

R A P O R T

*OBLIGATORYJNA EWALUACJA ZEWNĘTRZNA
PRODUKTU FINALNEGO
PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO:*

Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia

Lublin 2014

Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego projektu:

Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia

ZAMAWIAJĄCY:

*Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
„OIC POLAND” z siedzibą w Lublinie*

WYKONAWCA EWALUACJI:





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Spis treści	3
1. INFORMACJE O PROJEKCIE	5
2. Założenia i metodyka obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego <i>Istotne kompetencje</i>.....	8
2.1. Zakres, przedmiot i cel obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego	8
2.2. Kryteria obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego.....	8
2.3. Pytania badawcze ewaluacji obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego oraz zadania.....	9
2.4. Charakterystyka metod i źródeł.....	9
3. Charakterystyka procesu testowania produktu finalnego <i>Istotne kompetencje</i>.....	11
3.1. Charakterystyka wstępnej wersji produktu finalnego poddanego testowaniu oraz przebieg procesu testowania	11
3.2. Testowanie produktu finalnego - zastosowanie narzędzia KIK -PZ w praktyce - zbadanie poziomu istotnych kompetencji wśród osób bezrobotnych	17
3.3. Testowanie produktu finalnego - przeprowadzenie szkoleń i staży zawodowych warunkujących rozwój deficytowych kompetencji.....	19
3.4. Testowanie produktu finalnego - realizacja staży zawodowych.....	27
4. Analiza efektów procesu testowania produktu finalnego <i>Istotne kompetencje</i>.....	31
4.1. Analiza efektów testowania produktu finalnego – oceny i opinie użytkowników	31
4.2. Analiza efektów testowania produktu finalnego – oceny i opinie odbiorców.....	38



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Analiza rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego. Wyniki badań wzrostu wiedzy u bezrobotnych absolwentów na podstawie analiz statystycznych.....	66
4.4. Podsumowanie analizy rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego oraz wnioski	69
4.5. Korzyści i zalety testowanego produktu finalnego wynikające z analizy rzeczywistych efektów testowania oraz rekomendacje dalszego ich wykorzystania.....	72
4.6. Analiza jakościowa uwag do narzędzi zgłoszonych przez użytkowników i odbiorców w kontekście rekomendacji zmian w produkcie finalnym	77
5. ANALIZA PORÓWNAWCZA PRODUKTU FINALNEGO Z ROZWIĄZANAMI INNOWACYJNYMI W RAMACH TEMATU	86
6. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE EWALUACJI I WNIOSKI KOŃCOWE	104
7. REKOMENDACJE W ZAKRESIE ZMIAN W PRODUKCIE FINALNYM W ODNIESIENIU DO EFEKTÓW TESTOWANIA I ZGŁOSZONYCH UWAG	113
8. REKOMENDACJE W ZAKRESIE UPOWSZECHNIANIA I MAINSTREAMINGU	122



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. INFORMACJE O PROJEKCIE¹

Prezentowany raport powstał w ramach projektu: „**Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia**”. Niniejszy raport z obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej projektu został wykonany na zlecenie Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland" z siedzibą w Lublinie.

Celem głównym projektu jest stworzenie skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu pracy w województwie lubelskim do XII 2014 r.

Cele szczegółowe to:

1. Identyfikacja i opracowanie istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego/ wystarczającego do odniesienia sukcesu poziomu poszczególnych kompetencji w GD w województwa lubelskiego do 01.2013 r.
2. Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w woj. lubelskim z uwzględnieniem różnicowań ze względu na płeć (K i M), zamieszkanie, ukończony kierunek studiów do 01.2013 r.
3. Stworzenie programu szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój każdej z badanych kompetencji do 01.2013 r.
4. Nabycie istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia przez 60 BO (w tym 36 K) do 12.2013 r.
5. Nabycie doświadczenia zawodowego przez 30 BO (w tym 18K) do 12.2014.

¹ Informacje o projekcie zacytowano z: *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego: Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia*, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2013

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Innowacyjność produktu finalnego polega na innym niż dotychczas (nowatorskim) podejściu do rozwiązania problemu dużego bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych, którzy w ciągu 12 m-cy od zakończenia szkoły wyższej nie znalazły zatrudnienia. W skali kraju i województwa podejmowane są próby wspierania tej grupy osób, których celem ma być bardziej efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. Wszystkie działania zmierzają we właściwym kierunku, jednakże brakuje w tych propozycjach narzędzia, które wspomagałoby podejmowane działania oraz zindywidualizowało podejście do tej grupy osób bezrobotnych.

Grupa docelowa projektu: użytkownicy i odbiorcy.

Użytkownicy: Użytkownikami wypracowanego narzędzia będą Publiczne Służby Zatrudnienia, Biura Karier lubelskich uczelni wyższych, Agencje zatrudnienia, Pracodawcy województwa lubelskiego mający bezpośredni kontakt z diagnozowaną grupą. Narzędzie do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby z wykształceniem wyższym na lubelskim rynku pracy może zostać przekazane do stosowania w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie oraz Powiatowych Urzędach Pracy. Narzędzie (przekazane wraz z instrukcją obsługi) wykorzystywane byłoby przez doradców zawodowych, coachów, pośredników pracy, do pełniejszego poznania bezrobotnego oraz ułatwiło trafność proponowanych działań - szkoleń/warsztatów/staży.

Doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy jako użytkownicy narzędzia otrzymają dzięki niemu możliwość profilowania bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z punktu widzenia luk istotnych kompetencji. Umożliwi to wychwytywanie osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

Narzędzie będą mogli wykorzystać również pracodawcy województwa lubelskiego (m.in. zrzeszeni w Związku Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan) oraz pozostałe instytucje rynku pracy. Z uwagi na fakt, iż po zakończeniu procesu badania generowany jest raport prezentujący „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz kwalifikacji pożądanych przez pracodawców”. Raport ten może stanowić istotną informację dla przyszłego pracodawcy o kompetencjach istotnych poszukującego zatrudnienia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Odbiorcy projektu, czyli końcowi beneficjenci wypracowanych narzędzi:

osoby pozostające bez zatrudnienia z województwa lubelskiego, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

W ramach projektu stworzony zostanie produkt finalny:

- ✓ Istotą proponowanej przez nas innowacji jest stworzenie nowego, ogólnodostępnego i możliwie prostego w zastosowaniu narzędzia przystosowanego do diagnozy poziomu kompetencji istotnych oczekiwanych przez pracodawców i istotnych w poszukiwaniu pracy/zatrudnienia po zakończeniu okresu edukacji na poziomie szkoły wyższej. Stworzone narzędzie informatyczne, umożliwi przeprowadzenie oceny kompetencji istotnych, określi występujące deficyty a następnie dopasuje szkolenia/warsztaty/staże niwelujące stwierdzone luki kompetencyjne.

Opracowane narzędzie będzie służyło badaniu istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz kompetencji pożądanых przez pracodawców przez młodych bezrobotnych absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Jednak koncepcja narzędzia jest na tyle uniwersalna, że może ono znaleźć zastosowanie w innych województwach naszego kraju.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Założenia i metodyka obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego *Istotne kompetencje*

2.1. Zakres, przedmiot i cel obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego

Zakres ewaluacji obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego:

1. Ocena stopnia osiągnięcia celów projektu na podstawie przygotowanego produktu finalnego.
2. Weryfikacja i ocena, czy produkty i rezultaty projektu spełniają wymogi jakościowe – czy spełniają założenia od względem merytorycznym i technicznym.

Przedmiotem ewaluacji był produkt finalny oraz proces testowania i jego efekty.

Główny cel obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego to ocena jakości i przydatności produktu finalnego.

2.2. Kryteria obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego

Kryteria ewaluacji służą wskazaniu, co w ramach prowadzonej ewaluacji będzie podlegało ocenie. Są pryzmatem, przez który ewaluator patrzy na ewaluowane przedsięwzięcie, oceniając projekt pod kątem stopnia spełniania określonego kryterium.

Kryteria przyjęte do obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej to:

- innowacyjność,
- kompletność,
- efektywność,
- użyteczność,
- skuteczność,
- trafność



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.3. Pytania badawcze ewaluacji obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego oraz zadania

W nawiązaniu do określonego celu ewaluacji, jej zakresu i przedmiotu oraz kryteriów - określono koherentne ewaluacyjne pytania badawcze.

Zadaniem ewaluacji zewnętrznej jest odpowiedź na pytania badawcze

Pytania badawcze ewaluacji zewnętrznej:

1. Czy przygotowane produkty i ich wdrożenie pozwoli na osiągnięcie celów projektu?
2. Czy przygotowane produkty spełniają założenia pod względem merytorycznym i technicznym?
3. Czy przygotowany produkt jest bardziej przydatny i efektywny od tych dotychczas stosowanych?

Zadania obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego:

- ✓ Dogłębna analiza produktów
- ✓ Sporządzenie raportu z rekomendacjami dla produktu finalnego.
- ✓ Udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze.

2.4. Charakterystyka metod i źródeł

Główną metodą zastosowaną dla osiągnięcia celu obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego jest **analiza desk research** materiałów projektu.

Niniejsza ewaluacja ma charakter analizy jakościowej w oparciu o analizę secondary research, co zostało określone przez jakościowy charakter ewaluacyjnych pytań badawczych.

Analiza desk research w ramach ewaluacji zewnętrznej uwzględniła w analizie jakościowej następujące rodzaje dokumentów:

- ✓ Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego: Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2013.
- ✓ Raporty i dokumenty z ewaluacji wewnętrznej: Raport z ewaluacji wewnętrznej projektu „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”, Polska Fundacja Ośrodków



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wspomaganie Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014.

- ✓ Dokumenty, raporty i sprawozdania z testowania: Raport z testu produktu projektu
- ✓ „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”, Polska Fundacja Ośrodków Wspomaganie Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014.
- ✓ Opracowane wstępne wersje produktów finalnych poddane testowaniu.
- ✓ Materiały i dokumenty projektu powstałe w procesie testowania.
- ✓ Opracowane ostateczne wersje produktów finalnych po korekcie.
- ✓ Recenzje naukowe produktu finalnego.

Jak wskazuje powyższa lista, materiały są kompleksowe i w pełni pozwalają na udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze ewaluacji.

3. Charakterystyka procesu testowania produktu finalnego

Istotne kompetencje

3.1. Charakterystyka wstępnej wersji produktu finalnego poddanego testowaniu oraz przebieg procesu testowania²

Testowanie stworzonego produktu rozpoczęło się od procesu rekrutacji zarówno Użytkowników jak i Odbiorców. Rekrutacja uczestników do testowania prowadzona była, w okresie maj 2013 – wrzesień 2013 r. Okres rekrutacji zbiegł się w czasie z zakończeniem roku akademickiego, kiedy to na rynek pracy weszli nowi absolwenci uczelni wyższych. Rekrutacja do projektu pokrywała się z działaniami promocyjnymi. W prasie ukazały się ogłoszenia rekrutacyjne oraz banery reklamowe na internetowych stronach lubelskich gazet. Zostały wydrukowane plakaty i ulotki. Informacje o rekrutacji umieszczone były w miejscach publicznych Uczelni Wyższych województwa lubelskiego, Biurach Karier, przygotowano i wysłano informacje do MUP i wszystkich PUP woj. lubelskiego.

W wyniku przeprowadzonej rekrutacji, zgodnie z założeniami do testu zakwalifikowano 6 doradców zawodowych/pośredników pracy z terenu województwa lubelskiego oraz 60 nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych, którzy w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęli zatrudnienia.

Proces testowania trwał w okresie od września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. Rozpoczął się od szkolenia dla użytkowników, którzy nabyli umiejętności posługiwania się narzędziem a następnie przeprowadzili badania na zrekrutowanych 60 bezrobotnych absolwentach i dokonali identyfikacji luk kompetencyjnych. Kolejnym etapem testowania było przeprowadzenie warsztatów warunkujących rozwój zidentyfikowanych deficytowych kompetencji, w których łącznie wzięło udział 58 absolwentów. Ostatnim elementem testowania była realizacja staży dla absolwentów wykazujących największy deficyt kompetencji, na które skierowano 30 absolwentów.

Proces testowania przebiegał bez zakłóceń, doradcy i trenerzy byli w kontakcie z Biurem Projektu. W razie problemów czy wątpliwości, kontaktowali się również z ekspertami, którzy służyli doradztwem m.in. w zakresie administracji i obsługi narzędzi.

Zrealizowane w pierwszym etapie analizy, badania oraz powstałe raporty posłużyły do oceny problemu pod kątem konstrukcji założonego w projekcie produktu.

² Cyt. za: Raport z testu produktu projektu „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zadaniem niniejszej analizy była ocena przyczyn coraz większego bezrobocia wśród młodych absolwentów szkół wyższych. Powstałe raporty są efektem kilkumiesięcznych prac interdyscyplinarnego zespołu eksperckiego opartego na analizie Desk Research oraz na badaniach własnych prowadzonych na młodych absolwentach szkół wyższych pozostających bez zatrudnienia.

Jednym z raportów opracowanych w ramach projektu jest analiza Desk Research - pogłębiona diagnoza problemów. Celem głównym powyższego opracowania było uzyskanie wiedzy w zakresie tematu poprzez dokonanie badania danych zastanych Desk Research oraz pogłębionej diagnozy problemowej i analizy przyczynowo-skutkowej dla obszaru merytorycznego objętego założeniami projektu i zakresem produktu finalnego.

Na podstawie przeprowadzonej analizy Desk Research uzyskano szereg rekomendacji w odniesieniu do kwestii problemowych. Wszystkie zdiagnozowane problemy w konsekwencji prowadzą do stwierdzenia, że obecnie nie tylko poziom wykształcenia, „twarda” (zawodowa) wiedza i umiejętności są czynnikami decydującymi o zatrudnieniu absolwenta szkoły wyższej. Pracodawcy uważają, że posiadane predyspozycje i przede wszystkim kompetencje (w tym kompetencje miękkie) odgrywają bardzo ważną rolę podczas procesu poszukiwania i selekcji pracowników na określone stanowisko.

Na obecnym rynku największą szansę na skuteczne poszukiwanie zatrudnienia mają absolwenci, którzy

- a) wykazują się odpowiednimi z punktu widzenia organizacji kompetencjami miękkimi;
- b) posiadają kompetencje, które wypełnią lukę kompetencyjną wśród populacji absolwentów na obecnym rynku pracy.

Pracodawcy poszukujący pracowników, oceniając przydatność kompetencji kandydatów do pracy w określonych zawodach, zwracają uwagę przede wszystkim na trzy typy kompetencji.

1. Specyficzne kompetencje zawodowe – właściwe dla każdego zawodu i związane ściśle ze specyfiką czynności w nim wykonywanych (wymagane przez 38% pracodawców poszukujących pracowników).
2. Kompetencje samoorganizacyjne (ważne dla 42% pracodawców, poszukujących pracowników): związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz z motywacją do pracy.
3. Kompetencje interpersonalne (zwraca na nie uwagę 38% pracodawców, poszukujących pracowników): dotyczące kontaktów z ludźmi, tak ze współpracownikami, jak i klientami.

Dla celów pogłębionej diagnozy w zakresie przyczyn występowania problemu przeprowadzono badania pilotażowe wśród pracodawców i osób bezrobotnych. Ich celem

stało się sprawdzenie, jakie kompetencje są istotne dla funkcjonowania zawodowego i poszukiwania pracy oraz jaka jest ich ważność.

W badaniach uczestniczyły osoby bezrobotne (N=23, kobiety – 56,5%) w wieku od 21 do 34 lat (M=3,173; SD=25,44) oraz pracodawcy (N=16, kobiety – 33,3%). Bezrobotni w przeważającej większości pochodzili z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (69,6%), posiadali wykształcenie wyższe magisterskie (91,3%) oraz byli średnio 6,54 miesiąca od momentu ukończeniu studiów. Pracodawcy również w przeważającej większości posiadali wykształcenie wyższe (93,8%), ich firmy funkcjonowały zazwyczaj w miejscowościach powyżej 100 tys. mieszkańców (75%). W tej grupie dominowały osoby prowadzące małe i mikroprzedsiębiorstwa (po 37,5%) z branży usługowej (81,3%). Badani pracodawcy zajmowali różne stanowiska m.in. dyrektor, główna księgowa, kierownik, prezes zarządu, wiceprezes, właściciel.

Wyniki badań potwierdziły, że większość zarówno pracodawców (87,5%), jak i bezrobotnych (95,7%) nie zna narzędzi pozwalających na diagnozę kompetencji istotnych dla poszukiwania pracy i widzi potrzebę ich stworzenia (bezrobotni: 73,9%, pracodawcy: 75%). Badani bezrobotni (87%) oraz pracodawcy (75%) sądzą, że stworzenie tego typu narzędzia mogłoby pomóc bezrobotnym absolwentom na rynku pracy.

W ramach opracowania wyników powstał raport pt. „Identyfikacja istotnych kompetencji niezbędnych dla funkcjonowania zawodowego oraz poszukiwania zatrudnienia” – diagnoza w oparciu o wyniki badań pilotażowych przeprowadzonych wśród bezrobotnych absolwentów studiów wyższych i pracodawców, który miał na celu ocenę bezrobocia absolwentów szkół wyższych, którzy w przeciągu roku od ukończenia szkoły wyższej nie znaleźli zatrudnienia.

Wnioski z prowadzonych analiz i powstałe raporty były bazą wyjściową do opracowania innowacyjnego narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia. Został powołany Zespół Ekspertów, który opracował pierwotną wersję informatycznego narzędzia: Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). Powstałą wersją KIK-PZ przeprowadzono badania wśród dwóch grup: młodych bezrobotnych absolwentów studiów wyższych (do 12 m-cy od ukończenia nauki) oraz wśród młodych absolwentów, którzy po zakończeniu edukacji w badanym okresie znaleźli zatrudnienie.

Badania pierwotną wersją KIK-PZ zrealizowano w listopadzie 2012 roku w województwie lubelskim. Miały one charakter elektroniczny. Specjalnie na potrzeby badań przygotowano aplikację komputerową, która działała w trybie offline. Całość procedury badawczej zrealizowano przy udziale 18 ankieterów, którzy docierali do specjalnie wybranych osób. Zostali oni odpowiednio przygotowani do badań, w trakcie dwudniowego szkolenia z zakresu metodologii badań ankietowych oraz sposobu wypełniania Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia.

Docelowo przebadano 419 bezrobotnych (kobiety: 66,3%) oraz 55 pracujących (kobiety: 63,6%). Grupy nie różniły się między sobą w zakresie kluczowych dla doboru grupy kryteriów, czyli płci i typu kierunku studiów. Grupy były również zbliżone w zakresie rodzaju ukończonej uczelni i trybu studiowania.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W oparciu o przeprowadzone badania skonstruowano wstępną wersję produktu, na który składa się:

Produkt nr 1 – elektroniczne narzędzie do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ);

Produkt został dostarczony doradcom zawodowym/pośrednikom pracy podczas szkolenia dla użytkowników w wersji elektronicznej na pendrive.

Produkt nr 1 a - instrukcja korzystania z narzędzia dla przyszłych użytkowników: Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych;

Produkt został dostarczony doradcom zawodowym/pośrednikom pracy podczas szkolenia dla użytkowników w postaci wydrukowanego dokumentu oraz w wersji elektronicznej na pendrive.

Produkt nr 1 b - raport „Identyfikacja luk istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w województwie lubelskim z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć, miejsce pochodzenia i typ ukończonego kierunku studiów”

Produkt nr 2 - programy szkoleń warunkujące rozwój luk kompetencyjnych.

Produkt został dostarczony trenerom prowadzącym warsztaty w formie elektronicznej.

Rekrutacja użytkowników i odbiorców.

Na potrzeby rekrutacji, opracowano dokumenty rekrutacyjne tj.:

- regulamin rekrutacji,
- formularze zgłoszeniowe dla użytkowników
- formularze zgłoszeniowe dla odbiorców
- deklaracje przystąpienia do projektu dla doradców zawodowych/pośredników pracy i bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudniania.

Przygotowano bazę zawierającą ponad 200 pozycji obejmującą wszystkie urzędy pracy z terenu województwa lubelskiego, biura karier uczelni wyższych, firmy i pracodawców z woj. lubelskiego, do których wysłano pocztą: okumenty rekrutacyjne, nformację o projekcie, lakat informacyjny. aproszenia do udziału w Projekcie zostały wysłane także drogą mailową oraz faksem.

Rekrutacja uczestników do testowania prowadzona była, w okresie maj 2013 – wrzesień 2013 r. Okres rekrutacji zbiegł się w czasie z zakończeniem roku akademickiego, kiedy to na rynek pracy weszli nowi absolwenci uczelni wyższych. Rekrutacja do projektu

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pokrywała się z działaniami promocyjnymi. W prasie ukazały się ogłoszenia rekrutacyjne oraz banery reklamowe na internetowych stronach lubelskich gazet. Zostały wydrukowane plakaty i ulotki. Informacje o rekrutacji umieszczone były w miejscach publicznych uzelni wższych województwa lubelskiego, Biurach Karier, Urzędach Pracy.

Ogółem do projektu, zgodnie z założeniami zakwalifikowano 6 doradców zawodowych/pośredników pracy z terenu województwa lubelskiego. Wśród użytkowników 5 osób reprezentowało lubelskie urzędy pracy jedna osoba zatrudniona była w agencji zatrudnienia. Do projektu zakwalifikowano również 60 nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych, którzy w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęli zatrudnienia.

Szkolenie dla użytkowników – doradców zawodowych i pośredników pracy

W dniach 21-22.09.2013 r. w Lublinie zostało zrealizowane 16 godzinne szkolenie dla 6 – cio osobowej grupy Użytkowników - doradców zawodowych/pośredników pracy zatrudnionych w PUP oraz agencji zatrudnienia z terenu woj. lub. z wykorzystania stworzonego narzędzia.

Celem szkolenia było:

- zapoznanie z ideą narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia - Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia KIK- PZ oraz jego obsługą.
- przekazanie informacji na temat zasad interpretacji i wykorzystania wyników diagnozy.
- doskonalenie warsztatu pracy.

Uczestnicy mieli zapewnione materiały szkoleniowe - opracowania powstałe podczas okresu przygotowawczego w wersji drukowanej:

- Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych – Instrukcja KIK-PZ
- testową wersję narzędzia (na nośniku pendrive)
- dodatkowe materiały: ługopis segregator, notatnik, długopis

Szkolenie zrealizowano zgodnie z poniższym program:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

L.p.	Temat zajęć	Prowadzący	Ilość godz.
1	Badania w ramach projektu 1. Procedura badań w projekcie 2. Dobór próby 3. Metody wykorzystywane do badań – elektroniczny test kompetencji i testy papierowe 4. Zasady kodowania testów papierowych 5. Sposoby rekrutacji do badań 6. Etyczne aspekty badań. II. Specyfika badań ankietowych 1. Metodologia badań ankietowych 2. Zasady tworzenia twierdzeń, pytań do badań 3. Zasady kodowania danych 4. Prowadzenie badań internetowych 5. Sposoby zwiększania stopy zwrotu badań 6. Proste analizy statystyczne danych	Dr Michał Wiechetek	8
2	Kontakt ankietera z osobą badaną 1. Nawiązywanie kontaktu z osobami badanymi 2. Perswazja w pracy ankietera 3. Motywowanie do udziału w badaniach	Dr Michał Wiechetek	8



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.2. Testowanie produktu finalnego - zastosowanie narzędzia KIK -PZ w praktyce - zbadanie poziomu istotnych kompetencji wśród osób bezrobotnych

Test był przeprowadzony w okresie **od 19 do 28 października 2013 r.** Polegał na zbadaniu poziomu istotnych kompetencji za pomocą narzędzia KIK-PZ wśród zrekrutowanych 60 bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Badanie zostało przeprowadzone przez sześciu przeszkolonych doradców/pośredników pracy.

Szczegółowe terminy testowania narzędzia KIK-PZ przedstawia tabela:

Lp.	Doradca zawodowy/ Pośrednik pracy	Rozpoczęcie testu	Zakończenie testu	Liczba przebadanych osób bezrobotnych
1	Piotr Szymański	19.10.2013 r.	26.10.2013 r.	10
2	Emilia Kasprowicz	19.10.2013 r.	26.10.2013 r.	10
3	Agnieszka Wypych	19.10.2013 r.	26.10.2013 r.	10
4	Nina Tomczyk	19.10.2013 r.	26.10.2013 r.	10
5	Elżbieta Fiturska	19.10.2013 r.	26.10.2013 r.	10
6	Joanna Syryjczyk-Saczuk	19.10.2013 r.	28.10.2013 r.	10

Celem badania była identyfikacja luk istotnych kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanых przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Badano Kompetencje miękkie (ogólne):

- 1. Adaptacyjność** – łatwość przystosowania się do nowych warunków i wymogów oraz zachodzących zmian.
- 2. Komunikacja** – sprawne porozumiewanie się z innymi. Jasne i zwięzłe komunikowanie się, umiejętność dostosowywania formy i treści komunikatów do potrzeb odbiorcy.
- 3. Kreatywność i inicjatywa** – zdolność twórczego, kreatywnego podejścia do podejmowanych działań oraz inicjatywa w różnych obszarach funkcjonowania.
- 4. Odpowiedzialność** – umiejętność przewidywania i ponoszenia konsekwencji podejmowanych decyzji i działań.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. **Otwartość** – chęć i entuzjazm oraz gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w poszerzanie wiedzy i umiejętności.
6. **Planowanie** – umiejętność ustalania celów i sporządzania planów swoich działań, wyznaczania codziennych zadań do realizacji.
7. **Radzenie sobie ze stresem** – zdolność radzenia sobie z trudnościami związanymi z życiem zawodowym i prywatnym oraz zachowywania równowagi emocjonalnej.
8. **Współpraca** – umiejętność współdziałania z innymi w osiągnięciu celów i pracy w zespole. Gotowość do zaakceptowania własnej roli w zespole.
9. **Wytrwałość** – zdolność dążenia do celu mimo przeszkód oraz podtrzymywania wysiłku i koncentracji na działaniu pomimo trudności czy zniechęcenia.
10. **Zarządzanie czasem** – umiejętność efektywnego wykorzystywania czasu i osiągnięcia celów w założonym terminie. Systematyczność i dobre zorganizowanie.

oraz kompetencje specyficzne związane z poszukiwaniem pracy:

11. **Aktywność na rynku pracy** – umiejętność aktywnego poszukiwania zatrudnienia, wyszukiwania i zbierania informacji na temat rynku pracy.
12. **Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej** – umiejętność prezentowania własnych atutów i osiągnięć podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub w sytuacji kontaktu z pracodawcą oraz odpowiedniego kreowania własnego wizerunku.
13. **Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia** – umiejętność sporządzania planu poszukiwania pracy i wytrwałego realizowania, a także zdolność ciągłego dostosowywania go do zmieniających się okoliczności.
14. **Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych** – umiejętność opracowania CV i listu motywacyjnego zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Schemat pracy z narzędziem KIK – PZ przedstawia się następująco:

Lp.	Tematy i treści	Liczba godzin
1	Diagnoza - omówienie narzędzia i przekazanie podstawowych informacji dotyczących jego zastosowania, - przekazanie danych niezbędnych do pobrania programu, zainstalowanie elektronicznej wersji ankiety i przeprowadzenie badania przez absolwentów	1
2	Analiza - przekazanie informacji absolwentom, w jaki sposób „czytać” interpretację wyników ankiety, - jak wykorzystać otrzymaną interpretację w planowaniu i poszukiwaniu zatrudnienia, - wyjaśnienie indywidualnych problemów/wątpliwości osobie badanej.	1



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Po przeprowadzeniu badania poziomu istotnych kompetencji za pomocą narzędzia KIK-PZ dokonano analizy otrzymanych wyników badań i zidentyfikowano luki kompetencyjne wśród badanej grupy absolwentów.

Znaczna większość z badanych wykazała więcej niż jedną lukę kompetencyjną. Największy deficyt kompetencji wystąpił w zakresie:

- Komunikacji – 33 osoby
- Autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej – 20 osób
- Przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych – 7 osób

Kolejnym etapem testowania było przeprowadzenie szkoleń warunkujących rozwój zidentyfikowanych deficytowych kompetencji oraz przeprowadzenie staży zawodowych dla osób, które uzyskały największy deficyt kompetencji.

3.3. Testowanie produktu finalnego - przeprowadzenie szkoleń i staży zawodowych warunkujących rozwój deficytowych kompetencji

1. Realizacja szkoleń z zakresu rozwoju kompetencji

W okresie od 4 do 22 grudnia 2013 r. zostały przeprowadzone szkolenia warunkujące rozwój zidentyfikowanych deficytowych kompetencji.

Zgodnie z założeniami projektu zrealizowano 6 grup warsztatów rozwijających poszczególne kompetencje istotne do znalezienia pracy, będące wynikiem narzędzia do diagnozy kompetencji.

Warsztaty realizowane były zgodnie z powstałymi w trakcie realizacji projektu produktem - **Programami szkoleń warunkującymi rozwój luk kompetencyjnych**, które prowadzili trenerzy wybrani zgodnie z założeniami programów. Obejmowały 24 godziny lekcyjne (3 dni po 8 godzin), w których uczestniczyło śr. po 10 osób.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Harmonogram realizacji szkoleń:

L.p.	Temat szkolenia	Termin realizacji	Miejsce realizacji
1.	Szkolenie z zakresu komunikacji	04-06.12.2013	Lublin
2.	Szkolenie z zakresu komunikacji	09-11.12.2013	Radzyń Podlaski
3.	Szkolenie z zakresu komunikacji	20-22.12.2013	Biłgoraj
4.	Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	05-09.12.2013	Biłgoraj
5.	Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	12-16.12.2013	Hrubieszów
6.	Szkolenie z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych	13-15.12.2013	Biłgoraj

I Szkolenie z zakresu komunikacji zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Prezentacja programu szkolenia.	1



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2	Poznanie zasad prawidłowej komunikacji interpersonalnej	Zasady komunikacji interpersonalnej Rodzaje komunikacji – przykładowa typologia. Ujawnianie siebie i ekspresywność, czyli obserwacje, myśli i potrzeby w komunikacji. Analiza różnych poziomów autoekspresji. Emocje czyli opisywanie uczuć. Granice otwartości w komunikacji. Próba identyfikacji własnych granic. Jednoznaczność w komunikacji i jej rola w skuteczności przekazu. Stosowanie komunikatu „ja” – rozwój umiejętności .	4
3	Nabycie umiejętności identyfikacji i eliminacji barier komunikacyjnych	Barier komunikacyjne Pułapki komunikacyjne na podstawie analizy przypadku. Co utrudnia porozumiewanie się w sytuacjach zawodowych? Sposoby eliminacji barier komunikacyjnych – poszukiwanie własnych strategii	3
	Nabycie umiejętności aktywnego słuchania	Aktywne słuchanie Zasady aktywnego słuchania Samocena umiejętności aktywnego słuchania Rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania – zestaw ćwiczeń do samodzielnego wykonywania	4
5	Nabycie umiejętności prawidłowego odczytywania komunikatów niewerbalnych	Komunikacja niewerbalna Gramatyka języka ciała na podstawie analizy przykładów z życia zawodowego. Zasady i przykłady prawidłowej interpretacji. Niekongruencja – kiedy słowa mówią coś innego niż ciało Kontakt wzrokowy jako podstawa skutecznej komunikacji Proksemika – czyli jak wykorzystać przestrzeń w komunikacji	5



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6	Nabywanie umiejętności udzielania prawidłowej informacji zwrotnej	Informacja zwrotna Typy informacji zwrotnej Prawidłowa informacja zwrotna jako forma motywacji – analiza własnych doświadczeń Konstruktywna krytyka i jej znaczenie w prawidłowej komunikacji. Rozwijanie umiejętności przyjmowania konstruktywnej krytyki poprzez ćwiczenie na forum grupy.	5
	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2

II Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
1.	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Przedstawienie celów i programu szkolenia.	1
2.	Nabywanie umiejętności przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej	Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zablysnąć podczas rozmowy o pracę Przygotowanie do rozmowy o pracę – analiza ogłoszenia na które odpowiadaliśmy „Wiedza tajemna” czyli co powinieneś wiedzieć o firmie (które informacje są niezbędne, skąd czerpać informacje) – analiza informacji nt. firm na podstawie dostarczonych danych Właściwie kim jestem? – czyli analiza własnych zasobów w kontekście stanowiska, na którym chcę podjąć pracę (moje doświadczenia, wiedza, umiejętności, postawy/wartości) Niezbędne informacje nt. spotkania (miejsce, czas trwania, itp.) Rozmowa telefoniczna z pracodawcą – podstawowe zasady na przykładzie konkretnych rozmów telefonicznych	4



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.	Zrozumienie roli rozmowy kwalifikacyjnej w procesie rekrutacji pracowników	Rozmowa kwalifikacyjna, czyli... Czym jest rozmowa kwalifikacyjna (rodzaje rozmów ze względu na cel, który chce osiągnąć pracodawca). Faza rozmowy z pracodawcą, czyli co powinno się wydarzyć. Analiza przypadku.	2
4.	Wzrost umiejętności profesjonalnego prezentowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej	Podczas rozmowy z pracodawcą... Pytania najczęściej zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej (sfera osobowościowa, motywacyjna, zawodowa) – analiza najpopularniejszych pytań i możliwych odpowiedzi Trudne pytania – analiza doświadczeń własnych O co warto zapytać rekrutera? Mowa ciała podczas rozmowy kwalifikacyjnej: pierwsze wrażenie, kontakt wzrokowy, spójny komunikat, sposób mówienia. Trema podczas rozmowy kwalifikacyjnej – analiza własnych strategii radzenia sobie.	4
5.	Doskonalenie umiejętności rozmowy kwalifikacyjnej	Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej Indywidualne symulacje rozmów z pracodawcą (np. z wykorzystaniem kamery) Analiza zarejestrowanych symulacji.	3
6.	Nabycie umiejętności negocjowania wynagrodzenia	Negocjowanie wynagrodzenia Podstawowe zasady negocjowania wynagrodzenia - analiza własnych potrzeb, cena pracy, którą mam wykonywać, poziom płac w firmie, do której aplikuję. Ustalenie wzorca indywidualnego wynagrodzenia dostosowanego do potrzeb, oczekiwań i warunków rynkowych.	3
7.	Nabycie wiedzy dotyczącej wpływu społecznego. Wzrost umiejętności wywierania wpływu.	Wpływ społeczny Zasady wywierania wpływu społecznego: wpływ bezpośredni i pośredni, zmierzony i niezamierzony, wzajemności, kontraktu, społeczny dowód słuszności Efekty: aureoli, diabelski, pierwszeństwa i sposoby ich wykorzystania w kontakcie z pracodawcą Ujawnianie siebie i ekspresywność. Rola języka w kontakcie z pracodawcą: użycie czasu, parafraza, kanały komunikacyjne. Autodiagnoza kanałów komunikacji.	3



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8.	Utrwalenie zasad zachowania zgodnych z przyjętymi normami	Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą Dress code, zwroty grzecznościowe, wizytówki, dodatki itp. Miejsce rozmowy – właściwe wykorzystanie przestrzeni List z podziękowaniem za rozmowę.	2
9.	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2

III Szkolenie z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
1.	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Przedstawienie celów i programu szkolenia.	1
2.	Nabycie wiedzy dotyczącej funkcji dokumentów aplikacyjnych w procesie rekrutacji	Dokumenty aplikacyjne i ich funkcja Co to są dokumenty aplikacyjne W jakim celu tworzymy dokumenty aplikacyjne Przepisy prawa regulujące rekrutację pracowników. Dokumenty aplikacyjne, a planowanie strategii poszukiwania pracy Moja strategia marketingowa Marketing mix w poszukiwaniu zatrudnienia – analiza przypadku	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.	Nabycie wiedzy dotyczącej struktury i form życiorysu zawodowego	CV, czyli życiorys zawodowy CV – twoja wizytówka Cele, które chcesz osiągnąć dzięki CV Różne formy CV – jakie będzie najlepsze dla ciebie (chronologiczne, celowe, funkcjonalne, niestandardowe np. video cv, strona www, cv jako ulotka itp.) – analiza przykładów Europass CV- format europejski życiorysu zawodowego	3
4.	Nabycie wiedzy dotyczącej struktury i form listu motywacyjnego	LM, czyli list motywacyjny Czy pisanie LM jest konieczne? Analiza doświadczeń własnych Rodzaje i formy LM (odpowiedź na ogłoszenie, list z polecenia, list-zapytanie, kreatywny LM) - analiza przypadków Formularze aplikacyjne – jak je wypełniać. Przykłady dobrych praktyk.	2
5.	Nabycie umiejętności autoanalizy oraz wyszukiwania informacji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia	Zanim przystąpisz do pisania... Analiza atutów i potencjału własnego Dokumenty i informacje niezbędne do sporządzenia życiorysu oraz listu motywacyjnego Źródła informacji na temat rynku pracy, niezbędnych do przygotowania dokumentów aplikacyjnych	2
6.	Nabycie umiejętności samodzielnego przygotowania życiorysu zawodowego	Budujemy idealne CV... Analiza elementów niezbędnych w CV W jaki sposób potwierdzić posiadane kompetencje (np. komputerowe, językowe) CV-aniak – gra interaktywna rozwijająca umiejętność konstruowania CV Samodzielne przygotowanie życiorysu zawodowego w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy	5
7.	Nabycie umiejętności samodzielnego przygotowania listu motywacyjnego	Budujemy idealny LM... Analiza elementów niezbędnych w LM Jak prawidłowo adresować i tytułować LM Samodzielne przygotowanie Listu Motywacyjnego w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy	5



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8.	Nabycie wiedzy dotyczącej błędów najczęściej popełnianych w dokumentach aplikacyjnych i sposobów ich eliminacji	Błędy w dokumentach aplikacyjnych Jakich błędów nie popełniać przy pisaniu dokumentów aplikacyjnych na przykładzie błędnie przygotowanych dokumentów. Jak zwiększyć swoje szanse na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną Aplikacje okiem rekruterów.	2
9.	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2

Każde szkolenie realizowane było w ciągu 3 dni roboczych w godzinach 9.00-16.00.

Grupa szkoleniowa liczyła śr. 10 osób.

Szkolenie odbywało się w salach umożliwiających swobodne prowadzenie zajęć w formie warsztatowej. Oznaczało to możliwość swobodnego przemieszczania się i pracy w grupach, wyposażone w stoliki i krzesła z możliwością ustawienia w podkowę, w trakcie zajęć wykorzystywano projektor multimedialny i flipchart.

Zajęcia realizowane były w formie warsztatowej z wykorzystaniem pracy własnej i doświadczeń uczestników.

Metody wykorzystywane w trakcie szkolenia to:

miniwykłady, praca indywidualna, analiza przypadku, praca w grupach, burza mózgów, mind mapping, dyskusja moderowana, ćwiczenia.

W trakcie zajęć uczestnicy otrzymali następujące materiały szkoleniowe:

- autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego szkolenie;
- pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenera podczas realizacji szkoleń;
- segregator, notatnik, długopis.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.4. Testowanie produktu finalnego - realizacja staży zawodowych

W okresie 1 lutego 2014 - 31 sierpnia 2014 r. odbywały się 4 – miesięczne staże zawodowe dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych uczestniczących w projekcie. Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu na staże zakwalifikowano łącznie 30 Beneficjentów, którzy w wyniku przeprowadzonego badania narzędziem KIK-PZ uzyskali największy deficyt kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanym przez pracodawców. Założono, iż w wyniku zrealizowanych staży, oraz odbytych szkoleń osoby te nabydą doświadczenie zawodowe oraz zniwelują luki kompetencyjne niezbędne do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

Staż realizowany był na terenie województwa lubelskiego i przebiegał bez zakłóceń. Każdy uczestnik stażu, w miejscu jego odbywania miał przydzielonego opiekuna stażu, który czuwał nad prawidłowym jego przebiegiem. Za staże odpowiedzialny był zarówno Lider jak i Partner.

Zestawienie terminu i miejsca realizacji staży przedstawia poniższa tabela:

L.P.	Miejsce realizacji stażu	Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia	Liczba BO uczestnicząca w stażu
1	Apteka Prywatna; ul. Kościuszki 97; 23-400 Biłgoraj	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
2	SLOWLAJF- Fundacja Przeciw Wypaleniu Zawodowemu, ul. Kunickiego 46/4; 20-417 Lublin	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
3	Urząd Gminy w Turobinie, ul. Rynek 4; 23-465 Turobin	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
4	Wydawnictwo Wspólnota Orzechowski Mateusz, Wygnanów 20; 21-306 Czemierniki	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
5	Zakład Gospodarki Lokalowej Sp. Zo.o., ul. Peowiaków 8, 22-400 Zamość	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
6		03-02-2014	31-05-2014	



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7	PPU Łukasz Borowiec Aleksandrów 683			2 BO
8	KALA Beata Kapka Aleksandrów Drugi 243B	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
9	Urząd Miasta Lublin, Pl. Króla Władysława Jagiełły 1	03-02-2014	31-05-2014	1 BO
10	Specjalny Ośrodek Szkolno- Wychowawczy im. Zofii Sękowskiej w Radzynie Podlaskim, ul. Sitkowskiego 1b, 21-300 Radzyń Podlaski	01-03-2014	30-06-2014	1 BO
11	Przedszkole Miejskie z Oddziałem Integracyjnym nr 9 ul Broniewskiego 14; 22-100 Chełm	01-03-2014	30-06-2014	1 BO
12	Miejskie Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Spółka z o.o. ul. Wołyńska 57, 22-200 Chełm	01-03-2014	30-06-2014	1 BO
13	Spółdzielnia Mieszkaniowa "ŁADA", ul. 3-go Maja 40; 23-400 Biłgoraj	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
14	Instytut Archeologii UMCS, Zakład Archeologii Wczesnośredniowiecznej	01-04-2014	31-07-2014	1 BO
15	Agencja Pośrednictwa Finansowo- Ubezpieczeniowego „Eureka”	02-05-2014	31-08-2014	1 BO
16	Cent Hostel ul. Ewangelicka 6, Lublin	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
17	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	03-03-2014	30-06-2014	



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	Radzyń Podlaski, ul. Lubelska 5			1 BO
18	Biuro Rachunkowe „Lege Artis” Stanisław Malec Biłgoraj, ul. Norwida 3	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
19	Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej Komarówka Podlaska, ul. I Armii Wojska Polskiego 13	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
20	Lubelski Ośrodek Doradztwa Rolniczego o/Łęczna Łęczna, ul. Jana Pawła II 95	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
21	Spółdzielnia Mleczarska SPOMLEK Radzyń Podlaski, ul. Kleeberga 12	03-03-2014	30-06-2014	1 BO
22 23	Media Concept, Ul. M. Konopnickiej 11 Biłgoraj	01-04-2014	31-07-2014	2 BO
24	Zakład karny w Zamościu, Ul. Okrzei 14, 22-400 Zamość	01-04-2014	31-07-2014	1 BO
25	Bank Spółdzielczy w Tomaszowie Lubelskim, ul. Kościuszki 6, Krasnobród	02-05-2014	31-08-2014	1 BO
26 27	Advert Agata Borowiec, Ul. M. Konopnickiej 11, Biłgoraj	02-05-2014	31-08-2014	2 BO
28	Okręgowa stacja chemiczno-Rolnicza w Lublinie, Ul. Sławinkowska 5	02-05-2014	31-08-2014	1 BO
29	Urząd Gminy Krasnystaw, ul. M. Konopnickiej 4, Krasnystaw	02-05-2014	31-08-2014	1 BO
30	KEB Lublin, ul. Mełgiewska 80, Lublin	02-05-2014	31-08-2014	1 BO



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Należy zauważyć, iż każdy proces testowania był na bieżąco monitorowany, zarówno użytkownicy jak i odbiorcy wypełnili ankiety ewaluacyjne i ocenili powstałe narzędzie do mierzenia istotnych kompetencji KIK-PZ.

Po wszystkich zakończonych szkoleniach uczestniczący w nich beneficjenci ocenili organizację szkolenia poprzez wypełnienie specjalnie stworzonej ankiety ewaluacyjnej. Szkolenie pod kątem merytorycznym ocenili również prowadzący je trenerzy.

Na zakończenie stażu uczestnicy zostali poproszeni o wypełnienie ankiety, której celem było zbadanie poziomu satysfakcji z odbytego stażu zawodowego.

Na bieżąco odbywała się ewaluacja wewnętrzna projektu, tj. analiza wyników a także ankiet użytkowników i odbiorców. W wyniku pracy zespołu projektowego, finalne wyniki zostaną przedstawione w opracowanym raporcie z ewaluacji wewnętrznej.

W projekcie wzięło udział:

- 3 doradców zarodowych i 3 pośredników pracy, którzy reprezentowali lubelskie urzędy pracy oraz 1 osoba reprezentowała agencję zatrudnienia
- 60 bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z terenu woj. lubelskiego, którzy w okresie 12 m-cy od zakończenia SW nie podjęli zatrudnienia;



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Analiza efektów procesu testowania produktu finalnego ***Istotne kompetencje***

4.1. Analiza efektów testowania produktu finalnego – oceny i opinie użytkowników³

Ocena szkolenia dokonana przez użytkowników

W dniach 21-22.09.2013 r. w Lublinie zostało zrealizowane 16 godzinne szkolenie dla 6-cio osobowej grupy Użytkowników - doradców zawodowych/pośredników pracy zatrudnionych w PUP oraz agencji zatrudnienia z terenu woj. lub. z wykorzystania stworzonego narzędzia.

Celem szkolenia było: zapoznanie z ideą narzędzia do badania istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia – Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia KIK- PZ oraz jego obsługą, przekazanie informacji na temat zasad interpretacji i wykorzystania wyników diagnozy oraz doskonalenie warsztatu pracy

Uczestnicy mieli zapewnione materiały szkoleniowe - opracowania powstałe podczas okresu przygotowawczego w wersji drukowanej:

- Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych – Instrukcja KIK-PZ
- testową wersję narzędzia (na nośniku pendrive)
- dodatkowe materiały: długopis segregator, notatnik, długopis.

Szkolenie zrealizowano zgodnie z założonym programem.

Uczestnicy szkolenia na koniec zajęć ocenili szkolenie wypełniając kwestionariusz oceny szkolenia.

³ Do opracowania rozdziału wykorzystano informacje zawarte w: *Raport z ewaluacji wewnętrznej projektu „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”*, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oceny dokonywano wg następującej skali:

- 1 - zdecydowanie źle
- 2 - raczej źle
- 3 - średnio
- 4 - dobrze
- 5 - bardzo dobrze

I. Poziom merytoryczny szkolenia:

Z przeprowadzonej ewaluacji wynika, że wszyscy ankietowani poziom merytoryczny szkolenia ocenili bardzo dobrze (100 % udzielonych odpowiedzi).

II. Sposób prezentacji zagadnień przez prowadzącego:

Podobnie jak poprzednio z przeprowadzonej ewaluacji wynika, że wszyscy ankietowani sposób prezentacji zagadnień przez prowadzącego ocenili bardzo dobrze (100 % udzielonych odpowiedzi)

III. Otrzymane materiały szkoleniowe:

5 ankietowanych oceniło otrzymane materiały szkoleniowe bardzo dobrze, jedna z ankietowanych oceniła je na poziomie dobrym

Średnia wszystkich ocen powyżej 4,94 świadczy o bardzo dobrym przygotowaniu szkolenia zarówno pod względem merytorycznym jak i organizacyjnym.

33% uczestników szkolenia wskazało, że szkolenie całkowicie spełniło ich oczekiwania , kolejne 66% odpowiedziało, że szkolenie w znacznym stopniu spełniło ich oczekiwania. Żaden z ankietowanych nie określił, że szkolenie nie spełniło jego oczekiwań.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena narzędzia KIK-PZ przez użytkowników

Po zakończeniu szkolenia użytkownicy ocenili stworzone w formie testu narzędzie elektroniczne – Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). Poniżej ukazano treść ankiety wraz z interpretacją przeprowadzonej oceny.

Ankieta ewaluacyjna Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

Jestem: doradcą zawodowym/ pośrednikiem pracy/ pracownikiem urzędu pracy/ pracodawcą/ trenerem/ coachem (*podkreśl właściwe*)

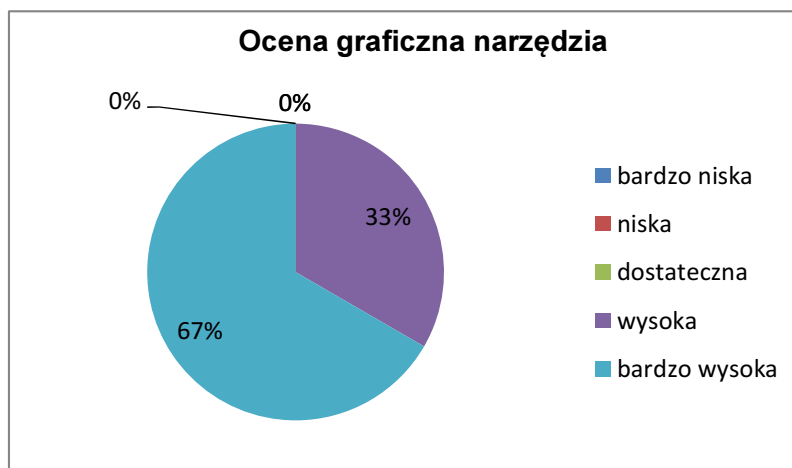
W badaniu wzięło 3 doradców zawodowych oraz 3 pośredników pracy.

1. Jakie wrażenie robi test/program od strony formalnej (strona graficzna, estetyka)?
(1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Użytkownicy ocenili wrażenie testu od strony graficznej i estetycznej na wysokim (2os.) i bardzo wysokim poziomie (4 os.). Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

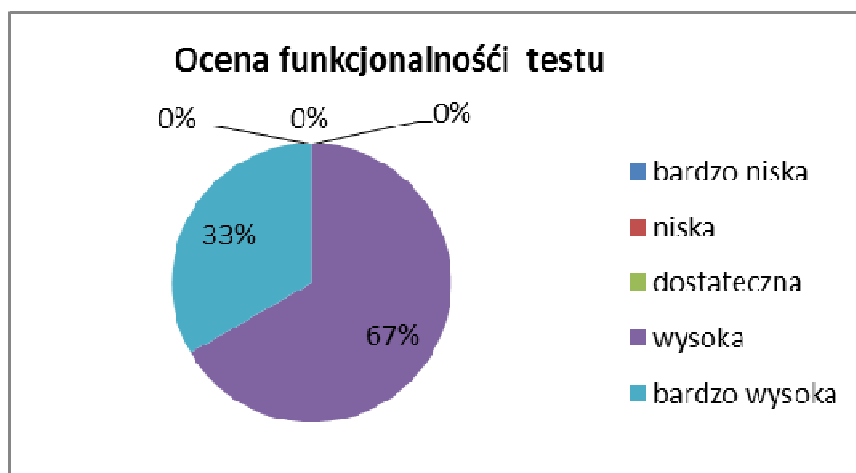


2. Jaka jest funkcjonalność testu/programu dla użytkowników (korzystanie z menu, sposób obsługi)? (1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Użytkownicy ocenili funkcjonalność testu pod względem sposobu obsługi na wysokim (4os.) i bardzo wysokim poziomie (2 os.).

Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:

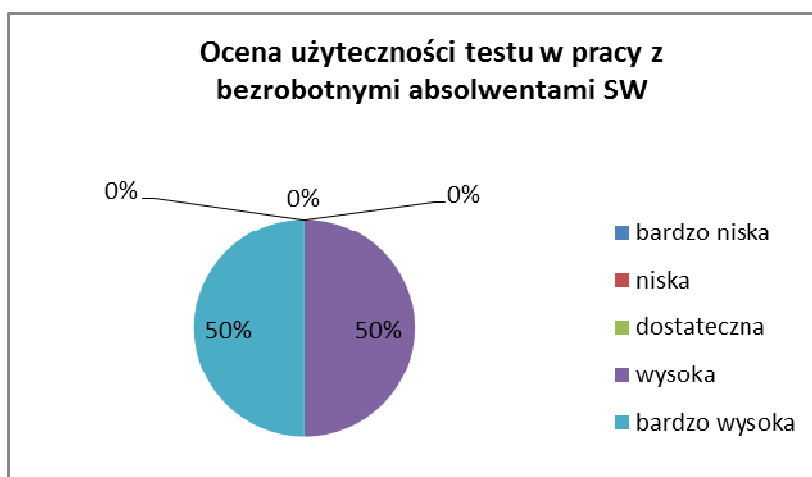


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Jaka jest użyteczność testu/programu w Pani/Pana pracy z bezrobotnymi absolwentami studiów wyższych? (1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wg użytkowników użyteczność testu w pracy z bezrobotnymi jest wysoka (3 os.) i bardzo wysoka (3 os.). Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:



Poniżej przedstawiono zawarte w ankiecie pytania otwarte wraz z wszystkimi uzyskanymi odpowiedziami:

4. Co było największą przeszkodą w korzystaniu z testu/programu?

1. Początkowo problemy z instalacją, dojście do etapy testu
2. Problemy techniczne na otwieraniu na własnym komputerze
3. Program jest prosty w obsłudze

5. Co należałoby zmienić w celu ulepszenia testu/programu?

1. Wyeliminować błędy, nie wszystkie opisy są pełne
2. Łatwiejszy sposób rozpoczęcia badania
3. Ulepszyć program pod względem informatycznym
4. Sprawdzić, czy wszystkie opisy interpretacyjne wyświetlają się w całości



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Co jest najważniejszą zaletą testu/programu?

1. Rozpoznanie deficytu istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia
2. Wersja elektroniczna
3. Przejrzystość
4. Gotowe wyniki i podanie sposobu niwelowania problemu osobie bezrobotnej, wskazanie sposobu na ich rozwiązanie
5. Sam zlicza wyniki i generuje informacje zwrotne
6. Jasno sformułowane pytania, gotowy wykres i opis kompetencji
7. Krótki czas przeprowadzania badań

7. Inne informacje i propozycje związane z testem/programem:

Brak uwag

Na zakończenie ankiety użytkownicy zostali poproszeni o ocenę podręcznika do testu, poniżej interpretacja wyników wraz z przytoczeniem odpowiedzi na zadane pytania otwarte.

8. Jaka jest użyteczność podręcznika do testu?

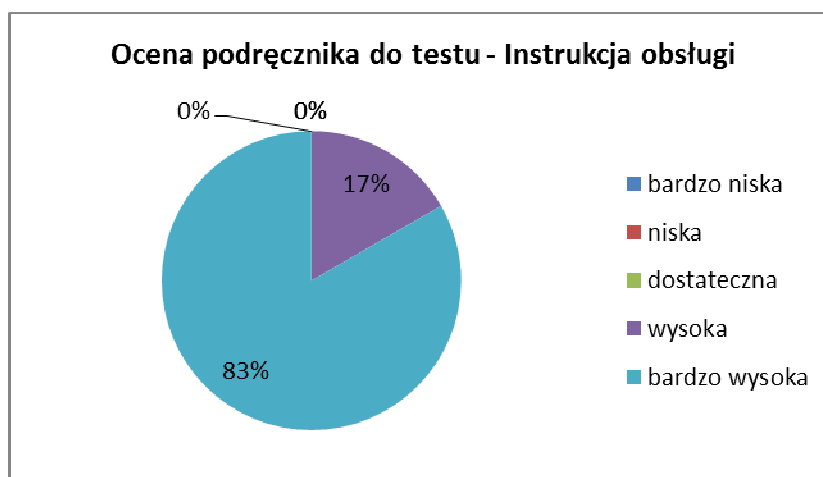
(1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Pięciu użytkowników wskazało, iż użyteczność podręcznika do testu jest bardzo wysoka, jedna z osób badanych oceniła użyteczność na poziomie wysokim.

Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



9. Które punkty podręcznika należałoby rozbudować?

1. Interpretacja wyników na przykładowym profilu
2. Ocena i analiza badań - wyników

10. Które punkty podręcznika są niepotrzebne?

Brak uwag

11. Inne informacje i propozycje związane z podręcznikiem:

1. Podręcznik jest bardzo czytelny
2. Przystępny dla użytkownika

12. Jakie zmiany należałoby wprowadzić do informacji zwrotnej (interpretacji wyników)?

1. Możliwość zaproponowania kilku zawodów.

Wszystkie powyższe uwagi zostały wzięte pod uwagę przez zespół ewaluacyjny jako podstawa do rekomendacji. Uwagi, które według ewaluatorów i ekspertów tworzących narzędzie usprawnią jego funkcjonowanie zostaną uwzględnione w wersji finalnej. Wszystkie powyższe uwagi zostały uwzględnione w tworzeniu rekomendacji do zmian produktu finalnego.



4.2. Analiza efektów testowania produktu finalnego – oceny i opinie odbiorców⁴

Ocena narzędzia KIK-PZ dokonana przez odbiorców (bezrobotnych absolwentów szkół wyższych)

W okresie **od 19 do 28 października 2013 r.** miało miejsce badanie poziomu istotnych kompetencji za pomocą narzędzia KIK-PZ wśród zrekrutowanych 60 bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Badanie zostało przeprowadzone przez sześciu przeszkolonych doradców/pośredników pracy.

Celem badania była identyfikacja luk istotnych kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Badano Kompetencje miękkie (ogólne):

1. **Adaptacyjność** – łatwość przystosowania się do nowych warunków i wymogów oraz zachodzących zmian.
2. **Komunikacja** – sprawne porozumiewanie się z innymi. Jasne i zwięzłe komunikowanie się, umiejętność dostosowywania formy i treści komunikatów do potrzeb odbiorcy.
3. **Kreatywność i inicjatywa** – zdolność twórczego, kreatywnego podejścia do podejmowanych działań oraz inicjatywa w różnych obszarach funkcjonowania.

⁴ Do opracowania rozdziału wykorzystano Informacje zawarte w: *Raport z ewaluacji wewnętrznej projektu „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”*, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. **Odpowiedzialność** – umiejętność przewidywania i ponoszenia konsekwencji podejmowanych decyzji i działań.
5. **Otwartość** – chęć i entuzjazm oraz gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w poszerzanie wiedzy i umiejętności.
6. **Planowanie** – umiejętność ustalania celów i sporządzania planów swoich działań, wyznaczania codziennych zadań do realizacji.
7. **Radzenie sobie ze stresem** – zdolność radzenia sobie z trudnościami związanymi z życiem zawodowym i prywatnym oraz zachowywania równowagi emocjonalnej.
8. **Współpraca** – umiejętność współdziałania z innymi w osiąganiu celów i pracy w zespole. Gotowość do zaakceptowania własnej roli w zespole.
9. **Wytrwałość** – zdolność dążenia do celu mimo przeszkód oraz podtrzymywania wysiłku i koncentracji na działaniu pomimo trudności czy zniechęcenia.
10. **Zarządzanie czasem** – umiejętność efektywnego wykorzystywania czasu i osiągania celów w założonym terminie. Systematyczność i dobre zorganizowanie.

oraz kompetencje specyficzne związane z poszukiwaniem pracy:

11. **Aktywność na rynku pracy** – umiejętność aktywnego poszukiwania zatrudnienia, wyszukiwania i zbierania informacji na temat rynku pracy.
12. **Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej** – umiejętność prezentowania własnych atutów i osiągnięć podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub w sytuacji kontaktu z pracodawcą oraz odpowiedniego kreowania własnego wizerunku.
13. **Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia** – umiejętność sporządzania planu poszukiwania pracy i wytrwałego realizowania, a także zdolność ciągłego dostosowywania go do zmieniających się okoliczności.
14. **Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych** – umiejętność opracowania CV i listu motywacyjnego zgodnie z obowiązującymi zasadami.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Schemat pracy z narzędziem KIK-PZ przedstawia się następująco:

Lp.	Tematy i treści	Liczba godzin
1	Diagnoza • omówienie narzędzia i przekazanie podstawowych informacji dotyczących jego zastosowania, • przekazanie danych niezbędnych do pobrania programu, zainstalowanie elektronicznej wersji ankiety i przeprowadzenie badania przez absolwentów	1
2	Analiza • przekazanie informacji absolwentom, w jaki sposób „czytać” interpretację wyników ankiety, • jak wykorzystać otrzymaną interpretację w planowaniu i poszukiwaniu zatrudnienia, • wyjaśnienie indywidualnych problemów/wątpliwości osobie badanej.	1

Po przeprowadzeniu badania poziomu istotnych kompetencji za pomocą narzędzia KIK-PZ dokonano analizy otrzymanych wyników badań i zidentyfikowano luki kompetencyjne wśród badanej grupy absolwentów.

Znaczna większość z badanych wykazuje więcej niż jedną lukę kompetencyjną. Największy deficyt kompetencji wystąpił w zakresie:

- Komunikacji – 33 osoby
- Autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej – 20 osób
- Przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych – 7 osób

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Po zakończeniu badania absolwenci, podobnie jak doradcy/pośrednicy pracy zostali poproszeni o ocenę narzędzia KIK-PZ. Ankietę wypełnili wszyscy absolwenci biorący udział w badaniu, tj. 60 osób.

Poniżej ukazano treść ankiety wraz z interpretacją otrzymanych wyników

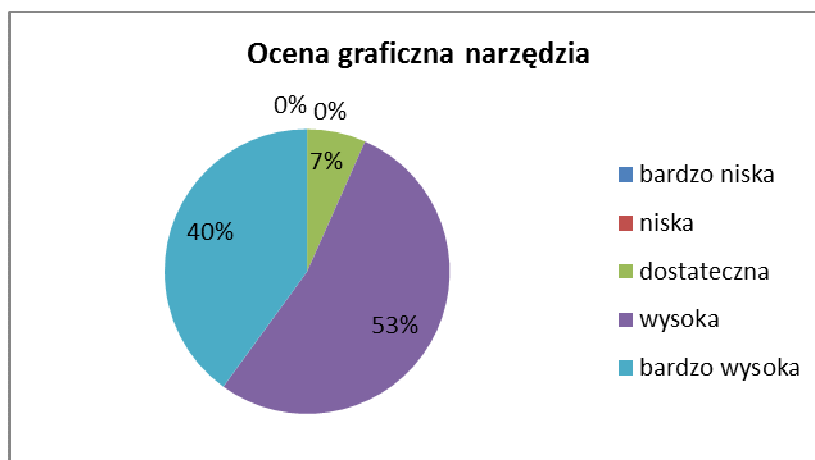
Ankieta ewaluacyjna Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

1. Jakie wrażenie robi test/program od strony formalnej (strona graficzna, estetyka)?
(1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Bezrobotni absolwenci ocenili wrażenie testu od strony graficznej i estetycznej w następujący sposób: 4 osoby oceniły zagadnienie w stopniu dostatecznym, 32 osoby oceniły tą kategorię w stopniu wysokim, natomiast 24 osoby oceniły wrażenie testu na poziomie bardzo wysokim.

Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:





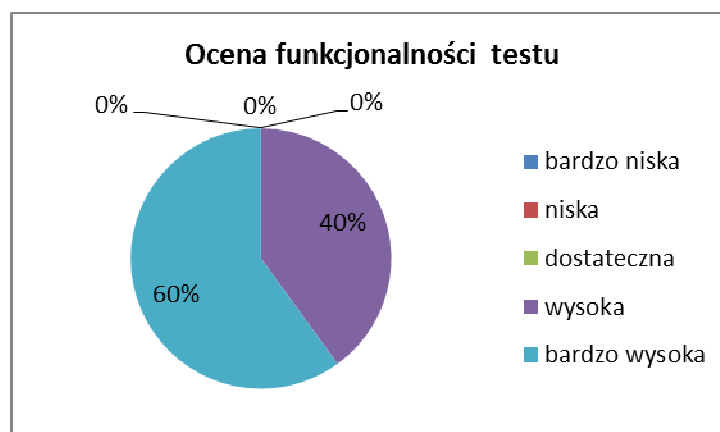
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Jaka jest funkcjonalność testu/programu (korzystanie z menu, sposób obsługi)?
(1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Odbiorcy ocenili funkcjonalność testu pod względem sposobu obsługi na wysokim (24os.) i bardzo wysokim poziomie (36 os.)

Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:



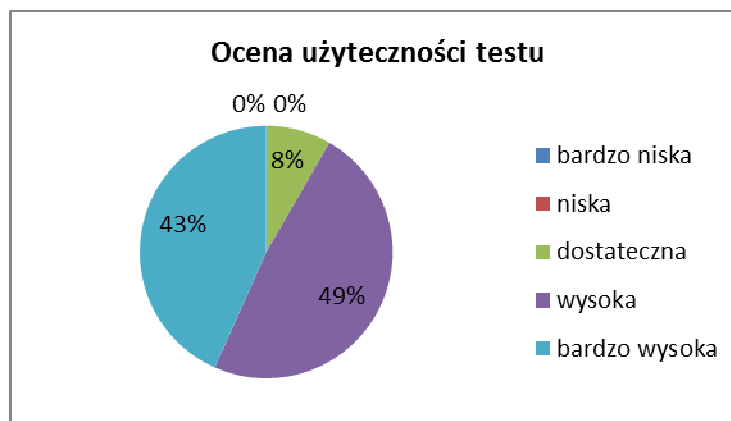
3. Jaka jest użyteczność testu/programu w procesie poszukiwania zatrudnienia?
(1 – ocena bardzo niska, 5 – ocena bardzo wysoka)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wg odbiorców użyteczność testu w procesie poszukiwania zatrudnienia jest dostateczna dla 5 osób, wysoka dla 29 osób oraz bardzo wysoka dla 26 osób.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Udział procentowy uzyskanych odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:



Poniżej przedstawiono zawarte w ankiecie pytania otwarte wraz z wszystkimi uzyskanymi odpowiedziami:

4. Co było największą przeszkodą w korzystaniu z testu/programu?

1. Czasem trudno było wybrać odpowiedź, zbyt podobne odpowiedzi
2. Największą przeszkodą było zdanie sobie sprawy z własnych słabości
3. Nie miałam żadnych przeszkód w korzystaniu z testu
4. Nie było przeszkód
5. Niektóre pytania wymagają dłuższego zastanowienia się

5. Co należałoby zmienić w celu ulepszenia testu/programu?

1. Należałoby zrobić większą skalę odpowiedzi
2. Zwiększyć ilość pytań
3. Test nie wymaga żadnych zmian

6. Co jest najważniejszą zaletą testu/programu?

1. Zaletą jest występowanie tylko i wyłącznie pytań zamkniętych
2. Umożliwia sprawdzenie swoich zalet i braków
3. Łatwość rozwiązywania testu
4. Zrozumiałe twierdzenia
5. Jest przejrzysty



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Bezpośredni wynik
 7. Możliwość dostrzeżenia swoich zalet i wad istotnych w poszukiwaniu pracy
 8. Test ujmuje bardzo wiele aspektów osobowości badanego
 9. Zaletą testu jest to, że po udzieleniu odpowiedzi pytanie zmieniało kolor, co pozwalało na szybkie sprawdzenie czy na wszystkie pytania została udzielona odpowiedź.
 10. Zaletą testu jest sprawdzenie siebie pod względem przystosowania aktualnego do podjęcia pracy
-
7. Jakie zmiany należałoby wprowadzić do informacji zwrotnej (interpretacji wyników)?
 1. Więcej informacji na wykresach
 2. Bardziej szczegółowa interpretacja wyników
 3. Usunąć błędy generowania wyników
 4. Informacje powinny być jeszcze bardziej szczegółowe
 5. Uważam, że informacje zawarte nie wymagają wprowadzania zmian, gdyż są jasne i zrozumiałe dla badanego
 6. Uważam, że w interpretacji wyników zostało wszystko zawarte
 7. Nie należy wprowadzać żadnych zmian dotyczących interpretacji wyników
 8. Nie należy wprowadzać zmian, ponieważ test od strony formalnej, graficznej, estetycznej, funkcjonalnej pozwala na szybkie wypełnienie testu

Inne informacje i propozycje związane z testem/programem:

1. Automatyczne generowanie wyników do PDF, po kliknięciu „ZAKOŃCZ”
2. Dostosowanie do każdego oprogramowania (Windows 7, itp.)

Należy zauważyć, iż narzędzie zostało bardzo dobrze ocenione zarówno przez Użytkowników jak i Odbiorców. Test został wyżej oceniony przez Użytkowników – doradców zawodowych/pośredników pracy, z uwagi na fakt, iż narzędzie jest dla nich nowym narzędziem do wykorzystania w pracy zawodowej, do której mogą wprowadzić nowe innowacyjne elementy.

Absolwenci szkół wyższych pozytywnie oceniają możliwość poznania swojego poziomu istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia, uświadomienie sobie luk kompetencyjnych oraz szybkość wykonania badania.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena szkoleń warunkujących rozwój deficytowej kompetencji - dokonana przez odbiorców

W okresie **od 4 do 22 grudnia 2013 r.** zostały przeprowadzone szkolenia warunkujące rozwój zidentyfikowanych deficytowych kompetencji;

Zgodnie z założeniami projektu zrealizowano 6 grup warsztatów rozwijających poszczególne kompetencje istotne do znalezienia pracy, będące wynikiem narzędzia do diagnozy kompetencji.

Warsztaty realizowane były zgodnie z powstałymi w trakcie realizacji projektu **Programami szkoleń warunkującymi rozwój luk kompetencyjnych**, które prowadzili trenerzy wybrani zgodnie z założeniami programów. Obejmowały 24 godziny lekcyjne (3 dni po 8 godzin), w których uczestniczyło śr. po 10 osób.

Harmonogram realizacji szkoleń:

L.p.	Temat szkolenia	Termin realizacji	Miejsce realizacji
1.	Szkolenie z zakresu komunikacji	04-06.12.2013	Lublin
2.	Szkolenie z zakresu komunikacji	09-11.12.2013	Radzyń Podlaski
3.	Szkolenie z zakresu komunikacji	20-22.12.2013	Biłgoraj
4.	Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	05-09.12.2013	Biłgoraj
5.	Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	12-16.12.2013	Hrubieszów
6.	Szkolenie z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych	13-15.12.2013	Biłgoraj



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szkolenie z zakresu komunikacji:

1. Termin: 04-06.12.2013, zrealizowano w Lublinie
2. Termin: 09-11.12.2013, zrealizowano w Radzynie Podlaskim
3. Termin: 20-22.12.2013, zrealizowano w Biłgoraju

Szkolenia zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Przedstawienie programu szkolenia.	1



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2	Poznanie zasad prawidłowej komunikacji interpersonalnej	Zasady komunikacji interpersonalnej Rodzaje komunikacji – przykładowa typologia. Ujawnianie siebie i ekspresywność, czyli obserwacje, myśli i potrzeby w komunikacji. Analiza różnych poziomów autoekspresji. Emocje czyli opisywanie uczuć. Granice otwartości w komunikacji. Próba identyfikacji własnych granic. Jednoznaczność w komunikacji i jej rola w skuteczności przekazu. Stosowanie komunikatu „ja” – rozwój umiejętności .	4
3	Nabycie umiejętności identyfikacji i eliminacji barier komunikacyjnych	Barier komunikacyjne Pułapki komunikacyjne na podstawie analizy przypadku. Co utrudnia porozumiewanie się w sytuacjach zawodowych? Sposoby eliminacji barier komunikacyjnych – poszukiwanie własnych strategii	3
	Nabycie umiejętności aktywnego słuchania	Aktywne słuchanie Zasady aktywnego słuchania Samoocena umiejętności aktywnego słuchania Rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania – zestaw ćwiczeń do samodzielnego wykonywania	4



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5	Nabycie umiejętności prawidłowego odczytywania komunikatów niewerbalnych	Komunikacja niewerbalna Gramatyka języka ciała na podstawie analizy przykładów z życia zawodowego. Zasady i przykłady prawidłowej interpretacji. Niekongruencja – kiedy słowa mówią coś innego niż ciało Kontakt wzrokowy jako podstawa skutecznej komunikacji Proksemika – czyli jak wykorzystać przestrzeń w komunikacji	5
6	Nabycie umiejętności udzielania prawidłowej informacji zwrotnej	Informacja zwrotna Typy informacji zwrotnej Prawidłowa informacja zwrotna jako forma motywacji – analiza własnych doświadczeń Konstruktywna krytyka i jej znaczenie w prawidłowej komunikacji. Rozwijanie umiejętności przyjmowania konstruktywnej krytyki poprzez ćwiczenie na forum grupy.	5
	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szkolenie z zakresu autoprezentacji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej

1. Termin: 05-09.12.2013, zrealizowano w Biłgoraju
2. Termin: 12-16.12.2013, zrealizowano w Hrubieszowie

Szkolenia zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
1.	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Przedstawienie celów i programu szkolenia.	1
2.	Nabywanie umiejętności przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej	Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zaskoczyć podczas rozmowy o pracę Przygotowanie do rozmowy o pracę – analiza ogłoszenia na które odpowiadaliśmy „Wiedza tajemna” czyli co powinniśmy wiedzieć o firmie (które informacje są niezbędne, skąd czerpać informacje) – analiza informacji nt. firm na podstawie dostarczonych danych Właściwie kim jestem?-czyli analiza własnych zasobów w kontekście stanowiska, na którym chcę podjąć pracę (moje doświadczenia, wiedza, umiejętności, postawy/wartości)	4



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		Niezbędne informacje nt. spotkania (miejsce, czas trwania, itp.) Rozmowa telefoniczna z pracodawcą – podstawowe zasady na przykładzie konkretnych rozmów telefonicznych	
3.	Zrozumienie roli rozmowy kwalifikacyjnej w procesie rekrutacji pracowników	Rozmowa kwalifikacyjna, czyli... Czym jest rozmowa kwalifikacyjna (rodzaje rozmów ze względu na cel, który chce osiągnąć pracodawca). Faza rozmowy z pracodawcą, czyli co powinno się wydarzyć. Analiza przypadku.	2
4.	Wzrost umiejętności profesjonalnego prezentowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej	Podczas rozmowy z pracodawcą... Pytania najczęściej zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej (sfera osobowościowa, motywacyjna, zawodowa) – analiza najpopularniejszych pytań i możliwych odpowiedzi Trudne pytania – analiza doświadczeń własnych O co warto zapytać rekrutera? Mowa ciała podczas rozmowy kwalifikacyjnej: pierwsze wrażenie, kontakt wzrokowy, spójny komunikat, sposób mówienia. Trema podczas rozmowy kwalifikacyjnej – analiza własnych strategii radzenia sobie.	4
5.	Doskonalenie umiejętności rozmowy kwalifikacyjnej	Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej Indywidualne symulacje rozmów z pracodawcą (np. z wykorzystaniem kamery)	3



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		Analiza zarejestrowanych symulacji.	
6.	Nabycie umiejętności negocjowania wynagrodzenia	Negocjowanie wynagrodzenia Podstawowe zasady negocjowania wynagrodzenia - analiza własnych potrzeb, cena pracy, którą mam wykonywać, poziom płac w firmie, do której aplikuję. Ustalenie wzorca indywidualnego wynagrodzenia dostosowanego do potrzeb, oczekiwań i warunków rynkowych.	3
7.	Nabycie wiedzy dotyczącej wpływu społecznego. Wzrost umiejętności wywierania wpływu.	Wpływ społeczny Zasady wywierania wpływu społecznego: wpływ bezpośredni i pośredni, zmierzony i niezamierzony, wzajemności, kontraktu, społeczny dowód słuszności Efekty: aureoli, diabelski, pierwszeństwa i sposoby ich wykorzystania w kontakcie z pracodawcą Ujawnianie siebie i ekspresywność. Rola języka w kontakcie z pracodawcą: użycie czasu, parafraza, kanały komunikacyjne. Autodiagnoza kanałów komunikacji.	3
8.	Utrwalenie zasad zachowania zgodnych z przyjętymi normami	Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą Dress code, zwroty grzecznościowe, wizytówki, dodatki itp. Miejsce rozmowy – właściwe wykorzystanie przestrzeni List z podziękowaniem za rozmowę.	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9.	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2
-----------	--	---	---

Szkolenie z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych

1. Termin: 13-15.12.2013, zrealizowano w Biłgoraju

Szkolenie zrealizowano zgodnie z poniższym programem

Lp.	Cele	Tematyka	Liczba godzin
1.	Zapoznanie grupy z celami i programem szkolenia. Poznanie i integracja grupy	Moduł organizacyjno-integracyjny Wzajemne poznanie i integracja grupy. Zapoznanie z oczekiwaniami i obawami uczestników. Ustalenie zasad współpracy. Przedstawienie celów i programu szkolenia.	1
2.	Nabycie wiedzy dotyczącej funkcji dokumentów aplikacyjnych w procesie rekrutacji	Dokumenty aplikacyjne i ich funkcja Co to są dokumenty aplikacyjne W jakim celu tworzymy dokumenty aplikacyjne Przepisy prawa regulujące rekrutację pracowników. Dokumenty aplikacyjne, a planowanie strategii poszukiwania pracy	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		Moja strategia marketingowa Marketing mix w poszukiwaniu zatrudnienia – analiza przypadku	
3.	Nabycie wiedzy dotyczącej struktury i form życiorysu zawodowego	CV, czyli życiorys zawodowy CV – twoja wizytówka Cele, które chcesz osiągnąć dzięki CV Różne formy CV – jakie będzie najlepsze dla ciebie (chronologiczne, celowe, funkcjonalne, niestandardowe np. video cv, strona www, cv jako ulotka itp.) – analiza przykładów Europass CV- format europejski życiorysu zawodowego	3
4.	Nabycie wiedzy dotyczącej struktury i form listu motywacyjnego	LM, czyli list motywacyjny Czy pisanie LM jest konieczne? Analiza doświadczeń własnych Rodzaje i formy LM (odpowiedź na ogłoszenie, list z polecenia, list-zapytanie, kreatywny LM) - analiza przykładów Formularze aplikacyjne – jak je wypełniać. Przykłady dobrych praktyk.	2
5.	Nabycie umiejętności autoanalizy oraz wyszukiwania informacji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia	Zanim przystąpisz do pisania... Analiza atutów i potencjału własnego Dokumenty i informacje niezbędne do sporządzenia życiorysu oraz listu motywacyjnego Źródła informacji na temat rynku pracy, niezbędnych do przygotowania dokumentów	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		aplikacyjnych	
6.	Nabycie umiejętności samodzielnego przygotowania życiorysu zawodowego	Budujemy idealne CV... Analiza elementów niezbędnych w CV W jaki sposób potwierdzić posiadane kompetencje (np. komputerowe, językowe) CV-aniak – gra interaktywna rozwijająca umiejętność konstruowania CV Samodzielne przygotowanie życiorysu zawodowego w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy	5
7.	Nabycie umiejętności samodzielnego przygotowania listu motywacyjnego	Budujemy idealny LM... Analiza elementów niezbędnych w LM Jak prawidłowo adresować i tytułować LM Samodzielne przygotowanie Listu Motywacyjnego w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy	5
8.	Nabycie wiedzy dotyczącej błędów najczęściej popełnianych w dokumentach aplikacyjnych i sposobów ich eliminacji	Błędy w dokumentach aplikacyjnych Jakich błędów nie popełniać przy pisaniu dokumentów aplikacyjnych na przykładzie błędnie przygotowanych dokumentów. Jak zwiększyć swoje szanse na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną Aplikacje okiem rekruterów.	2



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9.	Ugruntowanie wiedzy zdobytej podczas całego szkolenia.	Podsumowanie szkolenia Analiza przypadku – praca własna uczestników pozwalająca na utrwalenie zagadnień. Pytania, dyskusje, wnioski, podsumowania.	2
----	--	---	---

Każde szkolenie realizowane było w ciągu 3 dni roboczych w godzinach 9.00-16.00.

Grupa szkoleniowa liczyła śr. 10 osób.

Szkolenie odbywało się w salach umożliwiających swobodne prowadzenie zajęć w formie warsztatowej. Oznaczało to możliwość swobodnego przemieszczania się i pracy w grupach, wyposażone w stoliki i krzesła z możliwością ustawienia w podkowę, w trakcie zajęć wykorzystywano projektor multimedialny i flipchart.

Zajęcia realizowane były w formie warsztatowej z wykorzystaniem pracy własnej i doświadczeń uczestników.

Metody wykorzystywane w trakcie szkolenia to:

miniwykłady, praca indywidualna, analiza przypadku, praca w grupach, burza mózgów, mind mapping, dyskusja moderowana, ćwiczenia.

W trakcie zajęć uczestnicy otrzymali następujące materiały szkoleniowe:

- autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenera prowadzącego szkolenie;
- pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenera podczas realizacji szkoleń;
- segregator, notatnik, długopis.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena szkolenia przez bezrobotnych absolwentów:

Po zakończonych szkoleniach BO ocenili ich organizację, za pomocą specjalnie stworzonej ankiety ewaluacyjnej szkolenia.

W szkoleniach wzięło udział łącznie 58 BO, tyle też osób dokonało ich oceny.

Poniżej ukazano treść ankiety wraz z interpretacją uzyskanych wyników.

Ankieta ewaluacyjna szkolenia

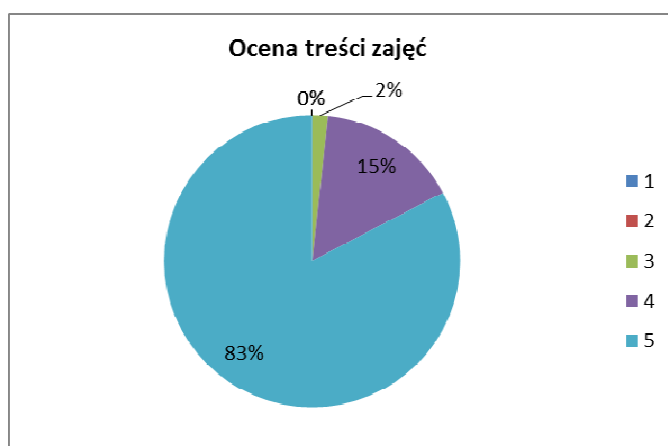
1. Jak ocenia Pani/Pan następujące elementy szkolenia? (proszę zaznaczyć odpowiedź)

➤ Treść zajęć:

Bardzo nisko	1	2	3	4	5	Bardzo wysoko
--------------	---	---	---	---	---	---------------

Jeden z uczestników szkolenia ocenił treści zajęć na poziomie dostatecznym, 9 uczestników oceniło je na poziomie wysokim, jednakże znaczna większość, tj. 48 uczestników oceniło treści zajęć na poziomie bardzo wysokim.

Poniższy wykres przedstawia udział procentowy uzyskanych odpowiedzi:

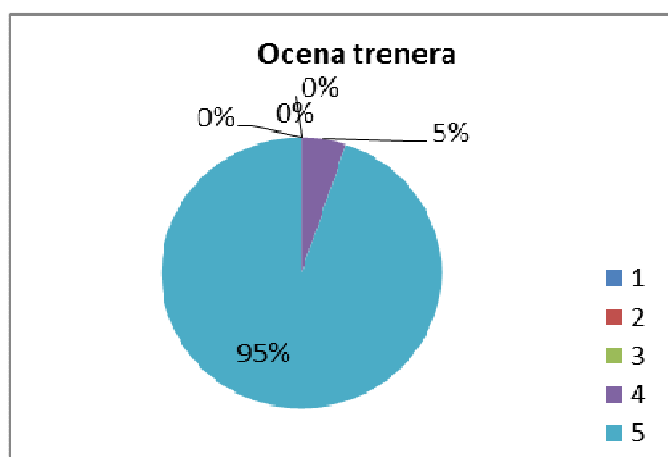


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Przygotowanie trenera:**

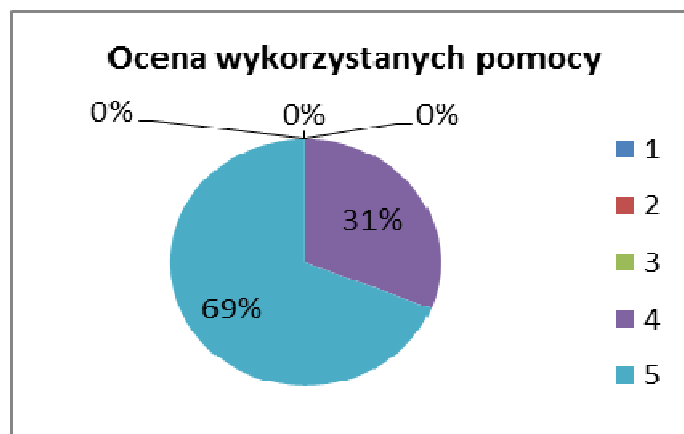
W przeważającej części przygotowanie trenera zostało ocenione bardzo wysoko, odpowiedzi takich udzieliło 55 uczestników szkoleń, jedynie 3 absolwentów oceniło je na poziomie dobrym.

Poniższy wykres przedstawia udział procentowy uzyskanych odpowiedzi:



➤ **Wykorzystane pomoce:**

Pomoce wykorzystane podczas prowadzonych zajęć przez 18 uczestników szkoleń zostały ocenione wysoko, z kolei 40 uczestników oceniło je na poziomie bardzo wysokim.

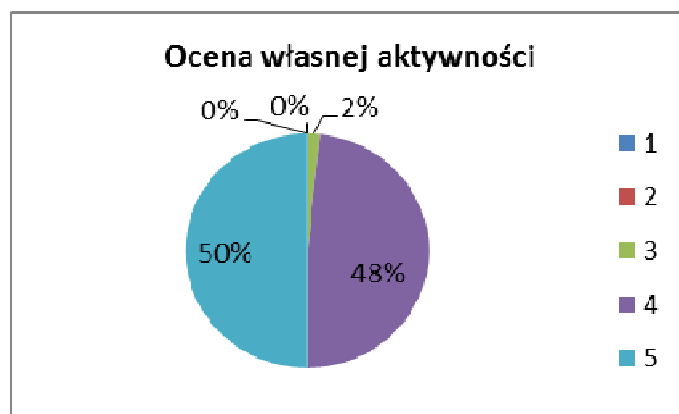


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ Własną aktywność i zaangażowanie podczas zajęć

Najniżej spośród uzyskanych odpowiedzi została oceniona własna aktywność i zaangażowanie podczas zajęć. Dwóch uczestników szkoleń oceniło dostatecznie swoją aktywność na zajęciach, 28 absolwentów oceniło tą aktywność dobrze natomiast 29 uczestników ocenia swoją pracę bardzo dobrze.

Poniższy wykres przedstawia udział procentowy uzyskanych odpowiedzi:



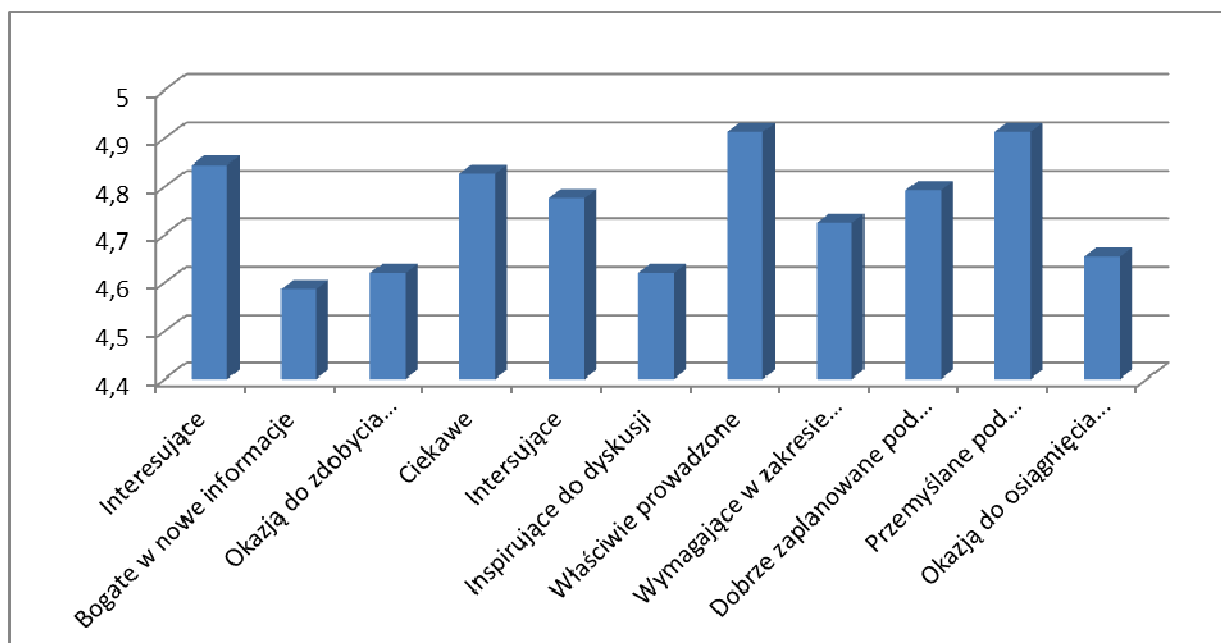
2. Proszę ocenić poniższe kategorie na skali:

od 1 (w bardzo małym) do 5 (bardzo dużym).

W jakim stopniu szkolenie, w którym Pani/Pan uczestniczył/a było?	Średnia uzyskanych ocen
• Interesujące	4,84
• Bogate w nowe informacje	4,59
• Okazją do zdobycia nowych umiejętności	4,62
• Ciekawe	4,83
• Intersujące	4,78
• Inspirujące do dyskusji	4,62
• Właściwie prowadzone	4,91
• Wymagające w zakresie zaangażowania	4,72
• Dobrze zaplanowane pod względem czasu	4,79
• Przemyślane pod względem ćwiczeń	4,91
• Okazją do osiągnięcia indywidualnych celów i oczekiwań	4,66

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Globalna ocena przeprowadzonych szkoleń, wg przedstawionych kategorii przedstawia się następująco.



Należy zauważyć, iż średnia ocen wszystkich w/w zagadnień została oceniona powyżej 4,75. Świadczy to o bardzo dobrym przygotowaniu i zrealizowaniu szkolenia zarówno pod względem merytorycznym jak i organizacyjnym.

3. O jakie formy zajęć, ćwiczeń warto byłoby w przyszłości rozszerzyć szkolenie?

Na zadane pytanie otwarte o jakie formy zajęć, ćwiczeń warto byłoby w przyszłości rozszerzyć szkolenie ankietowani udzielili następujących odpowiedzi:

dwóch ankietowanych uważa, iż można by wydłużyć czas prowadzonych zajęć, nie podając przy tym jednak o jaką jednostkę czasową należało by to zrobić.

Pojawiły się również pojedyncze uwagi dotyczące następujących kwestii:

- zwiększenia czasu na dyskusję



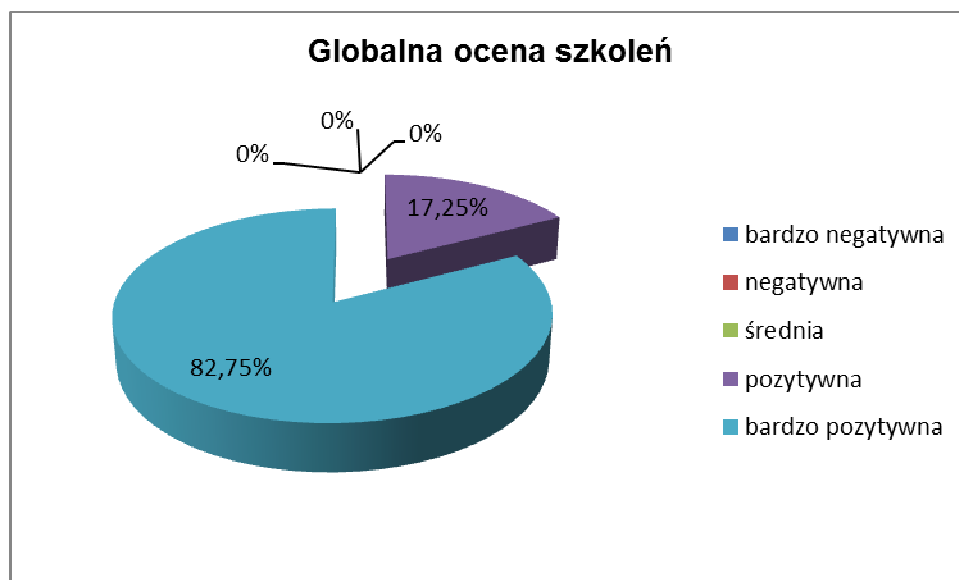
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- zwiększenia ilości wyświetlanych filmów dydaktycznych
- zwiększenia ilości zajęć praktycznych
- wzbogacenia ćwiczeń o zagadnienia dotyczące perswazji
- zwiększenia czasu na zajęcia praktyczne
- należałoby zwiększyć zajęcia w formie zabawy.

4. Proszę zaznaczyć swoją globalną ocenę szkolenia, jako sumę wszystkich jego składowych

Bardzo negatywna	1	2	3	4	5	Bardzo pozytywna
------------------	---	---	---	---	---	------------------

Odpowiadając na powyższe pytanie 48 ankietowanych (82,75 %) globalnie oceniło szkolenie bardzo pozytywnie, 10 ankietowanych (17,25 %) oceniło szkolenie pozytywnie. Warto zauważyć, iż nie udzielono ani jednej oceny negatywnej.



5. Na zadane pytanie „Czy poleciłby Pan/Pani oceniane szkolenie swoim znajomym?” wszyscy badani udzielili odpowiedzi twierdzącej.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena szkoleń przez trenerów

Po zakończeniu szkoleń poproszono trenerów o ocenę zrealizowanych szkoleń, które przeprowadzono zgodnie z powstałymi podczas projektu programami.

Przeprowadzono łącznie 3 tematy szkoleniowe dla łącznie 6 grup (Harmonogram szkoleń przedstawiono powyżej). Szkolenia te przeprowadziło w sumie 4 trenerów.

Trenerów zapytano, czy wprowadziliby zmiany do realizowanego przez siebie szkolenia dotyczące m. inn. programu szkolenia, kolejności poruszanych tematów, czasu jego realizacji, celu jakie winno osiągnąć, zapytano też czy pojawiły się trudności/problemy w trakcie jego realizacji.

Poniżej przedstawiono sugestie i propozycje zmian od trenerów prowadzących poszczególne tematy szkoleń:

Program szkolenia *Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej*:

- zmiana kolejności poruszanych zagadnień moduł 2-*Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę*
- zmiana w module 3; zagadnienie: *Rozmowa telefoniczna z pracodawcą – podstawowe zasady na przykładzie konkretnych rozmów telefonicznych*, przeniesione z modułu 2 i dodatkowo rozszerzone o zagadnienia „*Stress interview*”
- zmiana kolejności realizacji modułów

Program szkolenia *Komunikacja*:

- zwiększenie czasu na ćwiczenia w obszarze informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki

Program szkolenia *Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych*:

- zwiększenie czasu na realizację zagadnień związanych z analizą zasobów własnych uczestnika

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena staży - dokonana przez odbiorców

W okresie **1 lutego 2014 - 31 sierpnia 2014 r.** odbywały się 4 – miesięczne staże zawodowe dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych uczestniczących w projekcie.

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu na staże zakwalifikowano łącznie 30 Beneficjentów, którzy w wyniku przeprowadzonego badania narzędziem KIK-PZ uzyskali największy deficyt kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanych przez pracodawców. Założono, iż w wyniku zrealizowanych staży, oraz odbytych szkoleń osoby te nabędą doświadczenie zawodowe oraz zniwelują luki kompetencyjne niezbędne do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

Staż realizowane były na terenie województwa lubelskiego i przebiegły bez zakłóceń. Każdy uczestnik stażu, w miejscu jego odbywania miał przydzielonego opiekuna stażu, który czuwał nad prawidłowym jego przebiegiem. Za staże odpowiedzialny był zarówno Lider jak i Partner.

Na zakończenie stażu uczestnicy zostali poproszeni o wypełnienie ankiety, której celem było zbadanie poziomu satysfakcji z odbytego stażu. Zwrotnie otrzymano 27 ankiet.

Poniżej zadane w ankiecie pytania wraz z udzielonymi odpowiedziami.

1. Czy staż realizowany był zgodnie z założonym zakresem i harmonogramem?

(proszę zaznaczyć odpowiednią ocenę na skali, gdzie 1- zdecydowanie nie, 2- raczej nie, 3- trudno powiedzieć, 4- raczej tak, 5- zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Znaczna większość ankietowanych, tj. 25 osób (92,59 %) udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak” i potwierdziło iż staż realizowany był zgodnie z założonym zakresem i harmonogramem, 2 osoby, tj. 7,41 % udzieliło odpowiedzi „raczej tak”



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Czy podczas stażu wykorzystał(a) Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte podczas warsztatów i doradztwa organizowanych w ramach projektu?

TAK

NIE

Podobnie jak poprzednio 25 ankietowanych udzieliło odpowiedzi twierdzącej i potwierdziło, iż podczas stażu wykorzystali wiedzę i umiejętności zdobyte podczas warsztatów i doradztwa organizowanego w ramach projektu. Dwie osoby udzieliły odpowiedzi negatywnej. Wynik negatywny związany był z charakterem wykonywanej pracy podczas stażu, który nie pozwolił wykorzystać nabytej wiedzy.

3. Czy wg Pana(i), w wyniku odbycia 4-miesięcznego stażu nabył(a) Pan(i) istotne ogólne kompetencje oczekiwane przez pracodawców?

TAK

NIE

Na zadane powyżej pytanie zdecydowana większość, tj. 96,29 % udzieliło odpowiedzi twierdzącej, jeden ankietowany udzielił odpowiedzi negatywnej.

4. Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z korzyści zawodowych i osobistych wynikających z pobytu na stażu?

TAK

NIE

Na zadane powyżej pytanie wszyscy ankietowani w 100 % udzielili odpowiedzi twierdzącej i potwierdzili zadowolenie z korzyści zawodowych i osobistych wynikających z pobytu na stażu.

5. Czy staż spełnił Pana(i) oczekiwania ? (proszę zaznaczyć odpowiednią ocenę na skali, gdzie 1- zdecydowanie nie, 2- raczej nie, 3- trudno powiedzieć, 4- raczej tak, 5- zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wyniki uzyskane na zadane powyżej pytanie potwierdziły, iż staż spełnił oczekiwania ankietowanych, 18 osób (66,66 %) wskazało odpowiedź „zdecydowanie tak”, 9 osób udzieliło odpowiedzi „raczej tak”



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Czy uważa Pan(i), że odbycie niniejszego stażu może okazać się pomocna w Pana(i) przyszłej karierze zawodowej?

TAK

NIE

Na zadane powyżej pytanie wszyscy ankietowani w 100 % udzielili odpowiedzi twierdzącej i są zdania, że odbycie niniejszego stażu może okazać się pomocna w przyszłej karierze zawodowej.

7. Czy opiekun stażu wywiązał się ze swoich obowiązków?

TAK

NIE

Na zadane powyżej pytanie wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi twierdzącej, potwierdzając tym samym, iż opiekunowie stażu rzetelnie wywiązywali się ze swoich obowiązków.

8. Czy sposób przygotowania stażu umożliwił Panu(i) aktywny w nim udział?

(proszę zaznaczyć odpowiednią ocenę na skali, gdzie 1- zdecydowanie nie, 2- raczej nie, 3- trudno powiedzieć, 4- raczej tak, 5- zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Znaczna większość ankietowanych, tj. 21 osób (77,77 %) była zdania iż sposób przygotowania stażu zdecydowanie umożliwił aktywne w nim uczestnictwo, 6 osób (22,23 %) odpowiedziało, na zadane wyżej pytanie „raczej tak”.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9. **Jak ocenia Pan(i) ogólną organizację stażu?**

(proszę zaznaczyć odpowiednią ocenę na skali, gdzie 1- zdecydowanie nie, 2- raczej nie, 3- trudno powiedzieć, 4- raczej tak, 5- zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zdecydowanie dobrze ogólną organizację stażu oceniło 19 ankietowanych (70,37 %), 8 ankietowanych (29,63 %) udzieliło odpowiedzi „raczej tak”

10. **Czy po zakończeniu stażu zostanie Pan(i) zatrudniony(a) w miejscu odbywania stażu?**

TAK

NIE

Po zakończeniu stażu 11 absolwentów uzyskało propozycję zatrudnienia.

11. **Ewentualne dodatkowe wnioski/ uwagi/ sugestie**

Brak odpowiedzi

PODSUMOWANIE EFEKTÓW TESTOWANIA

W oparciu o analizę ocen użytkowników i odbiorców należy stwierdzić że działania testujące zarówno pod względem merytorycznym jak i organizacyjnym zostały dobrze dostosowane do potrzeb grupy docelowej. Działania przebiegały ogólnie zgodnie z założeniami. Nie wystąpiły żadne okoliczności mogące negatywnie wpłynąć na ich przebieg. Przeprowadzone testowanie pozwoliło na obiektywne zweryfikowanie jakim stopniu innowacja działa w warunkach rzeczywistych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Analiza rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego. Wyniki badań wzrostu wiedzy u bezrobotnych absolwentów na podstawie analiz statystycznych⁵

Po zakończeniu staży dokonano porównania poziomu kompetencji osób bezrobotnych na początku (pomiar 1: przed szkoleniami i stażami) i końcu trwania projektu dla BO (pomiar 2: po stażach zawodowych).

Celem analiz statystycznych była ocena zmiany poziomu kompetencji osób objętych oddziaływaniami projektowymi - szkoleniami zawodowymi oraz stażami.

Grupę badaną stanowiły osoby bezrobotne. Sprawdzono kompetencje mierzone KIK-PZ u 26 na 30 osób objętych oddziaływaniami. Nie udało się pozyskać danych z drugiego pomiaru na temat 4 osób z powodu rezygnacji z udziału w projekcie w związku z podjęciem zatrudnienia (1 osoba zrezygnowała z powodów osobistych).

Wiek przebadanych osób wahał się w przedziale od 22 do 35 lat ze średnią 24,92.

Wśród osób poddanych analizom 92,3% stanowiły kobiety.

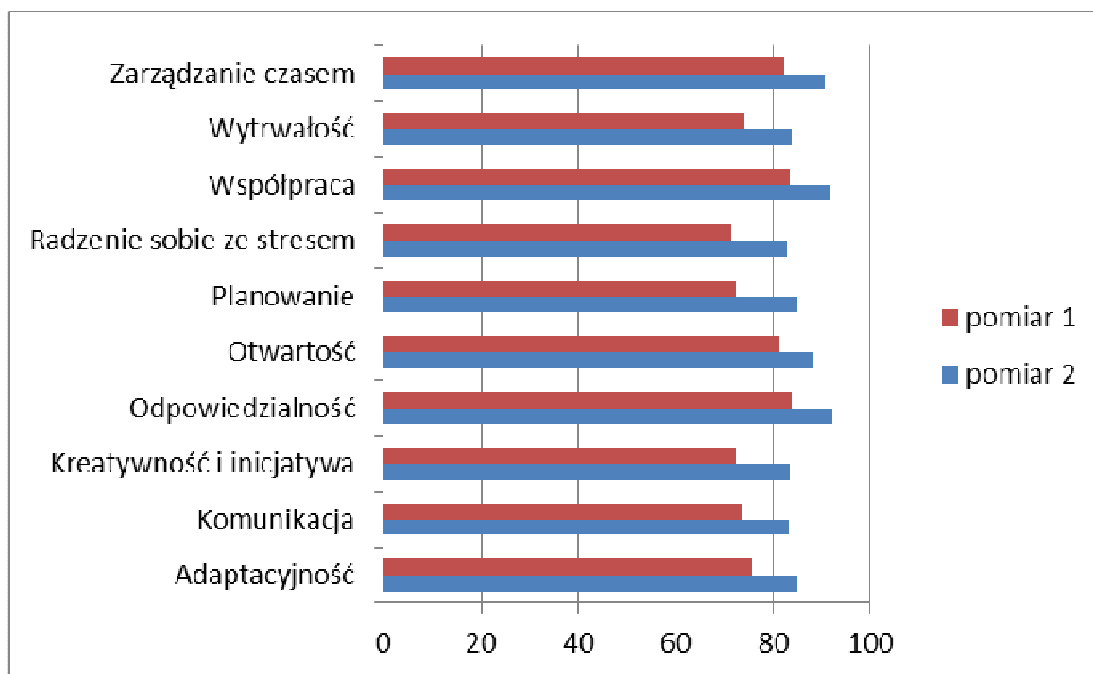
⁵ Do opracowania rozdziału wykorzystano informacje zawarte w: *Raport z ewaluacji wewnętrznej projektu „Istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia”*, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, Lublin 2014

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

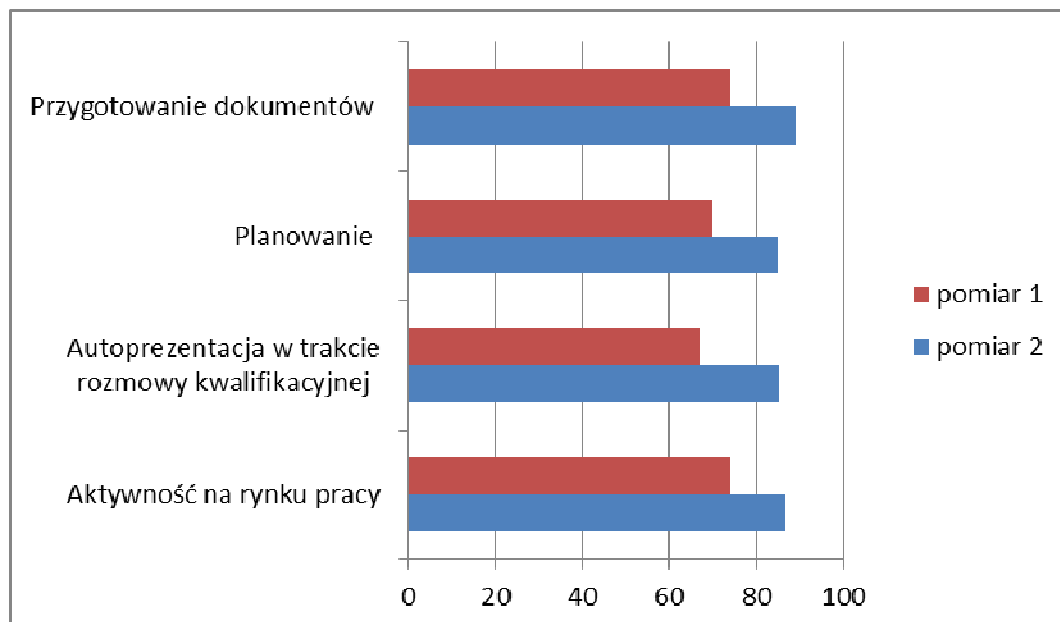
Tabela 1. Porównanie kompetencji w pomiarze pierwszym (przed szkoleniami) i drugim (po odbyciu stażu) N=26 – wyniki testu Wilcoxon

Kompetencje:	Pomiar 1		Pomiar 2		Test Wilcoxona	p
	M	SD	M	SD		
Kompetencje ogólne						
Adaptacyjność	75,80	16,42	85,68	12,01	-2,37	0,018
Komunikacja	73,46	14,89	83,33	10,50	-2,55	0,011
Kreatywność i inicjatywa	71,60	16,55	82,88	11,25	-3,03	0,002
Odpowiedzialność	83,58	13,55	91,85	6,88	-2,80	0,005
Otwartość	81,48	12,85	88,64	10,51	-2,53	0,011
Planowanie	72,72	17,25	84,57	10,79	-3,14	0,002
Radzenie sobie ze stresem	71,36	16,26	83,09	8,37	-3,17	0,002
Współpraca	83,09	14,99	91,98	7,97	-2,86	0,004
Wyttrwałość	73,58	15,22	84,20	9,36	-2,80	0,005
Zarządzanie czasem	82,35	14,44	90,74	6,62	-2,83	0,005
Kompetencje specyficzne dla poszukiwania pracy						
Aktywność na rynku pracy	73,70	16,18	86,17	8,20	-3,27	0,001
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	66,54	20,39	85,18	10,14	-3,81	0,000
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	70,12	17,33	84,69	9,16	-3,38	0,001
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	73,70	17,08	89,51	9,00	-3,79	0,001

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Wykres 1. Wyniki osób bezrobotnych uzyskane w pierwszym i drugim pomiarze Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (kompetencje ogólne)



Wykres 2. Wyniki osób bezrobotnych uzyskane w pierwszym i drugim pomiarze Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (kompetencje specyficzne dla poszukiwania zatrudnienia)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyniki uzyskane w trakcie analiz wskazują, że u badanych zmienił się poziom wszystkich kompetencji mierzonych KIK - PZ w czasie ich udziału w projekcie. Nastąpił pozytywny wzrost wszystkich z mierzonych metodą wskaźników.

Wśród osób, które objęto oddziaływaniami szkoleniowymi oraz stażami zawodowymi $N = 11$ (37%) uzyskało propozycję zatrudnienia. W przypadku $N = 13$ (43%) pracodawcy zrezygnowali z proponowania stałej pracy. Powodem takiej decyzji były zazwyczaj względy finansowe i brak wolnych etatów. Sześć osób (20%) zrezygnowało w trakcie trwania staży lub nie uzyskano dla nich ankiet wypełnionych przez pracodawców.

4.4. Podsumowanie analizy rzeczywistych efektów testowania produktu finalnego oraz wnioski

Zastosowanie KIK-PZ

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom współczesnego rynku pracy i poszukując skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym skonstruowano efektywne, łatwe w użyciu **elektroniczne narzędzie – Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)** – które pozwala na diagnozę kompetencji miękkich, ogólnych, pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Narzędzie to automatycznie generuje informację zwrotną dla badanego na temat poziomu kompetencji oraz obszarów deficytowych (luk kompetencyjnych) wraz ze wskazaniem potrzeb szkoleniowych i ścieżek rozwoju kompetencji ocenionych na poziomie niskim.

Metoda dostępna jest w wersji elektronicznej – obliczanie wyników oraz generowanie informacji zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie. Osoba badana otrzymuje wynik w formie cv – kompetencji. W przypadku dużej luki osoba badana otrzymuje wskazówki do rozwoju kompetencji, których poziom jest niewystarczający, aby odnieść sukces na rynku pracy.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Informacja zwrotna – CV kompetencji, jaką otrzymuje badany, służy do opracowania planu rozwoju kompetencji, a tym samym zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia. Niezwykle ważna dla osoby poszukującej pracy jest także informacja na temat jej mocnych stron i atutów, którą otrzymuje po zakończeniu badania. Diagnoza kompetencji, jakich oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy oraz kompetencji gwarantujących sukces w poruszaniu się na rynku pracy i szukaniu zatrudnienia daje młodemu człowiekowi możliwość pogłębienia samoświadomości, odpowiedniego przygotowania się do pracy zawodowej, zaplanowania rozwoju swoich kompetencji i dalszej ścieżki edukacyjnej, czy też odpowiedniego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych.

Wg 50% użytkowników – doradców zawodowych/pośredników pracy użyteczność testu w pracy z bezrobotnymi jest bardzo wysoka kolejne 50 % badanych odpowiedziało, iż użyteczność ta jest wysoka. Użytkownicy ocenili również wrażenie testu od strony graficznej i estetycznej. 67 % oceniło je na poziomie bardzo wysokim, 33 % oceniło wrażenie na poziomie wysokim. Podobnie przedstawiły się wyniki dotyczące oceny funkcjonalności testu pod względem sposobu obsługi. 67 % oceniło je na poziomie bardzo wysokim, 33 % oceniło wrażenie na poziomie wysokim.

Na zadane pytanie w trakcie procesu testowania *Co jest najważniejszą zaletą testu/programu?*, uzyskano następujące odpowiedzi:

1. Rozpoznanie deficytu istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia
2. Wersja elektroniczna
3. Przejrzystość
4. Gotowe wyniki i podanie sposobu niwelowania problemu osobie bezrobotnej, wskazanie sposobu na ich rozwiązanie
5. Sam zlicza wyniki i generuje informacje zwrotne
6. Jasno sformułowane pytania, gotowy wykres i opis kompetencji
7. Krótki czas przeprowadzania badań

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W trakcie badania użytkownicy ocenili również instrukcję korzystania z narzędzia dla przyszłych użytkowników: *Metodę pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych*;

83 % wskazało, iż użyteczność podręcznika do testu jest bardzo wysoka, 17% badanych wskazała użyteczność na poziomie wysokim.

Narzędzie zostało również bardzo dobrze ocenione przez bezrobotnych absolwentów szkół wyższych.

Ogólne wrażenie testu od strony graficznej i estetycznej przez 40 % absolwentów zostało ocenione na poziomie bardzo wysokim, 53 % oceniło je na poziomie wysokim, jedynie 7 % ocenia je na poziomie dostatecznym.

Funkcjonalność testu/programu, korzystanie z menu oraz sposób obsługi przez 60 % ankietowanych zostało ocenione na poziomie bardzo wysokim z kolei 40 % ocenia je na poziomie wysokim.

Użyteczność testu/programu w procesie poszukiwania zatrudnienia została oceniona bardzo wysoko przez 43 % absolwentów, 49 % ocenia użyteczność testu na poziomie wysokim, przez 8 % badanych oceniona została jest dostatecznie.

Wg bezrobotnych absolwentów najważniejszą zaletą KIK-PZ jest:

1. Występowanie tylko i wyłącznie pytań zamkniętych
2. Umożliwia sprawdzenie swoich zalet i braków
3. Łatwość rozwiązywania testu
4. Zrozumiałe twierdzenia
5. Jest przejrzysty
6. Bezpośredni wynik
7. Możliwość dostrzeżenia swoich zalet i wad istotnych w poszukiwaniu pracy
8. Test ujmuje bardzo wiele aspektów osobowości badanego
9. Po udzieleniu odpowiedzi pytanie zmieniało kolor, co pozwalało na szybkie sprawdzenie czy na wszystkie pytania została udzielona odpowiedź.
10. Sprawdzenie siebie pod względem przystosowania aktualnego do podjęcia pracy



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

11. Automatyczne generowanie wyników do PDF, po kliknięciu „ZAKOŃCZ”
12. Dostosowanie do każdego oprogramowania (Windows 7, itp.)

W świetle powyższych danych możemy stwierdzić, iż narzędzie zostało bardzo dobrze ocenione zarówno przez doradców zawodowych i pośredników pracy jak i bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Obie grupy widzą zasadność jego zastosowania w procesie poszukiwania pracy. Można uznać, iż wykorzystanie narzędzia KIK-PZ przyczynia się do skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów szkół wyższych.

4.5. Korzyści i zalety testowanego produktu finalnego wynikające z analizy rzeczywistych efektów testowania oraz rekomendacje dalszego ich wykorzystania

Korzyści z zastosowania wypracowanych produktów finalnych:

- podniesienie rangi istotnych kompetencji warunkujących osiągnięcie sukcesu na rynku pracy;
- zwiększenie znaczenia kompetencji miękkich;
- opracowanie profili istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego poziomu poszczególnych kompetencji do odniesienia sukcesu na rynku pracy przez bezrobotnych absolwentów szkół wyższych;
- zwiększenie wiedzy na temat posiadanych luk kompetencyjnych przez młodych niezatrudnionych absolwentów szkół wyższych;
- nabycie umiejętności samodzielnego badania swoich kompetencji przez młodych niezatrudnionych absolwentów szkół wyższych;
- podniesienie świadomości na temat konieczności kształcenia kompetencji miękkich, niezbędnych do zdobycia i utrzymania pracy;



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- zwiększenie przygotowania doradców zawodowych do pracy z bezrobotnymi absolwentami szkół wyższych;
- wzbogacenie dostępnych narzędzi informatycznych do badania kompetencji osób bezrobotnych przez Urzędy Pracy;
- lepsze dopasowanie i większa skuteczność szkoleń.

Zalety testowanych narzędzi

- możliwość powszechnego dostarczenia młodym bezrobotnym absolwentom szkół wyższych informacji o stanie posiadanych przez nich kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy
- praktycznie zerowy koszt wykorzystania, Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) dostępny jest bezpłatnie na stronie:

<http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl>

nie jest też wymagane ponoszenie dodatkowych opłat w przypadku korzystania z narzędzia.

Chcąc w tradycyjny sposób zdiagnozować u absolwentów szkół wyższych kompetencje istotne w poszukiwaniu zatrudnienia należałoby zapewnić każdemu bezrobotnemu min. 5 godzin doradztwa zawodowego/ wsparcia psychologicznego w cenie ok. 60 – 100 zł za godzinę.

Diagnoza 14 kompetencji wymagałaby wykorzystania kilku testów psychologicznych (płatnych, wydanych przez Pracownię Testów Psychologicznych), które mogą być przeprowadzone tylko przez psychologa (co dla wielu absolwentów może być dodatkową barierą). Kwestionariusz KIK-PZ nie jest zarezerwowany tylko dla psychologów, przez co diagnoza kompetencji staje się bardziej dostępna.

Dla opracowania proponowanego narzędzia przyjęto założenie likwidacji bariery finansowej poprzez brak kosztów wdrożenia i korzystania z narzędzia przez publiczne służby zatrudnienia.

- czas wypełniania jest znacznie krótszy niż wypełnienie kilku obszernych testów psychologicznych w formie papierowej
- łatwość obsługi,
- pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka, każdorazowo osoba badana otrzymuje wynik swoich deficytów istotnych kompetencji a zaproponowane kolejne kroki w celu niwelowania luk są „uszyte na miarę”, w praktyce oznacza to,



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- iz wyeliminowane są wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich a jednocześnie dla nikogo).
- kompleksowość podejścia: stworzone narzędzie informatyczne, umożliwia przeprowadzenie badania kompetencji istotnych, określenie występujących deficytów a następnie dopasowanie szkoleń/warsztatów/staży (wykorzystując m.in. bezpłatne szkolenia i staże realizowane przez PUP, MUP).
 - wygenerowanie raportu prezentującego „portfolio kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia”.
 - wysoka aplikacyjność w innych regionach Polski.
 - po wprowadzeniu niezbędnych korekt narzędzie będzie można wykorzystać do zbadania istotnych kompetencji innej grupy docelowej. (np. długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych)
 - 14 opracowanych programów szkoleń niwelujących 14 luk kompetencyjnych stanowią gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników, mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy u których zidentyfikowano deficyty kompetencyjne.

Rekomendacje do dalszego wykorzystania narzędzi

- ✓ Według analizy ankiet, użytkownicy i odbiorcy są zgodni co do zdania, że utworzone w ramach projektu produkty powinny być wykorzystywane w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia. Świadczy o tym szeroka możliwość zastosowania metody.
- ✓ Badanie Kwestionariuszem (KIK-PZ) może być przeprowadzane indywidualnie lub grupowo. Badaniu może się poddać samodzielnie osoba bezrobotna. Z metody KIK-PZ może korzystać doradca w czasie indywidualnego doradztwa zawodowego, może być także wykorzystywana w doradztwie grupowym. Choć aplikacja komputerowa nie wymaga udziału doradcy zawodowego, to rozmowa doradcza po badaniu, w oparciu o wyniki KIK-PZ może być cennym elementem w planowania rozwoju zawodowego bezrobotnego absolwenta.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ Jedynym warunkiem, jakie musi spełnić badany chcący poddać się badaniu kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, jest możliwość korzystania z komputera podłączonego do sieci internetowej. W przypadku badań grupowych, każdemu badanemu należy zapewnić dostęp do komputera i swobodę w wypełnianiu testu (odpowiednie ustawienie monitorów komputerowych). Każdemu badanemu należy zapewnić maksymalną intymność, sprzyjającą rzetelnemu i przemyślanemu udzielaniu odpowiedzi.
- ✓ Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) mogą również posługiwać się w swojej pracy doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracownicy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, trenerzy, coachowie. Metoda może być wykorzystywana także przez firmy szkoleniowe do diagnozy potrzeb szkoleniowych.
- ✓ Wyniki badania, za zgodą osoby badanej – kandydata do pracy, może poznać potencjalny pracodawca. Profil kompetencji z wysokimi wynikami może być atutem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Zestaw najbardziej pożądanых przez pracodawców kompetencji zawiera Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ). CV kompetencji – wyniki badania tym kwestionariuszem wychodzą naprzeciw oczekiwaniom współczesnego rynku pracy i osób zajmujących się rekrutacją i selekcją pracowników.
- ✓ Opracowane programy szkoleń (14 programów niwelujących luki kompetencyjne) stanowią gotowe narzędzie do pracy dla doradców zawodowych, trenerów, pracowników instytucji rynku pracy, coachów i innych użytkowników. Mogą być wykorzystane w pracy grupowej z absolwentami poszukującymi pracy posiadającymi deficyty kompetencyjne.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podsumowanie analizy rzeczywistych efektów testowania

Opracowane narzędzie jest efektywne, łatwe w użyciu oraz przydatne dla absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, ale także dla doradców zawodowych, coachów, trenerów, pośredników pracy, pracowników instytucji rynku pracy.

Narzędzie może być również wykorzystywane przez pracodawców w procesie rekrutacji pracowników. Metoda dostępna jest w wersji elektronicznej – obliczanie wyników oraz generowanie informacji zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie.

Informacja zwrotna, jaką otrzymuje badany służy do opracowania planu rozwoju kompetencji, a tym samym zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia.

Osoba poszukująca pracy uzyskuje informacje na temat swoich mocnych stron i atutów.

Diagnoza kompetencji, jakich oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy daje młodemu człowiekowi możliwość pogłębienia samoświadomości, odpowiedniego przygotowania się do pracy zawodowej, zaplanowania rozwoju swoich kompetencji i dalszej ścieżki edukacyjnej, czy też odpowiedniego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.6. Analiza jakościowa uwag do narzędzi zgłoszonych przez użytkowników i odbiorców w kontekście rekomendacji zmian w produkcie finalnym

Analizy jakościowej dokonano poprzez zebranie uwag co do użytkowania narzędzia i oceny przeprowadzonych szkoleń ze wszystkich dostępnych źródeł informacji tj.:

- ocena narzędzia przez doradców zawodowych/pośredników pracy
- ocena narzędzia przez bezrobotnych absolwentów
- ocena szkoleń przez uczestników i trenerów
- naukowe recenzje zewnętrzne
- oceny ekspertów tworzących produkty dokonywane w trakcie procesu testowania.

Uwzględniono zarówno uwagi i sugestie doradców zawodowych/pośredników pracy, bezrobotnych absolwentów szkół wyższych jak i trenerów prowadzących szkolenia.

Zestawienia uwag dokonano w formie tabelarycznej wraz ze wskazaniem częstości zgłaszania uwag. Podobne wypowiedzi grupowano w zbiorcze hasła. Tabela poniżej zawiera zestawienie pojawiających się uwag i sugestii wraz z rekomendacją, co do uwzględnienia uwagi w procesie modyfikacji produktów bądź nie.

Zebrane dane posłużyły modyfikacji i ulepszeniu produktów, czyli stworzenia finalnych wersji narzędzia i stworzonych programów szkoleń.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zestawienie pojawiających się uwag i sugestii wraz z rekomendacją co do ich uwzględnienia i uzasadnieniem

KWESTIONARIUSZ ISTOTNYCH KOMPETENCJI W POSZUKIWANIU ZATRUDNIENIA (KIK-PZ)

Lp.	Uwaga	Rekomendacja co do uwzględnienia uwagi (Tak, Nie, Częściowo)	Uzasadnienie
1.	Zbyt duża liczba pytań	Nie	Na tym etapie nie można ograniczać liczby pytań – każda kompetencja diagnozowana jest przez 5 twierdzeń. Mniejsza ich liczba nie jest wskazana, ze względów psychometrycznych
2.	Dodać więcej pozycji testowych (więcej pytań)	Nie	Brak możliwości rozszerzenia struktury testu, wymagałoby to powtórnej walidacji psychometrycznej
3.	Niektóre pytania zbyt przewidywalne, od razu kojarzą się z daną kompetencją. Bardziej „podstępnie” formułować pytania	Nie	Nie wskazano jakie konkretnie są to twierdzenia. Ponadto zmiany struktury testu na tym etapie nie są możliwe
4.	Niektóre pytania powtarzają się	Nie	Pytania nie powtarzają się, choć niektóre brzmią podobnie
5.	Mało precyzyjne pytania, zbyt	Nie	Nie wskazano jakie są to pytania. Ponadto zmiany struktury testu na tym



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	ogólnikowe		etapie nie są możliwe
6.	Problemy z korzystaniem z aplikacji komputerowej (np. wgrywanie testu-ankiety). Trudności z uruchomieniem testu. Test powinien być gotowy do wypełnienia po pierwszym kliknięciu lub zalogowaniu. Problemy z instalacją, dojście do etapu rozpoczęcia testu. Problemy techniczne z otwieraniem testu	Tak	Możliwe i zasadne jest gruntowne przebudowanie aplikacji komputerowej.
7.	Wprowadzić większą skalę odpowiedzi. Zbyt ogólna skala odpowiedzi	Nie	Zmiany struktury testu na tym etapie nie są możliwe. Zastosowana skala odpowiedzi jest powszechnie akceptowana w badaniach psychologicznych
8.	Ograniczyć odpowiedzi na liczby od 1 do 3	Nie	Zmiany struktury testu na tym etapie nie są możliwe. Zmniejszenie kategorii odpowiedzi nie pozwoliło na odpowiednie różnicowanie poziomów kompetencji
9.	Dostosować do każdego oprogramowania (np. Windows 7)	Tak	Możliwa i zasadna jest korekta, tak, aby aplikacja poprawnie działała w różnych środowiskach informatycznych
10.	Wstawić numerację pytań	Częściowo	Możliwe i zasadne jest wprowadzenie paska postępu wypełniania kwestionariusza



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

11.	Czytelne przypisanie pytań do odpowiedzi. Pytania testowe zbyt oddalone od skali odpowiedzi	Częściowo	Powinien zostać poprawiony sposób wyświetlania twierdzeń i przypisanej do nich skali odpowiedzi
12.	Za dużo pytań na jednej stronie	Tak	Możliwe i zasadne jest dokonanie korekty AK, aby na jednej stronie mogło wyświetlać się tyle pytań, aby nie było potrzeby przewijania ekranu

CV KOMPETENCJI

Lp.	Uwaga	Rekomendacja co do uwzględnienia uwagi (Tak, Nie, Częściowo)	Uzasadnienie
1.	Zbyt krótkie opisy wyników (poziomów kompetencji). Zbyt ogólna i krótka informacja zwrotna. Powinna być bardziej konkretna. Bardziej szczegółowa interpretacja wyników. Rozbudować opisy kompetencji	Tak	Opisy poziomów kompetencji powinny być rozbudowane
2.	Brak wykresu przedstawiającego wyniki badania. Wprowadzić	Tak	Powinien zostać dodany wykres słupkowy, przedstawiający wyniki



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	diagramy słupkowe		badania
3.	Wykres radarowy nie wyświetla się prawidłowo	Tak	Wykres powinien zostać poprawiony
4.	Opisy poziomów kompetencji nie wyświetlają się w całości	Tak	Powinien zostać naprawiony mechanizm przedstawiania opisów poziomów kompetencji
5.	Tabela z wynikami nie wyświetla się prawidłowo (dodać graficzną interpretację). Więcej informacji na wykresach	Tak	Powinna zostać poprawiona wizualizacja informacji zwrotnych
6.	Mało atrakcyjna grafika. Szata graficzna programu jest uboga	Częściowo	Strona graficzna powinna zostać zmieniona. Inni beneficjenci chwalą stronę graficzną aplikacji
7.	Zaproponować kilka zawodów	Nie	W ramach projektu nie opracowano typowych profili kompetencyjnych dla różnych zawodów. Nie było to przedmiotem projektu. Dodatkowo metoda w swoim założeniu miała diagnozować kluczowe kompetencje, poszukiwane przez pracodawców a nie typowe dla konkretnych zawodów
8.	Automatyczne generowanie wyników do pdf	Tak	Możliwe i zasadne jest wprowadzenie możliwości zapisu CV kompetencji w formacie .pdf i .doc



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PODRĘCZNIK

Lp.	Uwaga	Rekomendacja co do uwzględnienia uwagi (Tak, Nie, Częściowo)	Uzasadnienie
1.	Część psychometryczna jest niepotrzebna, znajduje się tam zbyt dużo danych statystycznych	Nie	Typowe podręczniki zawsze zawierają taki opis, niezbędny dla świadomego użytkownika testu do zorientowania się w możliwościach i ograniczeniach narzędzia. Informacje psychometryczne zawarte w podręczniku są zgodne z wytycznymi International Test Commission
2.	Dodać interpretację wyników na przykładowym profilu	Tak	W podręczniku powinien zostać zamieszczony rozdział w przykładową informację zwrotną – CV kompetencji
3.	Rozbudować ocenę i analizę badań – wyników. Dodać opis, co zawiera CV kompetencji	Tak	Możliwe i zasadne jest, aby w podręczniku zostały poszerzone te informacje
4.	Zmienić układ rozdziałów – na początku praktyczne, a w dalszej części metodologiczne i psychometryczne	Tak	Powinien zostać zmieniony układ podręcznika
5.	Dodać opis zasad wypełniania kwestionariusza	Tak	W podręczniku powinny być zamieszczone zasady wypełniania kwestionariusza
6.	Rozbudować rozdział dotyczący trafności o dane z badań	Tak	W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział dotyczący



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	beneficjentów projektu – osób testujących		trafności o dane z badań beneficjentów projektu – osób testujących
7.	Dodać rozdział na temat programów szkoleń, rozwijających diagnozowane kompetencje przez KIK-PZ	Tak	W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział na temat programów szkoleń, rozwijających diagnozowane kompetencje przez KIK-PZ
8.	Dodać rozdział na temat oczekiwań pracodawców od kandydatów do pracy	Tak	W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział na temat oczekiwań pracodawców od kandydatów do pracy



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PROGRAMY SZKOLEŃ

Lp.	Uwaga	Rekomendacja co do uwzględnienia uwagi (Tak, Nie, Częściowo)	Uzasadnienie
1.	Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i> zmiana kolejności poruszanych zagadnień moduł 2 Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę	Tak	Zasadna jest zmiana kolejności poruszanych zagadnień w obrębie modułu 2. Należy przenieść zagadnienia „Rozmowa telefoniczna z pracodawcą” do 3 modułu; jest to jedna z rodzajów rozmów rekrutacyjnych i jako taka pasuje do następnego modułu
2.	Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i> zmiany modułu 3 Rozmowa kwalifikacyjna, czyli...–	Tak	Należy przenieść zagadnienie: „Rozmowa telefoniczna z pracodawcą” z modułu 2. Należy poruszyć dodatkowo zagadnienie: „Stress interview”
3.	Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i> zmiana kolejności realizacji modułów	Tak	Możliwe i zasadne jest aby zmienić kolejność modułów. Było: Moduł organizacyjno-integracyjny, Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę, Rozmowa kwalifikacyjna, czyli..., Podczas rozmowy z pracodawcą..., Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej , Negocjowanie wynagrodzenia, Wpływ społeczny, Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą , Podsumowanie



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			Szkolenia Powinno być: Moduł organizacyjno-integracyjny, Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę, Rozmowa kwalifikacyjna, czyli..., Podczas rozmowy z pracodawcą..., Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą, , Negocjowanie wynagrodzenia, Wpływ społeczny, Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej Podsumowanie szkolenia
4.	Program szkolenia <i>Komunikacja</i> , zwiększenie czasu na ćwiczenia w obszarze informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki	Tak	Możliwe i zasadne jest wydłużenie proponowanego czasu realizacji modułu 6 „Informacja zwrotna” z 5 na 6 godzin. W wyniku tego skrócono czas trwania modułów 4 „Aktywne słuchanie” i 5 „Komunikacja niewerbalna” po 0,5 godziny
5.	Program szkolenia <i>Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych</i> , zwiększenie czasu na realizację zagadnień związanych z analizą zasobów własnych uczestnika	Tak	Można wydłużyć czas realizacji modułu 5 „Zanim przystąpisz do pisania...” z 2 godzin do 3 godzin. W wyniku tego skrócono czas trwania modułu 4 „CV, czyli życiorys zawodowy” z 3 godzin do 2 godzin
6.	Program szkolenia <i>Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych</i> , wydłużenie czasu na realizację modułów 6 Budujemy idealne CV... i 7 Budujemy idealny LM...	Nie	Założono, że podczas Szkolenia powstanie ramowa postać obydwu dokumentów, ponieważ każdy uczestnik ma inne doświadczenia i zasoby, tak więc dokumenty będą bardzo różne. W programach szkoleń założono jednak możliwość konsultacji z trenerami do 2 miesięcy po zakończeniu Szkolenia, więc uczestnicy będą mogli indywidualnie pod kontrolą trenera dopracować swoje dokumenty



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. ANALIZA PORÓWNAWCZA PRODUKTU FINALNEGO Z ROZWIĄZANAMI INNOWACYJNYMI W RAMACH TEMATU

Zespół ewaluacyjny dokonał analizy porównawczej ewaluowanego produktu finalnego z projektami innowacyjnymi testującymi widniejącymi w bazie Krajowej Instytucji Wspomagającej⁶ w obszarach najbardziej zbliżonych do „Istotnych kompetencji”.

Dokonano przeglądu projektów i produktów finalnych przedstawionych w poniższej tabeli.

W wyniku tej analizy nie stwierdzono komponentów, elementów, instrumentów tożsamyh z produktem finalnym „Istotne kompetencje”.

Oznacza to zatem, że produkt finalny jest komplementarny wobec obecnie istniejących rozwiązań oraz że jest aktualny i innowacyjny.

Blok tematyczny: Działania na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Temat projektu innowacyjnego	Nazwa beneficjenta/region/właściwa Instytucja finansująca projekt	Tytuł projektu/nazwa rozwiązania	Opis rozwiązania
Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym	Gmina Wrocław / Centrum / Instytucja finansująca projekt - Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich	Model Wsparcia jako innowacyjne narzędzie wzmacniające współpracę publicznych i niepublicznych instytucji pomocy społecznej oraz przedsiębiorców dedykowane gminnym zespołom interdyscyplinarnym	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej efektywności instytucjonalnego systemu pomocy i wsparcia kobiet pozostających bez zatrudnienia, doświadczających przemocy domowej. Produktem finalnym jest model współpracy gminnych zespołów interdyscyplinarnych z publicznymi i niepublicznymi instytucjami pomocy i integracji społecznej oraz przedsiębiorcami. Zakłada on zindywidualizowany proces aktywizacji społecznej i zawodowej opisanej wyżej grupy kobiet, opierający się na tzw. Koordynatorach Wsparcia (osobach wspierających kobiety w

⁶ <http://www.kiw-pokl.org.pl>



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			działaniach mających na celu ich aktywizację zawodowo-społeczną). Elementami produktu finalnego są: 1. Przewodniku po modelu; 2. Procedura rekrutacji koordynatorów wsparcia w ramach publicznych i niepublicznych instytucji pomocy społecznej; 3. Program szkolenia koordynatorów wsparcia; 4. Zasady współpracy koordynatorów wsparcia z gminnymi zespołami interdyscyplinarnymi, instytucjami pomocy społecznej, NGO oraz przedsiębiorcami; 5. Program szkolenia niezatrudnionych kobiet w wieku 50+ doświadczających przemocy domowej; 6. Praktyki u przedsiębiorców monitorowane przez koordynatora wsparcia.
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	PHU APUS Robert Meller / Województwo Śląskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	E-doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line / Elektroniczna aplikacja on-line „Wielospektowa Ocena Preferencji Zawodowych” (WOPZ)	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej efektywności narzędzi wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego skierowanego do osób bezrobotnych. Produktem finalnym jest WOPZ (Wielospektowa Ocena Preferencji Zawodowych) - narzędzie pozwalające doradcy kompleksowo zdiagnozować zarówno preferencje zawodowe osoby zgłaszającej się, jak i pomagające postawić diagnozę preferencji w zakresie właściwości pracy. Ma ono postać aplikacji on-line i obejmuje następujące elementy: 1. Diagnozę preferencji zawodowych z uwzględnieniem 6 typów osobowości: typ artystyczny, badawczy, realistyczny, konwencjonalny, społeczny i przedsiębiorczy; 2. Diagnozę preferencji w zakresie 13 właściwości pracy: poczucie bycia szanowanym, dobre relacje ze współpracownikami, dobre stosunki z przełożonymi, szanse rozwoju zawodowego, komfortowe warunki pracy, duża aktywność w pracy, samodzielność w ustalaniu sposobu



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			realizacji zadań, indywidualne ustalanie godzin roboczych, poczucie, że własna praca ma sens, wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności, widoczne efekty własnego działania, możliwość korzystania z pomocy współpracowników, jasno określone zadania / jasno sformułowane cele.
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Powiat sulęciński/ Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie / Województwo Lubuskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	PI-PWP TRANSADAPT	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej efektywności metod aktywizacji zawodowej skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych. Produkt finalny, jakim jest nowa metoda aktywizacji zawodowej, składa się na następujących elementów: 1. Program pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi (ocena kompetencji miękkich, planowanie ścieżki rozwoju zawodowego i społecznego, trening zdrowego życia, budowanie świadomości w zakresie równości płci); 2. Zbiór instrumentów kwalifikacyjnych służących do rekrutacji osób bezrobotnych do programu; 3. Wskazówki metodyczne dla trenera-doradcy zawodowego w zakresie realizacji nowych metod szkoleniowych, warunków technicznych szkolenia; 4. program szkolenia dla trenerów - doradców zawodowych; 5. Koncepcja punktu doradczego dla osób długotrwale bezrobotnych prowadzonych przez doradców zawodowych/liderów klubów pracy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Fundacja Aktywności Obywatelskiej / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	PI ART-AKTYWATOR / ART-AKTYWATOR	Rozwiązanie odpowiada na problem nieadekwatnych i nieefektywnych metod aktywizacji zawodowej osób z wyższym wykształceniem po kierunkach związanych z kulturą i sztuką, pozostających bez zatrudnienia. Produktem finalnym jest model wsparcia w wejściu na rynek pracy ww. grupy osób bezrobotnych. Składają się na niego następujące elementy: 1. Podręcznik aktywizacji społeczno-zawodowej osób związanych z kulturą i sztuką. Artysta to także zawód! opisujący poszczególne etapy działań składające się na model (rekrutacja uczestników, warsztaty budowania grup kreatywnych, szkolenia stacjonarne i e-learningowe, kształtowanie umiejętności funkcjonowania w Internecie, budowanie świadomości biznesowej, gra planszowa "wirtualna galeria sztuki", inicjowanie współpracy bezrobotnych z instytucjami rynku pracy i instytucjami kultury). 2. Platforma internetowa www.art-aktywator.pl wraz z instrukcją, na której publikowane są wyniki działań uczestników; 3. Programy szkoleń z zakresu zarządzania wytworami kultury.
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach / Województwo Śląskie / Instytucja finansująca projekt - Urząd Marszałkowski	Śląskie wyzwania	Rozwiązanie odpowiada na problem konieczności dopasowania instrumentów i narzędzi wykorzystywanych w ramach aktywizacji zawodowej do specyficznych potrzeb bezrobotnych kobiet z rodzin górniczych. Produktem finalnym jest model wsparcia ww. grupy obejmujący montaż następujący działań: 1. opracowanie indywidualnego planu działania; 2. podnoszenie kwalifikacji zawodowych (zgodnie z predyspozycjami uczestniczek i potrzebami rynku pracy); 3. aktywne poszukiwanie pracy;



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			4. organizacja płatnych staży/praktyk u pracodawców. W ramach modelu funkcjonuje tzw. Asystent rodzinny, który wspiera kobiety nim objęte w realizacji działań mających na celu ich zatrudnienie.
Poszukiwanie metod zmniejszania emigracji zarobkowej i wspierania powrotu migrantów na polski rynek pracy	Uniwersytet Opolski / Województwo Opolskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Wypracowanie metod zmniejszania emigracji zarobkowej i wspieranie powrotu migrantów na polski rynek pracy	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej skuteczności działań prowadzonych w zakresie zmniejszania emigracji zarobkowej. Na produkt finalny składają się: 1. Mapa Drogowa Reemigracji: zbiór najważniejszych wytycznych i rekomendacji pozwalających na prawidłową współpracę instytucji/podmiotów różnego szczebla na rzecz reemigrantów; 2. Rozkład Jazdy: zalecenia i rekomendacje działania dla poszczególnych instytucji lokalnego rynku pracy (w oparciu o nie instytucje i organizacje będą w stanie wspólnie współdziałać wykorzystując ujednoliconą procedurę postępowania wspierając reemigranta w zaspokojeniu jego potrzeb); 3. Przewodnik reemigranta (wskazujący niezbędne informacje dotyczące poruszania się po rynku pracy, identyfikujący system wsparcia i pozwalający na określenie najbardziej optymalnej ścieżki postępowania po powrocie do kraju).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zwiększenie oferty istniejących , wykreowanie nowych instytucji działających na rzecz integracji społecznej grup zmarginalizowanych wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym	Gmina Miasto Koszalin/ Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Koszalinie / Województwo Zachodniopomorskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Wektor zmian - Koszaliński Program Wspierania Wychodzenia z Bezdomności / System Wspierania Wychodzenia z Bezdomności	Rozwiązanie odpowiada na problem niereprezentatywnych badań ilościowych i jakościowych odnoszących się do zjawiska bezdomności, a co za tym idzie nieadekwatne do potrzeb tej grupy formy oferowanej pomocy. Produktem finalnym jest Program Wychodzenia z Bezdomności, obejmujący następujące elementy: 1. Metodologię badania bezdomności (populacji osób bezdomnych, współpracy instytucjonalnej w tym zakresie, identyfikacji kwestii problemowych w obszarze pracy z osobami bezdomnymi i zagrożonymi bezdomnością); 2. Model współpracy i wymiany informacji pomiędzy podmiotami/instytucjami zajmującymi się problemem bezdomności; 3. Narzędzia wspierające proces wychodzenia z bezdomności (streetworking, asystentura osoby bezdomnej, mieszkania treningowe itd.).
--	--	---	---



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zwiększenie oferty istniejących , wykreowanie nowych instytucji działających na rzecz integracji społecznej grup zmarginalizowanych wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej / Województwo Świętokrzyskie / Instytucja finansująca projekt - Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego	„EKO-logiczny sposób na życie”/ Metoda aktywizacji (MA)	Rozwiązanie odpowiada na problem nieadekwatnych form pomocy dla rolników borykających się z problemem ubóstwa, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Produktem finalnym jest metoda aktywizacji rolników-klientów pomocy społecznej poprzez wsparcie zakładania przez nich gospodarstw ekologicznych. Elementami produktu finalnego są: 1. Podręcznik dla instytucji pomocy społecznej; 2. Podręcznik dla Liderów Lokalnych (pracowników gminnych ośrodków pomocy społecznej); 3. Podręcznik dla rolników. Elementy produktu pokazują kolejne kroki pracy z lokalnymi liderami, sposoby zachęcania rolników do przekształcenia tradycyjnych gospodarstw w ekologiczne, a także wskazówki dla rolników z zakresu zakładania i prowadzenia tego typu gospodarstw.
Zwiększenie oferty istniejących , wykreowanie nowych instytucji działających na rzecz integracji społecznej grup zmarginalizowanych wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym	Point Sp. z o.o. / Województwo Dolnośląskie /Województwo Pomorskie Wojewódzki Urząd Pracy	PI "EIPD - nowa jakość doradztwa”/ Model EIPD	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznego przygotowania do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku 15-24 lata, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Produktem finalnym jest program EIPD zbierający na jednej platformie dostępnej on-line następujące narzędzia: 1. Generator CV; 2. Generator listu motywacyjnego; 3. Narzędzie diagnostyczne; 4. Formularz IPD (Indywidualnego Planu Działania); 5. Rekomendację zawodową odbiorcy; 6. Bazę danych pracodawców; 7. Bazę danych szkół i placówek edukacyjnych; 8. Bazę punktów wsparcia (np. młodzieżowych centrów kariery, klubów pracy, punktów pośrednictwa pracy itd.); 9. Informatory i poradniki z istotnymi wskazówkami dla osób poszukujących



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			pracy; 10. Odnosnik do serwisu młodzieżowych biur pracy www.mbp.ohp.pl .
Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku/Województwo Pomorskie/ Instytucja finansująca projekt-Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego	Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej efektywności instrumentów aktywizacyjnych wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym prowadzonym przez urzędy pracy. Produkt finalny, którym jest Model usług i standardów, obejmuje następujące elementy: 1. Symulacyjna metoda badania kompetencji zawodowych w oparciu o próbki pracy (zadania diagnostyczne); 2. Metodyka badania sprawności psychofizycznej (z uwzględnieniem oceny bólu i dysfunkcji związanych z chorobami): uwzględnia zakres i metody diagnozy w przypadkach ról zawodowych, które wymagają istotnego zaangażowania właściwości organizmu o charakterze psychofizycznym; 3. Metodyka doradztwa w zakresie ergonomii pracy; 4. Standard wsparcia motywacyjnego; 5. Standard pracy terapeuty zawodowego (prowadzącego badania sprawności psychofizycznej i doradzającego w zakresie ergonomii pracy); 6. Standard pracy i współpracy asesorów (konsultujących i prowadzących superwizję usług świadczonych przez pracowników urzędów pracy na rzecz osób bezrobotnych).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej/Województwo śląskie/Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd pracy	PI-PWP CouveusePL	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiej skuteczności i efektywności wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym zainteresowanym podjęciem działalności gospodarczej. Produktem finalnym jest inkubator oparty na modelu CouveusePL, który zakłada wprowadzenie nowego standardu działań w zakresie wspierania inicjatyw gospodarczych osób bezrobotnych. Elementami składowymi produktu są: 1. Opis modelu inkubatora: cele i zakres działalności, definicje klientów i interesariuszy, zasoby, infrastruktura, niezbędne nakłady finansowe, wytyczne dotyczące zarządzania ryzykiem itd.; 2. Wzory dokumentów związane z funkcjonowaniem modelu inkubatora: wzór regulaminu wsparcia, wzory stanowisk pracy, plany procedur itd.; 3. Instrukcja adaptacji modelu inkubatora do uwarunkowań organizacyjnych użytkownika.
Nowe obszary działalności i/lub formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, a także osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości	Fundacja im. Boguchwała Winida Na Rzecz Rozwoju Psychoterapii Psychoanalitycznej / Województwo Małopolskie/ Instytucja Finansująca Projekt Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Centrum Integracji - by móc kochać i pracować	Rozwiązanie odpowiada na problem małej skuteczności wsparcia bezrobotnych osób z zaburzeniami osobowości (ZO) zagrożonych wykluczeniem społecznym. Produktem finalnym będzie instytucja integracji społecznej (działająca w formie zespołów interdyscyplinarnych) umożliwiająca wchodzenie na rynek pracy os. z zaburzeniami osobowości wg innowacyjnych rozwiązań holenderskich.
Działania sprzyjające podejmowaniu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki (tzw. green jobs – zielone miejsca pracy)	Towarzystwo Amicus/Województwo Podlaskie/Instytucja Finansująca Projekt/Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku	Innowacyjne możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy szansą dla województwa podlaskiego	Rozwiązanie odpowiada na problem niewuistczającego wsparcia dla osób bezrobotnych, które mają ponadto inne deficyty utrudniające im funkcjonowanie na rynku pracy n.p. Częściopwa niepełnosprawność brak doświadczenia zawodowego, zbyt wąskie kwalifikacje). Produkt finalny będzie się składał z materiałów przygotowujących osoby do



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			bezrobotne do pracy np. przy produkcji biomasy (
--	--	--	--

Blok tematyczny: Aktywizacja zawodowa absolwentów i bezrobotnych os. poniżej 25 roku życia.

Temat projektu innowacyjnego	Nazwa beneficjenta/region/właściwa Instytucja finansująca projekt	Tytuł projektu/nazwa rozwiązania	Opis rozwiązania
------------------------------	---	----------------------------------	------------------



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości	Stowarzyszenie. "Wolna przedsiębiorczość" / Województwo Pomorskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Nowe możliwości we wspieraniu przedsiębiorczości osób pozostających bez zatrudnienia, będących w trakcie ostatniego roku nauki.	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 przeciwczeniu decyzji związanych z prowadzeniem firmy. 5. Metodologia doboru szkoleń i doradztwa uzupełniających luki kompetencyjne.
Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości	Akademia Morska w Gdyni / Województwo Pomorskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Rejs do kariery	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.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości	Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „ OIC Poland / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Im wcześniej tym skuteczniej- innowacyjna metoda programowego wdrożenia uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych w zagadnienia ekonomii społecznej	Rozwiązanie odpowiada na problem niewystarczającego poziomu wiedzy z zakresu Ekonomii Społecznej wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych będących w trakcie ostatniego roku nauki. Produkt finalny to metoda aktywizowania osób w trakcie nauki, w zakresie ekonomii społecznej. Na jej elementy składają się : 1. Innowacyjny program nauczania przedsiębiorczości. 2. Poradnik metodyczny dla nauczyciela przedsiębiorczości – skrypt dla nauczyciela. 3. Zeszyty ćwiczeń dla uczniów. 4. Film dydaktyczny – Ekonomia Społeczna. 5. Program szkolenia dla nauczycieli przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości – Ekonomia społeczna w przedsiębiorczości”.
Budowa instrumentów wspierających rozwój zainteresowania nowymi zawodami, zawodami niszowymi oraz cieszącymi się małą popularnością	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach / Województwo Mazowieckie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	PI-PWP Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job / Poradnik-Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job, -Program nauczania dla zawodu Operator odpadami i recyklingu,- ePodręcznik	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.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Budowa instrumentów wspierających rozwój zainteresowania nowymi zawodami, zawodami niszowymi oraz cieszącymi się małą popularnością	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku / Województwo Mazowieckie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy	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.
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Ecorys Polska Sp. z o.o. / Województwo Podkarpackie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	„Tworzenie architektury własnego środowiska pracy – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej osób do 25 roku życia”/ Modelarnia Przestrzeni Pracy, pakiet szkoleń dla pracowników IRP "Kreator kariery"	Rozwiązanie odpowiada na problem niskiego poziomu zatrudnienia wśród osób w wieku do 25 lat poprzez wypracowanie nowych narzędzi i metod wsparcia. Na produkt finalny składają się następujące elementy: 1. Szkolenie "Kreatorzy Kariery" - skierowane do pracowników instytucji rynku pracy wspierające umiejętności istotne dla efektywnej pracy z młodymi osobami. 2. Pakiet Ścieżek Wsparcia - cykl szkoleń skierowanych do osób młodych. 3. Modelarnie Przestrzeni Pracy: miejsce, w którym młodzi ludzie otrzymują wsparcie oferowane w ramach projektu. 4. Portal www.emodelarnia.pl - jest to platforma wymiany informacji pomiędzy pracodawcami a poszukującymi pracy. Platforma pozwala także na zasadach aukcji internetowych rozstrzygać o wyborze wykonawcy zleceń zamieszczanych przez pracodawców. 5. vCV i wideowizytówki, krótkie filmy prezentujące sylwetki odbiorców



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			projektu, z którymi pracodawcy mogą się zapoznać na platformie "emodelarnia".
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	PI Staż z mentorem Twoim wyborem	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem. Produkt finalny to metodologia realizacji wsparcia dla osób z wykształceniem wyższym, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej. Opracowane w ramach projektu metody to: 1. Narzędzia do diagnozowania umiejętności, predyspozycji i kompetencji odbiorców. 2. Programy szkoleń dla doradców z zakresu coachingu oraz realizacji treningu kompetencji społecznych. 3. Standardy realizacji Indywidualnego Programu Mentorskiego.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Lubelska Pracownia	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 platforma internetowa o nazwie „Lubelska Pracownia”, która pozwala na uzyskanie informacji o sytuacji na lubelskim rynku pracy. Ponadto platforma zawiera następujące elementy: 1. program szkolenia dla Biur Karier, 2. testy kompetencji dla odbiorców, 3. grę symulacyjną on-line.
Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Ecorys Polska Sp. z o.o. / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	PI „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej” / Model „Branżowy GPS”	Rozwiązanie odpowiada na problem niewystarczającej skuteczności działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy na rzecz bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych. Produktem finalnym projektu jest model „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych”, który składa się z : 1. Systemu Informacji Branżowej (SIB), 2. Systemu Transferu Informacji Branżowej (STIB), 3. Narzędzia badającego dojrzałość do kariery. Model pozwala na transfer informacji nt. rynku pracy między pracodawcami, urzędami pracy i poszukującymi zatrudnienia oraz umożliwia określenie dojrzałości zawodowej absolwentów i potrzeby uzupełnienia przez nich kompetencji .



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia	Fundacja Inicjatyw Menedżerskich / Województwo Lubelskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Aktywny absolwent-innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy / Metodologia Macierz Kompetencji, Metodologia wsparcia absolwentów, oprogramowanie informatyczne Just In Time	Rozwiązanie odpowiada na problem niewystarczającej skuteczności działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy na rzecz absolwentów szkół wyższych. Produkt finalny składa się z następujących elementów: 1. Metodologia przygotowania pośredników pracy (wykorzystanie narzędzia o nazwie "Macierz kompetencji"), 2. Metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych, 3. Oprogramowanie informatyczne "Just In time" służące do zbierania rekomendacji i informacji o kandydacie do pracy.
Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości.	Uniwersytet Gdański / Województwo Pomorskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	Case Simulator	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 gospodarczej w Polsce i powstała na bazie rzeczywistych uwarunkowań charakterystycznych dla rynku Trójmiasta, 2. dziesięciu studiów przypadku.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nowe obszary działalności i/lub formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, a także osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości	Stowarzyszenie „Centrum Rozwoju Ekonomicznego Pasłęka” / Województwo Warmińsko-mazurskie / Instytucja finansująca projekt - Urząd Marszałkowski	Venture Capital jako nowe i skuteczne narzędzie wsparcia kapitałowego w aktywizacji zawodowej młodzieży powyżej 15 r. życia z terenu woj. warmińsko-mazurskiego / Venture Capital	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 pozyskiwaniu 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.
Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.	Fundacja na rzecz Collegium Polonicum/ Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze/Instytucja finansująca projekt - Urząd Marszałkowski	„PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji”	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.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Budowa instrumentów wspierających rozwój zainteresowania nowymi zawodami, zawodami niszowymi oraz cieszącymi się małą popularnością	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr / Województwo Podlaskie / Instytucja finansująca projekt - Wojewódzki Urząd Pracy	INNOWACJE RYNKU PRACY – testowanie i wdrażanie nowych metod promocji zatrudnienia w zawodach niszowych, ginących oraz mało popularnych / Model interwencji „RZEMIOSŁO TRZECIEGO WIEKU” Model interwencji „e-RZEMIOSŁO” Model interwencji: „RZEMIOSŁO NA MIARĘ”	Rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej liczby narzędzi doradczych, szkoleniowych i współpracy w zakresie promocji zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i małopopularnych. Produkt finalny tworzą: 1. Model promocji zatrudnienia osób po 50 roku życia w zawodach ginących: Rzemiosło Trzeciego Wieku; 2. Model promocji zatrudnienia niepełnosprawnych w zawodach mało popularnych: e-Rzemiosło; 3. Model promocji zatrudnienia absolwentów do 27 roku życia w zawodach niszowych: Rzemiosło na Miarę. Powyższe modele zawierają narzędzia doradcze i diagnostyczne, rozwiązania szkoleniowe, narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy.
--	---	--	---



6. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE EWALUACJI I WNIOSKI KOŃCOWE

W niniejszym rozdziale zostały przedstawione odpowiedzi na pytania badawcze obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej projektu.

Odpowiedzi na pytania badawcze obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego:

Odpowiedź na pytanie ewaluacyjne 1.

1. Czy przygotowane produkty i ich wdrożenie pozwoli na osiągnięcie celów projektu?

Tak, przygotowane produkty i ich wdrożenie pozwoli na osiągnięcie celów projektu.

Celem głównym projektu jest stworzenie skuteczniejszych metod aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia, poprzez opracowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia do diagnozy kompetencji istotnych w poszukiwaniu pracy w województwie lubelskim do XII 2014 r.

Na podstawie przeprowadzonej analizy ewaluacyjnej produktu finalnego po testowaniu należy jednoznacznie stwierdzić, że **opracowane narzędzia są**

skuteczniejszą metodą aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Świadczą o tym wyniki badania empirycznego zrealizowanego w ramach testowania i w ramach ewaluacji wewnętrznej.

Za zasadne należy przyjąć i uznać za poprawne metodologicznie, podejście realizatora projektu do weryfikacji skuteczności produktu. Dokonano dwóch pomiarów empirycznych z użyciem wypracowanego narzędzia. Po zakończeniu staży dokonano porównania poziomu kompetencji osób bezrobotnych na początku (pomiar 1: przed szkoleniami i stażami) i końcu trwania projektu dla BO (pomiar 2: po stażach zawodowych). Dokonano również analiz statystycznych polegających na ocenie zmiany poziomu kompetencji osób objętych oddziaływaniami projektowymi - szkoleniami zawodowymi oraz stażami. Sprawdzono kompetencje mierzone KIK-PZ u 26 na 30 osób objętych oddziaływaniami.

W opinii zespołu ewaluacyjnego niezasadne było badanie z wykorzystaniem grupy kontrolnej, ponieważ w testowaniu przewidziano pomiar wskaźników, które metodycznie nie wymagają argumentacji w postaci wyników z grupy kontrolnej. Na podstawie badania wykazano bezwzględny i niezależny przyrost kompetencji. Wykazano zatem zmianę, która nie wystąpiłaby w ewentualnej grupie kontrolnej.

Porównanie kompetencji w pomiarze pierwszym (przed szkoleniami) i drugim (po odbyciu stażu) N=26 wskazuje na wzrost wszystkich kompetencji podlegającym pomiarowi. Świadczy to bezwzględnie o skuteczności produktu finalnego.

Wyniki uzyskane w trakcie analiz wskazują, że u badanych zmienił się poziom wszystkich kompetencji mierzonych KIK - PZ w czasie ich udziału w projekcie.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nastąpił pozytywny wzrost wszystkich z mierzonych metodą wskaźników. Należy uznać, iż zmienną, która wpłynęła na taki stan rzeczy jest oddziaływanie produktu finalnego.

Kolejnym dowodem na skuteczność produktu finalnego jest uzyskanie propozycji zatrudnienia przez odbiorców biorących udział w testowaniu. *Wśród osób, które objęto oddziaływaniami szkoleniowymi oraz stażami zawodowymi $N = 11$ (37%) uzyskało propozycję zatrudnienia. W przypadku $N = 13$ (43%) pracodawcy zrezygnowali z proponowania stałej pracy. Powodem takiej decyzji były zazwyczaj względy finansowe i brak wolnych etatów. Sześć osób (20%) zrezygnowało w trakcie trwania staży lub nie uzyskano dla nich ankiet wypełnionych przez pracodawców.*

Na podstawie analizy materiałów i informacji z zakresu procesu testowania produktu finalnego należy stwierdzić, iż opracowane narzędzia są skuteczniejszą metodą aktywizacji zawodowej i społecznej.

Ponadto, analiza dokumentacji z testowania pozwala wnioskować, że nastąpiło wypracowanie programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę. Program szkoleń sprawdził się w warunkach rzeczywistych i uzyskał wysokie noty użytkowników.

Powyższe potwierdzają pozytywne opinie użytkowników wyrażone w badaniu ankietowym w ramach ewaluacji wewnętrznej.

Cele szczegółowe projektu zostały osiągnięte.

Analiza dokumentacji z testowania pozwala wnioskować, że nastąpiły:

1. Identyfikacja i opracowanie istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz określenie wymaganego/ wystarczającego do odniesienia sukcesu poziomu poszczególnych kompetencji w grupie docelowej z województwa lubelskiego do 01.2013 r. Analiza produktu finalnego poddanego testowaniu świadczy o faktycznym wypracowaniu istotnych kompetencji, które umożliwiają sukcesu na rynku pracy w wyniku stosowania produktu finalnego.
2. Zidentyfikowano luki istotnych kompetencji niezbędnych w poszukiwaniu zatrudnienia w woj. lubelskim z uwzględnieniem różnicowań ze względu na płeć (K i M), zamieszkanie, ukończony kierunek studiów do 01.2013 r. Analiza produktu finalnego poddanego testowaniu świadczy o faktycznym zidentyfikowaniu tych luk. W wyniku stosowania produktu finalnego, który uwzględnia te luki, odbiorcy efektywniej poszukiwali zatrudnienia.
3. Stworzono program szkoleń/warsztatów warunkujących rozwój każdej z badanych kompetencji do 01.2013 r. Analiza struktury i funkcjonalności produktu finalnego poddanego testowaniu świadczy o stworzeniu adekwatnych do założeń programów szkoleń z zakresu określonych kompetencji.
4. Nastąpiło nabycie istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia przez 60 BO (w tym 36 K) do 12.2013 r. Analiza wyników testowania wskazuje, że nastąpił istotny przyrost istotnych kompetencji. We wszystkich badanych kompetencjach pomiar na wejściu i na wyjściu) nastąpił rzeczywisty przyrost kompetencji, co świadczy o skuteczności i efektywności narzędzi, a zwłaszcza szkoleń.
5. Stwierdzono nabycie doświadczenia zawodowego przez 30 BO (w tym 18K) do 12.2014. Analiza wyników testowania wskazuje, że wśród osób, które objęto

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oddziaływaniami szkoleniowymi oraz stażami zawodowymi 11 osób, czyli 37% uzyskało propozycję zatrudnienia. W przypadku $N = 13$ (43%) pracodawcy zrezygnowali z proponowania stałej pracy. Powodem takiej decyzji były zazwyczaj względy finansowe i brak wolnych etatów. Jest to uwarunkowanie obiektywne i nie ma to wpływu na ocenę efektywności.

Cele projektu zostały osiągnięte w wyniku oddziaływania przygotowanych produktów.

Odpowiedź na pytanie ewaluacyjne 2.

2. Czy przygotowane produkty spełniają założenia pod względem merytorycznym i technicznym?

Tak, przygotowane produkty spełniają założenia pod względem merytorycznym i technicznym.

Przeanalizowano efekty testowania i zarekomendowano szereg ulepszeń, korekt, zmian w odniesieniu do uwag, sugestii użytkowników oraz ekspertów. Po testowaniu nastąpiła korekta produktów finalnych na podstawie rekomendacji. Daje to gwarancję wysokiej jakości merytorycznej i technicznej ostatecznej wersji produktów.

Wg 50% użytkowników – doradców zawodowych/pośredników pracy użyteczność testu w pracy z bezrobotnymi jest bardzo wysoka kolejne 50 % badanych odpowiedziało, iż użyteczność ta jest wysoka. Użytkownicy ocenili również wrażenie testu od strony graficznej i estetycznej. 67 % oceniło je na poziomie bardzo wysokim, 33 % oceniło wrażenie na

poziomie wysokim. Podobnie przedstawiły się wyniki dotyczące oceny funkcjonalności testu pod względem sposobu obsługi. 67 % oceniło je na poziomie bardzo wysokim, 33 % oceniło wrażenie na poziomie wysokim.

Analiza efektów testowania pozwoliła również na zidentyfikowanie wielu zalet korzyści dla odbiorców wynikających z produktu finalnego. Świadczy to o wysokim poziomie technicznym i merytorycznym produktu finalnego.

Ponadto produkty finalne są adekwatne i zgodne z potrzebami i oczekiwaniami użytkowników. Wysoka jakość produktu finalnego została potwierdzona przez pozytywne opinie użytkowników wyrażone w badaniu ankietowym w ramach ewaluacji wewnętrznej. We wszystkich kryteriach opinii produkt finalny uzyskał bardzo wysokie oceny.

Produkt finalny uzyskał cztery pozytywne, obiektywne i niezależne recenzje naukowe, co świadczy o jego wysokiej jakości i użyteczności.

Odpowiedź na pytanie ewaluacyjne 2.

3. Czy przygotowany produkt jest bardziej przydatny i efektywny od tych dotychczas stosowanych?

Tak, przygotowany produkt jest bardziej przydatny i efektywny od tych dotychczas stosowanych. Świadczą o tym wyniki testowania:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ✓ 100% doradców zawodowych uczestniczących w teście nabędzie umiejętność posługiwania się narzędziem KIK-PZ. Potwierdzają to wyniki testowania narzędzia i wyniki ewaluacji wewnętrznej. Wszyscy doradcy zawodowi nabyli umiejętności posługiwania się narzędziem.
- ✓ 95% absolwentów szkół wyższych uczestniczących w teście nabędzie istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia. Potwierdzają to wyniki testowania. U wszystkich odbiorców nastąpił przyrost istotnych kompetencji.
- ✓ 100% absolwentów – uczestników staży zawodowych nabędzie kompetencje miękkie, ogólne, pożądane przez pracodawców. Potwierdzają to wyniki testowania. U wszystkich odbiorców nastąpił przyrost kompetencji miękkich.
- ✓ 50% użytkowników wyrazi chęć skorzystania z produktu. Potwierdzają to wyniki testowania. Wszyscy użytkownicy po etapie testowania wyrazili chęć skorzystania z produktu finalnego

Powyższe świadczy jednoznacznie, że na podstawie efektów testowania można stwierdzić, że innowacja działa.

O efektywności produktu finalnego może świadczyć niska nakładochłonność w stosunku do rezultatu. W przypadku korzystania z narzędzia nie jest wymagane ponoszenie dodatkowych opłat.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przygotowany produkt jest bardziej przydatny i efektywny od tych dotychczas stosowanych. Dotychczas stosowane sposoby i narzędzia, które w tradycyjny sposób diagnozowały u absolwentów szkół wyższych kompetencje istotne w poszukiwaniu zatrudnienia wymagały, aby zapewnić każdemu bezrobotnemu min. 5 godzin doradztwa zawodowego/ wsparcia psychologicznego w cenie ok. 60 – 100 zł za godzinę. W przypadku ewaluowanego rozwiązania nie jest wymagane ponoszenie dodatkowych opłat.

Ponadto, diagnoza 14 kompetencji wymagałaby wykorzystania wielu testów psychologicznych (najczęściej płatnych), które mogą być przeprowadzone tylko przez psychologa (co dla wielu absolwentów może być dodatkową barierą). Efektywność narzędzia przejawia się zatem w tym, że Kwestionariusz KIK-PZ nie jest zarezerwowany tylko dla psychologów, przez co diagnoza kompetencji staje się bardziej dostępna.

O efektywności narzędzia w stosunku do obecnie używanych świadczy również fakt, że czas wypełniania jest znacznie krótszy niż wypełnienie kilku obszernych testów psychologicznych w formie papierowej.



PODSUMOWANIE WNIOSKI

- ✓ Podsumowując, należy uznać, iż rzeczywiste efekty testowania oraz wyniki badań i analiz wskazują jednoznacznie, że produkt finalny spełnia w stopniu wystarczającym kryteria: innowacyjność, kompletność, efektywność, użyteczność, skuteczność, trafność.
- ✓ Odpowiedzi na wszystkie postawione pytania badawcze ewaluacji są pozytywne, co świadczy o potencjale do walidacji.
- ✓ Na podstawie efektów testowania można stwierdzić, że innowacja działa.
- ✓ W opinii zespołu ewaluacyjnego produkt finalny został poddany ostatecznym korektom i modyfikacjom na podstawie rekomendacji. Na podstawie procedury ewaluacyjnej wskazano niezbędne rekomendacje zmian i korekt produktu finalnego, które zostały efektywnie wprowadzone, na co wskazuje analiza ex post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym produktu finalnego. Na tej podstawie można stwierdzić, że produkt finalny jest gotowy do przedłożenia do walidacji.
- ✓ Po dokonaniu korekt i modyfikacji według przedłożonych rekomendacji produkt finalny posiada potencjał do upowszechnienia i włączenia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7. REKOMENDACJE W ZAKRESIE ZMIAN W PRODUKCIE FINALNYM W ODNIESIENIU DO EFEKTÓW TESTOWANIA I ZGŁOSZONYCH UWAG

Na podstawie szczegółowej analizy efektów testowania zespół ewaluatorów sformułował następujące rekomendacje zmian i korekt produktu finalnego:

Rekomendacje dla zmian w produkcie finalnym

Analiza ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym

KWESTIONARIUSZ ISTOTNYCH KOMPETENCJI W POSZUKIWANIU ZATRUDNIENIA (KIK-PZ)

Lp.	Rekomendacje i uzasadnienie zmiany oparte o uwagi z procesu testowania uzanane za zasadne	Weryfikacja ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym Czy uwzględniono rekomendację w korekcie produktu finalnego?
6.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest gruntowne przebudowanie aplikacji komputerowej pod względem wskazanych kwestii technicznych. UZASADNIENIE: Problemy z korzystaniem z aplikacji komputerowej (np. wgrywanie testu-ankiety). Trudności z uruchomieniem testu. Test powinien być gotowy do wypełnienia po pierwszym kliknięciu lub zalogowaniu. Problemy z instalacją, dojście do etapu rozpoczęcia testu. Problemy techniczne z otwieraniem testu	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwa i zasadna jest korekta, tak, aby aplikacja poprawnie działała w różnych środowiskach informatycznych UZASADNIENIE: Dostosować do każdego oprogramowania (np. Windows 7)	Tak, zmiana została wprowadzona
9.	REKOMENDACJA ZMIANY: Należy rozważyć zmianę narzędzia z wersji off line na on line UZASADNIENIE: Wersja off line przekazywana użytkownikom lub odbiorcom jako oprogramowanie do instalacji na komputerze własnym rodzi ryzyko niekompatybilności i ryzyko niepoprawnego funkcjonowania. Wersja on line daje gwarancję stabilności użytkowania.	Tak, zmiana została wprowadzona
10.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest wprowadzenie paska postępu wypełniania kwestionariusza UZASADNIENIE: Wstawić numerację pytań	Tak, zmiana została wprowadzona
11.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinien zostać poprawiony sposób wyświetlania twierdzeń i przypisanej do nich skali odpowiedzi UZASADNIENIE: Czytelne przypisanie pytań do odpowiedzi. Pytania testowe zbyt oddalone od skali odpowiedzi	Tak, zmiana została wprowadzona
12.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest dokonanie korekty AK, aby	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	na jednej stronie mogło wyświetlać się tyle pytań, aby nie było potrzeby przewijanie ekranu	
	UZASADNIENIE: Za dużo pytań na jednej stronie	

CV KOMPETENCJI

Lp.	Rekomendacje i uzasadnienie zmiany oparte o uwagi z procesu testowania uzanane za zasadne	Weryfikacja ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym Czy uwzględniono rekomendację w korekcie produktu finalnego?
1.	REKOMENDACJA ZMIANY: Opisy poziomów kompetencji powinny być rozbudowane UZASADNIENIE: Zbyt krótkie opisy wyników (poziomów kompetencji). Zbyt ogólna i krótka informacja zwrotna. Powinna być bardziej konkretna. Bardziej szczegółowa interpretacja wyników. Rozbudować opisy kompetencji	Tak, zmiana została wprowadzona
2.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinien zostać dodany wykres słupkowy, przedstawiający wyniki badania UZASADNIENIE: Brak wykresu przedstawiającego wyniki badania. Wprowadzić diagramy słupkowe	Tak, zmiana została wprowadzona
3.	REKOMENDACJA ZMIANY: Wykres powinien zostać poprawiony	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	UZASADNIENIE: Wykres radarowy nie wyświetla się prawidłowo	
4.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinien zostać naprawiony mechanizm przedstawiania opisów poziomów kompetencji UZASADNIENIE: Opisy poziomów kompetencji nie wyświetlają się w całości	Tak, zmiana została wprowadzona
5.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinna zostać poprawiona wizualizacja informacji zwrotnych UZASADNIENIE: Tabela z wynikami nie wyświetla się prawidłowo (dodać graficzną interpretację). Więcej informacji na wykresach	Tak, zmiana została wprowadzona
6.	REKOMENDACJA ZMIANY: Strona graficzna powinna zostać zmieniona. UZASADNIENIE: Mało atrakcyjna grafika. Szata graficzna programu jest uboga	Tak, zmiana została wprowadzona
8.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest wprowadzenie możliwości zapisu CV kompetencji w formacie .pdf i .doc UZASADNIENIE: Automatyczne generowanie wyników do pdf	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PODRĘCZNIK

Lp.	Rekomendacje i uzasadnienie zmiany oparte o uwagi z procesu testowania uzanane za zasadne	Weryfikacja ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym Czy uwzględniono rekomendację w korekcie produktu finalnego?
2.	REKOMENDACJA ZMIANY: W podręczniku powinien zostać zamieszczony rozdział w przykładową informację zwrotną – CV kompetencji UZASADNIENIE: Dodać interpretację wyników na przykładowym profilu	Tak, zmiana została wprowadzona
3.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest, aby w podręczniku zostały poszerzone te informacje UZASADNIENIE: Rozbudować ocenę i analizę badań – wyników. Dodać opis, co zawiera CV kompetencji	Tak, zmiana została wprowadzona
4.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinien zostać zmieniony układ podręcznika UZASADNIENIE: Zmienić układ rozdziałów – na początku praktyczne, a w dalszej części metodologiczne i psychometryczne	Tak, zmiana została wprowadzona
5.	REKOMENDACJA ZMIANY: W podręczniku powinny być zamieszczone zasady wypełniania kwestionariusza UZASADNIENIE: Dodać opis zasad wypełniania kwestionariusza	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6.	REKOMENDACJA ZMIANY: W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział dotyczący trafności o dane z badań beneficjentów projektu – osób testujących UZASADNIENIE: Rozbudować rozdział dotyczący trafności o dane z badań beneficjentów projektu – osób testujących	Tak, zmiana została wprowadzona
7.	REKOMENDACJA ZMIANY: W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział na temat programów szkoleń, rozwijających diagnozowane kompetencje przez KIK-PZ UZASADNIENIE: Dodać rozdział na temat programów szkoleń, rozwijających diagnozowane kompetencje przez KIK-PZ	Tak, zmiana została wprowadzona
8.	REKOMENDACJA ZMIANY: W podręczniku powinien zostać rozbudowany rozdział na temat oczekiwań pracodawców od kandydatów do pracy UZASADNIENIE: Dodać rozdział na temat oczekiwań pracodawców od kandydatów do pracy	Tak, zmiana została wprowadzona

PROGRAMY SZKOLEŃ

Lp.	Rekomendacje i uzasadnienie zmiany oparte o uwagi z procesu testowania uzanane za zasadne	Weryfikacja ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym Czy uwzględniono rekomendację w korekcie produktu finalnego?
-----	--	---



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.	REKOMENDACJA ZMIANY: Zasadna jest zmiana kolejności poruszanych zagadnień w obrębie modułu 2. Należy przenieść zagadnienia „Rozmowa telefoniczna z pracodawcą” do 3 modułu; jest to jedna z rodzajów rozmów rekrutacyjnych i jako taka pasuje do następnego modułu UZASADNIENIE: Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i> zmiana kolejności poruszanych zagadnień modułu 2 Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę	Tak, zmiana została wprowadzona
2.	REKOMENDACJA ZMIANY: Należy przenieść zagadnienie: „Rozmowa telefoniczna z pracodawcą” z modułu 2. Należy poruszyć dodatkowo zagadnienie: „Stress interview” UZASADNIENIE: Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i> zmiany modułu 3 Rozmowa kwalifikacyjna, czyli...–	Tak, zmiana została wprowadzona
3.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest aby zmienić kolejność modułów. Było: Moduł organizacyjno-integracyjny, Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę, Rozmowa kwalifikacyjna, czyli..., Podczas rozmowy z pracodawcą..., Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej, Negocjowanie wynagrodzenia, Wpływ społeczny, Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą, Podsumowanie Szkolenia Powinno być: Moduł organizacyjno-integracyjny, Jak zrobić wrażenie na pracodawcy i zabłysnąć podczas rozmowy o pracę, Rozmowa	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	kwalifikacyjna, czyli..., Podczas rozmowy z pracodawcą..., Savoir vivre w kontakcie z pracodawcą, , Negocjowanie wynagrodzenia, Wpływ społeczny, Symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej Podsumowanie szkolenia UZASADNIENIE: Program szkolenia <i>Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej</i>- zmiana kolejności realizacji modułów	
4.	REKOMENDACJA ZMIANY: Możliwe i zasadne jest wydłużenie proponowanego czasu realizacji modułu 6 „Informacja zwrotna” z 5 na 6 godzin. W wyniku tego skrócono czas trwania modułów 4 „Aktywne słuchanie” i 5 „Komunikacja niewerbalna” po 0,5 godziny UZASADNIENIE: Program szkolenia <i>Komunikacja</i>, zwiększenie czasu na ćwiczenia w obszarze informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki	Tak, zmiana została wprowadzona
5.	REKOMENDACJA ZMIANY: Powinien być wydłużony czas realizacji modułu 5 „Zanim przystąpisz do pisania...” z 2 godzin do 3 godzin. W wyniku tego skrócono czas trwania modułu 4 „CV, czyli życiorys zawodowy” z 3 godzin do 2 godzin. UZASADNIENIE: Program szkolenia <i>Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych</i>, zwiększenie czasu na realizację zagadnień związanych z analizą zasobów własnych uczestnika	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

REKOMENDACJE DODATKOWE

Lp.	Rekomendacje i uzasadnienie zmiany oparte o uwagi z procesu testowania uzanane za zasadne	Weryfikacja ex-post realizacji rekomendacji zmian w produkcie finalnym Czy uwzględniono rekomendację w korekcie produktu finalnego?
1.	REKOMENDACJA ZMIANY: Na podstawie analizy całego produktu finalnego zespół ewaluacyjny rekomenduje rozważenie zawarcia instrukcji stosowania produktu finalnego i narzędzi wchodzących w jego skład w ramach jednego z działów w publikacji: <i>Metoda pomiaru</i>, która może zawierać dokładny opis korzystania z narzędzia. Proponuje się zamieszczenie publikacji zawierającej instrukcję w załączniku w postaci <i>Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje</i> UZASADNIENIE: Przygotowanie oddzielnej instrukcji stosowania narzędzia mogło by spowodować duplikację informacji i mogłoby to zakłócić przejrzystość materiałów. Umieszczenie instrukcji w jednej publikacji/podręczniku i jednocześnie zamieszczenie informacji w opisie produktu finalnego, zdaniem zespołu ewaluacyjnego zwiększy efektywność odbioru przez użytkowników.	Tak, zmiana została wprowadzona



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. REKOMENDACJE W ZAKRESIE UPOWSZECHNIANIA I MAINSTREAMINGU

Analiza całości materiału empirycznego z procesu testowania, wskazuje, że w wyniku testowania i w konsekwencji prac nad ostateczną wersją produktu finalnego nie jest konieczne wprowadzanie istotnych zmian do strategii upowszechniania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego, a także w strategii włączania do głównego nurtu polityki.

Plan w zakresie strategii upowszechniania i plan w zakresie strategii włączania nie powinien się zmienić w stosunku do przedstawionego na etapie strategii.