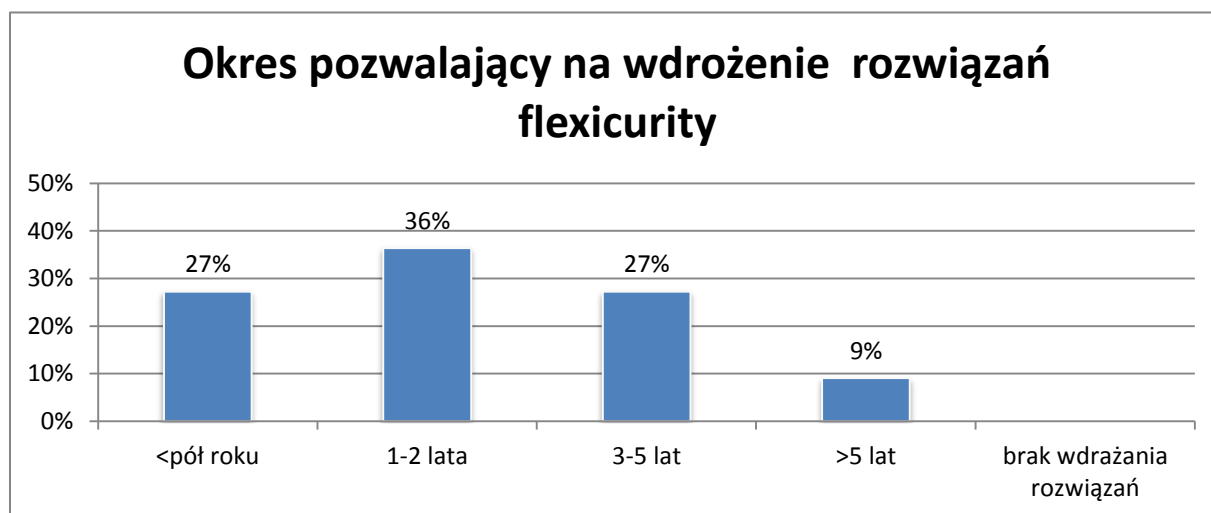
	organizacja/ współorganizacja	finansowanie/ współfinansowanie	zgoda na udział w godzinach pracy i in. formy niefinansowe
studia wyższe kierunkowe			
studia podyplomowe			
szkolenia językowe			
szkolenia z zakresu umiejętności ściśle związanych z miejscem pracy			
szkolenia ogólnorozwojowe			
szkolenia niezwiązane ściśle z miejscem pracy, lecz podwyższające poziom kwalifikacji zawodowych			
szkolenia mające na celu przekwalifikowanie się pracownika			
doskonalenie on-line			

Jednak obecnie z różnych form doskonalenia zawodowego (tj. studia kierunkowe, podyplomowe, kursy doskonalące, zawodowe), w większości placówek korzystać mogą wyłącznie osoby zatrudnione na umowę o pracę. Mniej więcej połowa placówek przewiduje udostępnienie tych instrumentów także osobom zatrudnianym na innych umowach.

Obszarem nowym dla pracodawców, ale budzącym duże zainteresowanie, jest współpraca z instytucjami rynku pracy, tj. powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia / pośrednictwa pracy czy agencje pracy tymczasowej. 65% z nich planuje skorzystać z nich w procesie rekrutacji pracowników, a 40% - w przypadku konieczności zwolnień.

Novum dla pracodawców jest też wprowadzenie form wsparcia dla osób zwalnianych lub odchodzących z pracy. Ponad połowa placówek z przewiduje wprowadzenie wsparcia doradczego lub finansowego.

Przewidywany okres pozwalający placówkom na wdrożenie wybranych rozwiązań flexicurity jest bardzo zróżnicowany:



Z przygotowanych przez użytkowników testujących planów wdrożenia widać, że coraz szerzej postrzegają zakres dostępnych rozwiązań flexicurity. Widać, że dość precyzyjnie dostosowują selekcję instrumentów do charakteru swojej placówki. Większą elastyczność wykazują podmioty stosunkowo niedawno założone oraz te, których personel ma w większości krótki staż pracy (1 do 5 lub 5-10 lat). Te placówki przewidują też faktyczne wdrożenie rozwiązań flexicurity w najkrótszym czasie, nawet w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Podmioty dłużej działające planują wprowadzanie zmian bardziej stopniowo, ale też przewidują, że może im to zająć do 5 lat.

6.4. Podsumowanie

Proces testowania wykazał znaczącą użyteczność i skuteczność wdrażania produktu finalnego. W badaniu efektywności produktu najwyższej ocenionym przez odbiorców pod względem użyteczności elementem systemu eksperckiego były zasoby multimedialne i treści informacyjno-edukacyjne. Bardzo wysoko został oceniony wirtualny doradca i rozwiązania flexi. Zdaniem użytkowników najbardziej użytecznymi narzędziami systemu są materiały dot. rozwiązań flexi, co wydaje się naturalne z perspektywy funkcji zarządczej jaką pełnią w placówkach edukacyjnych. Pozostałe elementy uzyskały też bardzo pozytywną ocenę, w kontekście udostępnienia ich kadrze.

Podobnie oceniono skuteczność produktu. Odbiorcy za bardzo skuteczne uznali szkolenia, zasoby i artykuły, a najwyższej oceniono rozwiązania flexi, przy czym wskazywano na fakt, że ich efekty będą zauważalne w dłuższej perspektywie. W opinii odbiorców stopień w jakim, możliwe jest wdrożenie założeń idei flexicurity w ich miejscu pracy, mieści się w przedziale wysoki – bardzo wysoki. Pod koniec okresu testowania potrafili poprawnie wskazać stosowane w ich miejscu pracy rozwiązania mieszczące się w koncepcji flexicurity, co świadczy to o edukacyjnej skuteczności produktu, umożliwiającego odbiorcom zrozumienie koncepcji flexicurity.

Użytkownicy ocenili skuteczność poszczególnych narzędzi na podobnym, wysokim poziomie. Kończąc projekt także prawidłowo identyfikowali stosowane w swojej placówce narzędzia wpisujące się w koncepcję flexicurity. Świadczy to o skuteczności dedykowanych kadrze zarządzającej rozwiązań produktu.

Efekty zastosowania produktu finalnego na poziomie użytkownika i wynikające z tego korzyści dla pracodawcy i placówki obejmują:

- podniesienie kompetencji w zakresie różnych form zatrudniania pracowników – dzięki ukończeniu e-szkolenia „Formy i warunki zatrudniania w placówkach”
- zdefiniowanie zastosowania rozwiązań flexicurity w danej placówce, w oparciu o formularz „Planu wdrażania flexicurity”,

- uelastycznienie organizacji pracy placówki i przygotowanie placówki do takich zmian w przyszłości,
- zwiększenie umiejętności do planowania zmian i ich wprowadzania,
- wzrost motywacji pracodawcy do inwestowania w rozwój pracowników,
- poprawa jakości dialogu społecznego w ramach placówki,
- przełamanie stereotypowego myślenia o zatrudnianiu,
- trwały dostęp do nowoczesnych narzędzi rozwoju kompetencji personelu, bez dodatkowych kosztów,
- dostęp dla kadr i pracowników placówki do nowoczesnych zasobów wiedzy i narzędzi pracy - poprawa jakości oferty placówki bez ponoszenia dodatkowych kosztów.

Efekty zastosowania innowacji na poziomie indywidualnego odbiorcy i związane z tym korzyści dla pracownika obejmują:

- wzrost kompetencji do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy, gotowości do bycia zatrudnionym, radzenia sobie ze zmianami, w tym:
 - podniesienie kompetencji w zakresie dostępnych form pracy
 - wzrost umiejętności samorozwoju zawodowego i zdolności do kształcenia swoich umiejętności i uczenia się w każdym momencie życia (life-long learning)
- rozwój wiedzy i kompetencji w zakresie bajkoterapii, rozwoju emocjonalnego i poznawczego dziecka oraz komunikacji z dzieckiem, nawiązywania relacji, rozwiązywania konfliktów
- nabycie praktycznych umiejętności korzystania z interaktywnych zasobów i nowoczesnych technologii, tak na potrzeby pracy zawodowej jak i dostosowywania się do zmian na rynku pracy
- rozszerzenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, pozwalający na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy zawodów wychowawczych i opiekuńczych i/lub pozycji zawodowej w aktualnym miejscu pracy
- poznanie rozwiązań dostosowania warunków zatrudnienia do osobistych potrzeb, w tym możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym,

- zwiększenie umiejętności planowania i realizacji samorozwoju, jako czynnika sprzyjającego zatrudnieniu i zdolności do bycia zatrudnionym,
- dostęp do nowoczesnych narzędzi ciągłego rozwoju kompetencji, niezależny od lokalizacji i statusu pracownika, dostosowanych do indywidualnego tempa i sytuacji zawodowej,
- obniżone ryzyko długotrwałego bezrobocia,
- przełamanie stereotypowego myślenia o zatrudnieniu,
- wzrost kreatywności, innowacyjności i elastyczności, zarówno w postrzeganiu siebie na rynku pracy, jak i w obszarze stosowanych rozwiązań w pracy zawodowej,
- wzrost wykorzystywania technologii IT i multimedialnych materiałów dydaktycznych.

7. Zewnętrzna ocena

Całość innowacyjnego rozwiązania, oraz jego produkty, dwukrotnie poddane zostały ocenie zewnętrznych ekspertów: po ukończeniu prototypów produktów oraz pod koniec okresu testowania rozwiązania.

Opinie, na obu etapach, były bardzo pozytywne, zarówno pod względem poprawności merytorycznej, jak i użyteczności i potencjalnej efektywności stosowania rozwiązania. Jednak dla oceny efektywności produktu warto skupić się przede wszystkim na recenzjach dotyczących finalnej wersji rozwiązania innowacyjnego.

W recenzji znaleźć można zapisy tj.:

„Produkty (elementy) projektu zostały trafnie dostosowane do potrzeb grup docelowych poprzez:

- koncentrację działań projektu na wzmocnieniu wiedzy i umiejętności pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, objęcie ich działaniami walidacyjnymi w zakresie przekazywania informacji o flexicurity, a tym samym możliwościach wsparcia ze strony instytucji rynku pracy oraz w zakresie informacji dydaktycznych, wsparcia doradczego, szkoleniowego i narzędziowego w pracy z dziećmi; (...)”

„Idea flexicurity została opisana w projekcie prawidłowo. Z mojego punktu widzenia to, co jest najważniejsze: projekt wskazuje na potrzebę ciągłej aktywności pracowników w podnoszeniu własnych kwalifikacji tak, aby świadomie i znacznie zwiększać własną wartość rynkową. Wszystko po to, aby ich kompetencje i kwalifikacje zawodowe nie ulegały dezaktualizacji. Gotowość do zdobywania nowych umiejętności, otwartość na zróżnicowane formy zatrudnienia, mobilność w zakresie miejsca i czasu świadczenia pracy, zaangażowanie i umiejętność pracy w zespole, podnoszą wartość pracownika w oczach pracodawcy. Wzrost kwalifikacji pracownika wpływa pozytywnie na podwyższenie jakości oraz wydajności pracy. Pozwala placówce w której pracuje być konkurencyjną na rynku. Pozwala pracownikowi, w razie potrzeby, płynnie zmieniać miejsce zatrudnienia.(...)”

„(Zaprojektowany system ekspercki) Jest znakomitym narzędziem wdrażania modelu flexicurity wypracowanego specjalnie dla osób pracujących w zawodach wychowawczych i

opiekuńczych. Wszystkie elementy systemu zostały zaplanowane w sposób logiczny i spójny.”

„Pojawienie się na rynku takiego operatora jak realizator opisywanego projektu, w istotny sposób wspiera organizatorów placówek udostępniając ich pracownikom zarówno szkolenia z zakresu funkcjonowania rynku pracy, ale również szkolenia zawodowe, jak i narzędzia do wdrażania innowacyjnych działań.

Projekt ma jeszcze jeden bardzo ważny walor: w jednym miejscu, na platformie internetowej <http://www.aktywnelacza.com> znajduje się wszystko to, czego nauczyciel prowadzący proces dydaktyczny z dziećmi może potrzebować. Ta integracja wszystkich form wsparcia oraz dostępność oferowanych produktów czyni projekt ze wszech miar potrzebny i przydatny.”

„Analiza zrealizowanych w projekcie przedsięwzięć potwierdza ich silne przystawanie do praktyki funkcjonowania placówek edukacyjno-wychowawczych i innych miejsc pracy z dziećmi. W pełni popieram wdrożoną w projekcie filozofię kompleksowego uczenia, o tym, czym aktualnie jest idea flexicurity, w połączeniu z dostępem do szkoleń zawodowych oraz nowoczesnych narzędzi. Wszystko to czyni procesy edukacyjno-wychowawcze efektywniejszymi, a pracownikom placówek opiekuńczo-wychowawczych pozwala permanentnie podnosić kwalifikacje i umiejętności, zabezpieczając ich na dłuższe pozostawanie na rynku pracy.”

W opinii drugiego recenzenta znajdują się m.in. następujące uwagi:

„Projekt wpisuje się tym samym, jak dotychczas jako jeden z nielicznych, w wyraźnie definiowaną w zakresie pracy z dziećmi potrzebę, wdrożenia efektywnego modelu wsparcia nie tylko dzieci (pośrednio), ale przede wszystkim nauczycieli. Jest to ogromnie ważne z punktu widzenia profesjonalizacji ich codziennej pracy. Projekt może stanowić ważny krok w stronę reorganizacji świadomości pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz innych grup zawodowych, pracujących w omawianym obszarze zainteresowań.”

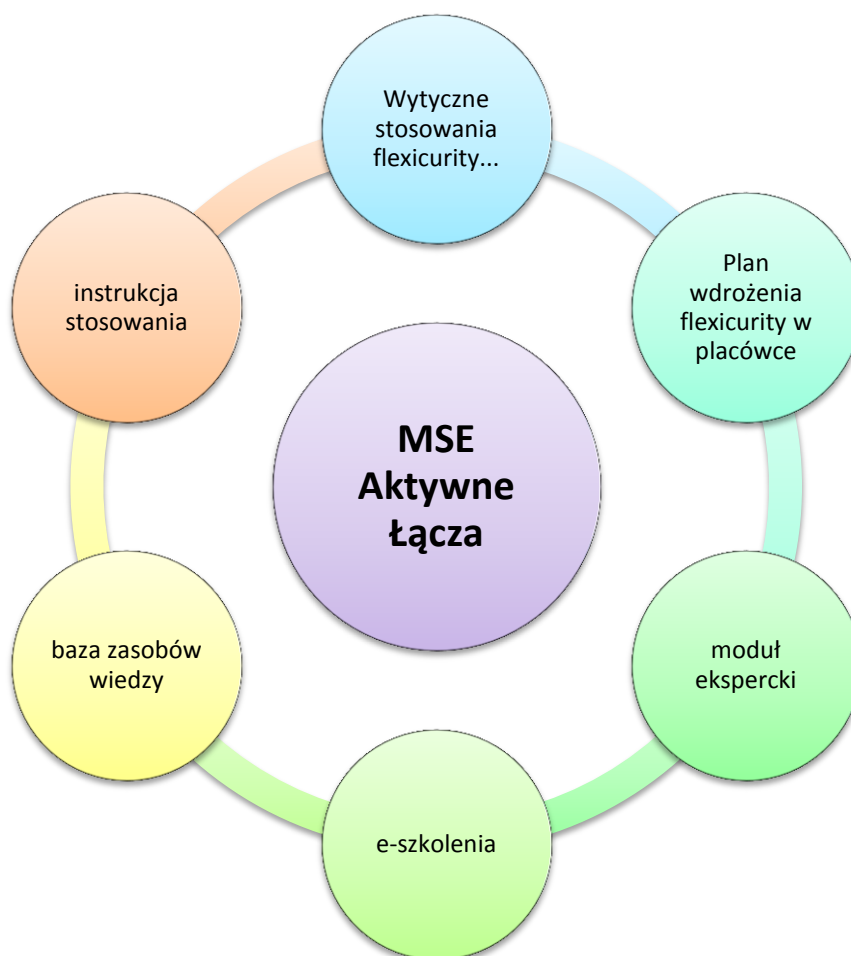
„Walorem projektu jest zamysł podziału na część teoretyczną dotyczącą wdrażania flexicurity i metodyczną, ponieważ w mojej ocenie projekty takie nie tylko powinny proponować praktyczne rozwiązania, ale i pobudzać do refleksji nad własnymi umiejętnościami zawodowymi.”

„Powstanie ocenianego projektu, w swym zamiarze, jest słuszne, ponieważ odpowiada na zapotrzebowanie związane z pracą z dziećmi w placówkach opiekuńczo – wychowawczych. Nowe wymagania zawodowe stawiane nauczycielom wymuszają na nich zmianę w podejściu do swojej pracy. Perspektywa flexicurity i pozytywne podejście do zmian stanowi niewątpliwie duże wyzwanie dla nauczycieli i dużą pomocą są traktujące o tym projekty z tego obszaru. Dlatego uważam, że projekt „Aktywne Łączy – Multimedialny System Eksperycki” może z powodzeniem służyć zainteresowanym grupom zawodowym.”

8. Ocena rozwiązania Multimedialny System Ekspertki

„Aktywne Łączy”

Ewaluacja pozwoliła na kompleksową ocenę odbioru rozwiązania i jego narzędzi, wypracowanych w ramach projektu, przez grupy pracodawców – użytkowników oraz pracowników – odbiorców innowacji.



W oparciu o przedstawione powyżej wyniki badań i analiz można dokonać oceny rozwiązania innowacyjnego pod kątem kryteriów ewaluacyjnych.

Sens stosowania innowacji można określić poprzez 3 niezależne wymiary: skuteczność, efektywność i atrakcyjność.

Skuteczność

Odbiorcy testujący korzystali z systemu MSE i jego poszczególnych komponentów w podobnym stopniu przez cały okres testowania – tj. zainteresowanie nim i użytkowanie nie obniżyło się znacząco. Jedyna zmiana nastąpiła w okresie wkacyjnym, co jest jednak naturalnym zjawiskiem w przypadku usług edukacyjnych. Nawet jednak w tym czasie korzystanie z systemu nie ustało całkowicie.

Użytkownicy testujący zapewnili dostęp do systemu MSE całemu personelowi merytorycznemu zatrudnionemu w swoich placówkach.

Każdy z użytkowników testujących przygotował realistyczny plan wdrożenia flexicurity dla swojej placówki.

Odbiorcy testujący pozytywnie ocenili skuteczność rozwiązania i wszyscy zadeklarowali kontynuację korzystania z niego, także po zakończeniu testowania, zarówno w bieżącej pracy zawodowej, przygotowywaniu i prowadzeniu zajęć, jak i w samorozwoju zawodowym i w planowaniu zmian zawodowych, weryfikacji warunków zatrudnienia itp.

Użytkownicy testujący pozytywnie ocenili skuteczność rozwiązania i zadeklarowali kontynuację korzystania z niego, także po zakończeniu testowania, w bieżącej pracy placówki, tak w organizacji pracy placówki i zatrudnianiu, jak i na użytek kadry zarządzającej i pracowników merytorycznych.

Proponowane rozwiązanie flexicurity - System MSE i Wytyczne – zostały pozytywnie ocenione przez zewnętrznych recenzentów. Ponadto w okresie testowania pozyskano zainteresowanie projektem i współpracę



**Wyższa Szkoła
Pedagogiczna**
im. Janusza Korczaka
w Warszawie



**Polskie
Towarzystwo
Biblioterapeutycz**

metodyczną z Polskim Towarzystwem Biblioterapeutycznym oraz Wyższą Szkołą

Pedagogiczną im. J.Korczaka w Warszawie. Obie te instytucje są rozpoznawalne w środowisku zawodowym nauczycieli i opiekunów przedszkolnych, pełnią też w nim ważną rolę opiniotwórczą.

Efektywność

Efektywność na poziomie użytkowników potwierdzona została przez analizę planów wdrażania flexicurity w testujących placówkach oraz analizę oceny przydatności proponowanych narzędzi i rozwiązań przez przedstawicieli pracodawców.

Efektywność u odbiorców została zweryfikowana wyraźną zmianą w kompetencjach i wiedzy odbiorców – w różnych obszarach objętych rozwiązaniem, w tym: tematów wychowawczych i metodyki pracy, rozwiązań rynku pracy i możliwych form pracy, narzędzi samorozwoju i doskonalenia zawodowego, bajkoterapii. Istotnymi czynnikami były tu także m.in. wskaźniki poczucia zdolności do bycia zatrudnionym, posiadania koncepcji rozwoju zawodowego, a także wzrost innowacyjności i kreatywności i umiejętności korzystania z technologii IT i multimedialnych materiałów dydaktycznych.

O efektywności rozwiązania świadczy pozytywna zmiana wskaźników w grupie testującej użytkowników i odbiorców.

Atrakcyjność

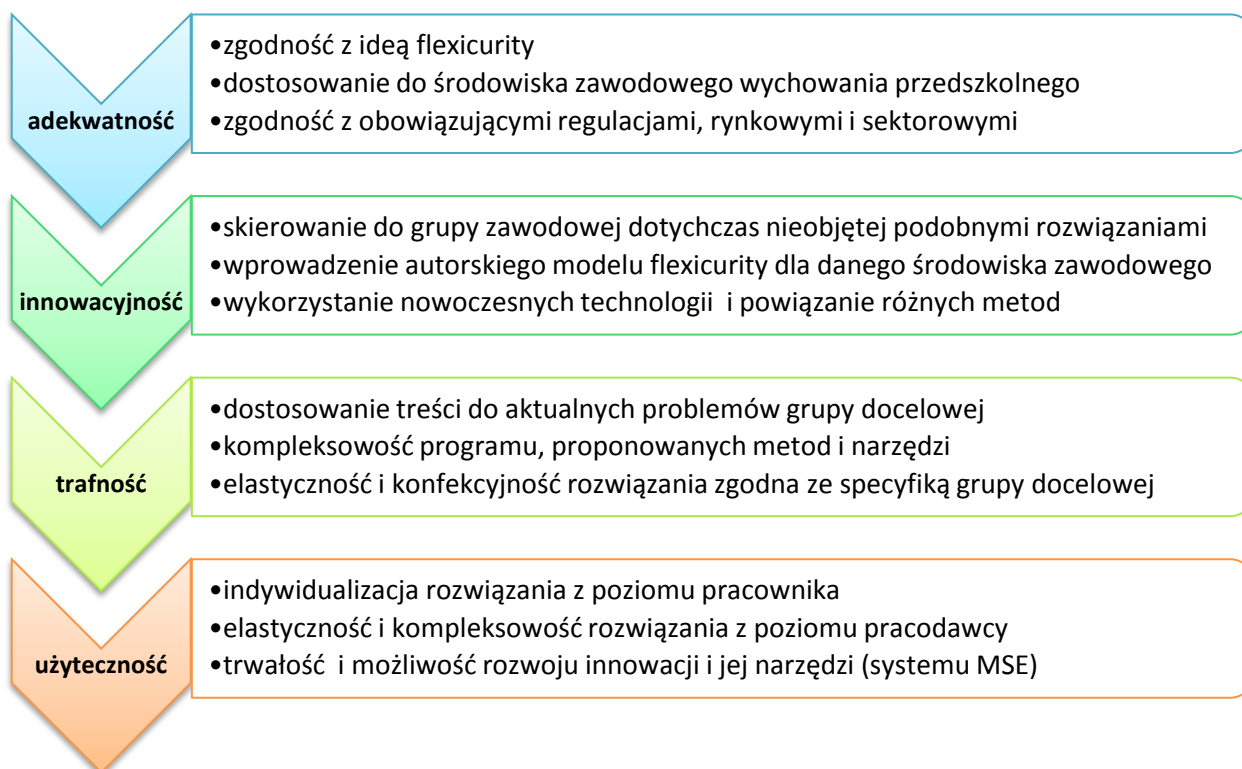
Atrakcyjność rozwiązania, rozumiana jako zbiór cech dotyczących m.in. dostępności, funkcjonalności, jakości, szaty graficznej i komunikatywności, została oceniona przez użytkowników i odbiorców. Ich pozytywna rekomendacja pozwala uznać sukcesu projektu.

Innowacyjność

O zasadności stosowania innowacji świadczą efekty odnoszące się bezpośrednio do trzech wymiarów innowacyjności określonych we wniosku o dofinansowanie:

- uczestnika: pozytywna ocena dostępności rozwiązania i jego narzędzi, przez użytkowników i odbiorców reprezentujących różne lokalizacje i obszary geograficzne, różne typy placówek, różny poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego, różne formy zatrudnienia – ocena rozwiązania nie różniła się przy analizie opinii przy uwzględnieniu tych czynników;
- problemu: pozytywna ocena adekwatności poruszanych problemów i wskazywanych rozwiązań, zarówno w obszarach wsparcia metodycznego czy kompetencji zawodowych, jak i warunków pracy – zarówno ze strony użytkowników i odbiorców, jak i zewnętrznych ekspertów;
- formy wsparcia: pozytywne wyniki testów funkcjonalnych i stopnia jego dostosowania do potrzeb grupy docelowej – wysoko oceniona została formuła rozwiązania i zastosowane technologie informatyczne.

Obie grupy docelowe, użytkowników i odbiorców, jak i zewnętrzni recenzenci bardzo wysoko ocenili walory rozwiązania. Podkreślane jako zaleta było dostosowanie formy przekazu do aktualnych możliwości i dostępnych technologii. Jako jedną z najważniejszych cech wskazywano nowatorskie podejście do procesu wdrażania idei flexicurity orzez łączenie problematyki zatrudnienia z rozwojem zawodowym i budowaniem zaplecza dla pracy metodycznej.



9. Analiza po zakończeniu testowania rozwiązania

Analiza SWOT

silne strony

- spójny system organizacyjny zespołu, sprawna komunikacja i przepływ informacji
- przejrzysty system zarządzania projektem, stabilna grupa zarządzająca
- realizacja działań zgodnie z harmonogramem, brak opóźnień
- zgodność produktów z przyjętą Strategią wdrażania PI
- zgodność z założeniami idei flexicurity
- wysoka ocena grup testujących - pracodawców i pracowników
- gotowość produktów do upowszechniania
- dostosowanie do potrzeb i specyfiki środowiska zawodowego
- potencjał rozwojowy systemu MSE

słabe strony

- dla efektywnego wdrożenia rozwiązania ważne jest zaangażowanie pracodawców i/lub pracowników

szanse

- elastyczność modelu pozwalająca na indywidualizację stosowania
- duży potencjał upowszechniania rozwiązania - zainteresowanie środowiskowych placówek dydaktycznych i opiniotwórczych
- duże zainteresowanie środowiska - lista podmiotów i osób zgłaszających chęć rejestracji w MSE po zakończeniu walidacji
- potencjał rozbudowy systemu MSE
- upowszechnianie elastycznych rozwiązań rynku pracy

zagrożenia

- niechęć /opór pracodawców do wdrażania rozwiązań flexicurity
- konieczność utrzymania i administracji systemu

Aktualizacja analizy ryzyka projektu

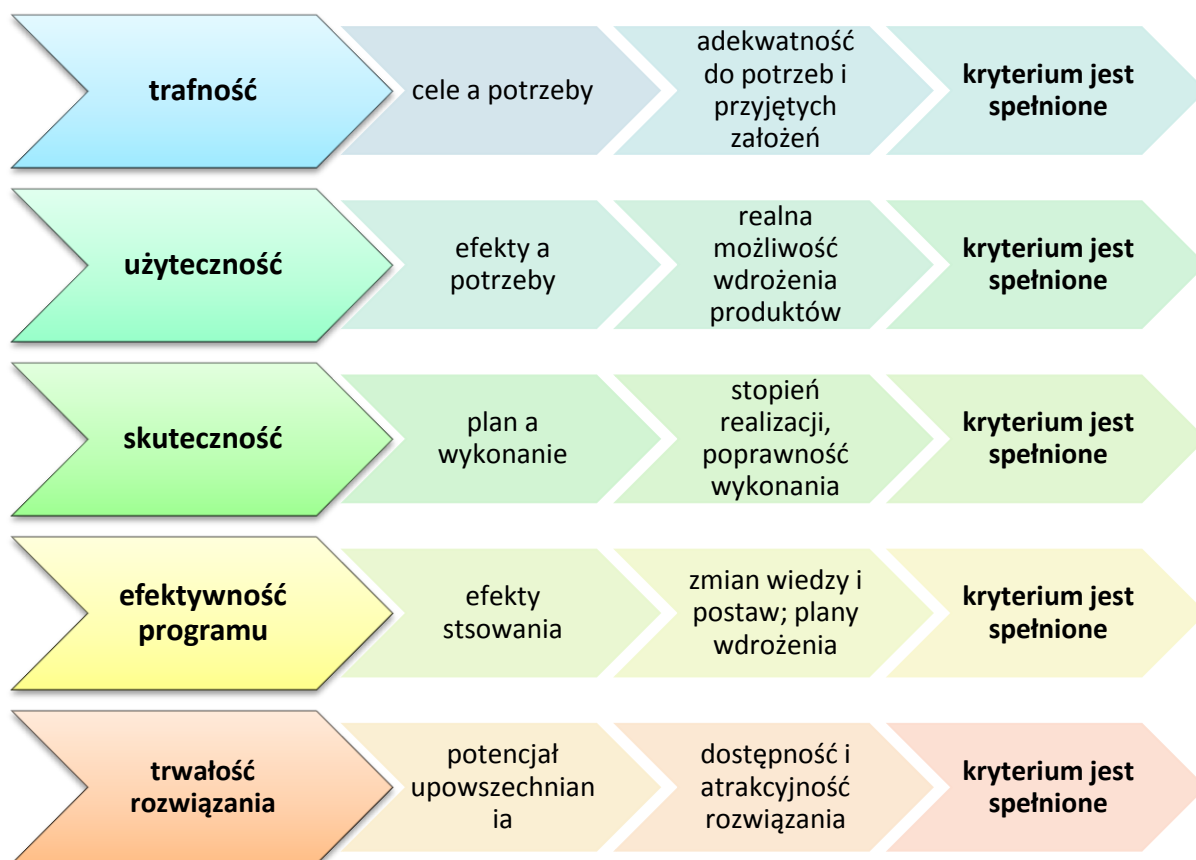
Aktualizacja odnosi się do tabeli ryzyk ujętej w zatwierdzonym Wniosku o dofinansowanie projektu.

nazwa ryzyka	stan	zarządzanie ryzykiem
Zagrożenia istotne		
Nawyki grupy testującej w zakresie rozwoju zawodowego i korzystania z rozwiązań do samodzielnego stosowania, utrudniające pełne wykorzystanie oferowanych metod, form i narzędzi.	ryzyko zażegnane	<p>Grupa testująca została dobrana w sposób zindywidualizowany. Odbyła obowiązkowe e-szkolenia z obsługi narzędzia i samorozwoju. Testowanie było na bieżąco monitorowane.</p> <p>Pojawiające się niejasności i wątpliwości były minimalizowane dzięki utrzymywaniu stałego kontaktu z testującymi.</p>
Niechęć po stronie użytkowników wobec implementacji oferowanej innowacji	ryzyko pomniejsz one	<p>Dzięki „Wytycznym...”, e-szkoleniom i artykułom uczestnicy poznają koncepcję flexicurity i uczą się ją adaptować zgodnie z potrzebami i sytuacją placówki i pracowników, stopniowo osławając ideę flexicurity.</p> <p>Nieodpłatne udostępnienie narzędzi rozwojowych MSE dla pracowników placówki oraz materiałów pozwalających na podniesienie jakości świadczonych usług, spotkało się z dużym zainteresowaniem użytkowników. Stanowi raczej wartość dodaną uczestnictwa, niż element zachęty (jak planowano).</p>

		Zaangażowanie uczestników pozwala dostosować do oczekiwań przyszłych adresatów i zmniejsza ryzyko.
Zagrożenia średnie		
Niezadowalająca jakość techniczna opracowanych narzędzi technicznych	ryzyko zażegnane	Członkowie zespołu wykonawczego zostali starannie dobrani. Podpisane umowy zabezpieczają jakość wykonania. Produkty odpowiadają wypracowanym i uzgodnionym założeniom technicznym. W okresie testowania prowadzona jest weryfikacja narzędzi, co umożliwia wprowadzenie ew. korekt.
Niechęć pracowników placówek przedszkolnych i opiekuńczych	ryzyko zażegnane	Spotkanie rekrutacyjne pozwoliło przedstawić założenia projektu i rozwiązania, ale także plan proces testowania i warunki uczestnictwa. Grupa testująca została dobrana zgodnie ze wskazówkami ekspertów. Utworzono listę rezerwową testujących, ale nie zaistniała konieczność korzystania z niej.

Brak zainteresowania rozwiązaniem – mała liczba pobrań udostępnionych zasobów multimedialnych MSE w ramach projektu (nieosiągnięcie wskaźnika)	ryzyko pomniejsz one	Przez cały okres trwania projektu jest prowadzone upowszechnianie, którego celem jest zainteresowanie potencjalnych użytkowników i odbiorców narzędziem. Jest również budowana baza danych użytkowników i odbiorców, którzy wyrazili zainteresowanie skorzystaniem z narzędzia. Zapytania zgłoszone na etapie testowania (spoza grupy testującej) wskazują na znaczący potencjał zainteresowania rozwiązaniem.
Zagrożenia małe		
Konflikty w zespole projektowym	ryzyko pomniejsz one	Zagrożenie minimalizowane jest przez jasne zdefiniowanie ról, zakresu odpowiedzialności i obowiązków poszczególnych członków zespołu. Określony został jednoznaczny proces decyzyjny, eliminujący podejmowanie sprzecznych działań. W pierwszym etapie wypracowano także sprawny system pracy w zespole.

Podsumowanie kryteriów ewaluacyjnych



10. Podsumowanie

Produkt finalny, MSE Aktywne Łącza, przyczynia się do rozwiązania problemów wskazanej powyżej grupy docelowej, zidentyfikowanych w Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego, przez realizację koncepcji flexicurity.

Aktywne Łącza są narzędziem pozwalającym użytkownikom (pracodawcom) na zrozumienie idei flexicurity i wdrożenie opartych na niej rozwiązań w sposób dostosowany do uwarunkowań danej placówki. Odbiorcom (pracownikom) pozwala na samodzielne kształtowanie samorozwoju zgodnie z potrzebami, dostosowując je do własnego tempa i sytuacji zawodowej.

Koncepcja projektu zakłada upowszechnienie idei flexicurity w formie działań „oddolnych” – bezpośrednio wśród pracowników oraz pracodawców wskazanego środowiska zawodowego. Wdrożenie modelu służy uelastycznieniu warunków zatrudniania i pracy w różnych formach placówek przedszkolnych i opiekuńczych, przy zachowaniu równowagi pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

Pracodawcom model wskazuje rozwiązania zapewniające stabilność organizacyjną placówki a jednocześnie pozwalające na świadczenie usług dobrej jakości, przy uwzględnieniu rzeczywistych uwarunkowań danego podmiotu. W odniesieniu do pracowników model tworzy szerokie spektrum możliwości przekwalifikowania się w kontekście horyzontalnym, pozwalające pracownikom zawodów opiekuńczo-wychowawczych na zdobycie nowych kwalifikacji, kompetencji oraz świadomości o nowych uzupełniających kierunkach rozwoju w zakresie ścieżki pedagogicznej.

To innowacyjne rozwiązanie potwierdza, że Idea flexicurity, domyślnie kojarzona z rozwiązaniami systemowymi na poziomie kraju, równie dobrze może być realizowana wewnętrznie - na poziomie lokalnym, czy wręcz pojedynczego podmiotu. MSE Aktywne Łącza wprowadza model flexicurity dedykowany konkretnemu środowisku zawodowemu, realizujący poszczególne segmenty koncepcji flexicurity w stopniu i zakresie dostosowanym do jego specyfiki.

Środowisko zawodowe pracowników placówek przedszkolnych i opiekuńczych nie zostało do tej pory objęte żadnym systemowym wsparciem w zakresie rozwiązań rynku pracy. Produkt

finalny wprowadza rozwiązanie adresowane bezpośrednio do placówek i ich pracowników: model proponowany w MSE służy upowszechnieniu postaw elastycznych, lepszemu zrozumieniu samej idei. Wprowadza i upowszechnia narzędzia kształcenia przez całe życie (lifelong learning), wspomaga aktywne podejścia do samorozwoju zawodowego i funkcjonowania na rynku pracy w sposób dostosowany do własnych potrzeb. Równocześnie wspiera placówki przedszkolne i opiekuńcze wskazując rozwiązania z zakresu organizacji pracy i zatrudniania możliwe do zastosowania w istniejących uwarunkowaniach systemowych i funkcjonalnych. Jednocześnie udostępnia narzędzia pozwalające na unowocześnienie pracy placówki.

Tym samym umożliwia praktyczne stosowanie rozwiązań flexicurity w codziennej pracy placówek i życiu zawodowym pracowników.

Proponowane rozwiązanie stanowi formę stałego, a nie jednorazowego, wsparcia – zarówno na poziomie pracodawcy, placówek wychowawczych i opiekuńczych i ich kadry zarządzającej, jak i dla pracowników. Pozwala na elastyczność wdrożenia – dostosowywanie tempa i narzędzi wdrażania zasad flexicurity do jednostkowych uwarunkowań, tak w przypadku placówki, jak i poszczególnych pracowników.

Warszawa, grudzień 2014