



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# RAPORT EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ PRODUKTU



NAZWA PRODUKTU:

*„Program Rozwoju Kompetencji –  
narzędzie wspierania studentów i absolwentów uczelni wyższych”*

TYTUŁ PROJEKTU INNOWACYJNEGO:

*„Rejs do kariery”*

REALIZATOR PROJEKTU:

Akademia Morska w Gdyni

Niniejszy raport przedstawia wyniki ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego „Program Rozwoju Kompetencji”, prowadzonej w ramach Projektu „Rejs do kariery” (nr konkursu 01/POKL/ VI/IN/2010). Projekt „Rejs do kariery” realizowany jest ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.4 „Projekty innowacyjne”. Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Temat innowacyjny:** „Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości”.

**Realizator Projektu:**

Akademia Morska w Gdyni  
ul. Morska 81-87, 81-225 Gdynia  
tel. (58) 690 13 40  
fax. (58) 690 12 81  
lk@am.gdynia.pl  
www.am.gdynia.pl

**Okres realizacji Projektu:**

16.08.2011 – 16.10.2013

**Data opracowania raportu:**

30.11.2012

**Wykonawca badania ewaluacyjnego  
i autor raportu:**

Paweł Atroszko  
pawel.atroszko@gmail.com

## SPIS TREŚCI

KONTEKST BADANIA .....	4
METODOLOGIA BADANIA .....	6
Cele i kryteria ewaluacji .....	6
Przedmiot ewaluacji .....	8
Pytania badawcze ewaluacji produktu .....	10
Metody i techniki badawcze .....	11
OCENA EFEKTÓW TESTOWANIA <i>MODELU</i> .....	13
Dane o uczestnikach Projektu .....	13
Dane o uczestnikach badania CAWI .....	15
Ogólna ocena <i>Modelu</i> .....	17
Ocena testu diagnozującego .....	27
Ocena Assessment Centre .....	29
Ocena symulacji rozmowy kwalifikacyjnej .....	31
Ocena szkoleń .....	35
Ocena efektów testowania <i>Modelu</i> .....	39
OCENA POTENCJAŁU WDROŻENIOWEGO <i>MODELU</i> .....	40
Kryterium skuteczności i użyteczności – podsumowanie oceny efektów testowania .....	40
Kryterium stopnia skomplikowania produktu .....	41
Kryterium możliwości zastosowania przez użytkowników .....	41
Kryterium efektywności .....	42
Kryterium innowacyjności .....	43
WNIOSKI .....	45
REKOMENDACJE .....	48
ZAŁĄCZNIKI – NARZĘDZIA BADAWCZE .....	54

## Skróty używane w raporcie

1. ABK Akademiczne Biura Karier
2. AC Assessment Centre
3. HR Human Resources (Dział Kadr)

## KONTEKST BADANIA

**Celem ogólnym** Projektu „*Rejs do kariery*” jest wprowadzenie efektywnego *Modelu* przygotowania studentów ostatniego roku nauki na uczelniach wyższych do wejścia na rynek pracy oraz poprawy ich elastyczności. Wymiarem docelowym ma być zwiększenie wśród absolwentów uczelni wyższych umiejętności poruszania się po rynku pracy, zwiększenie efektywności poszukiwań pierwszego zatrudnienia, a co za tym idzie, zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród tej grupy. Produktem finalnym Projektu „*Rejs do Kariery*” jest „*Program Rozwoju Kompetencji*” – innowacyjny *Model* wspierania studentów i absolwentów uczelni wyższych do zastosowania w Akademickich Biurach Karier przez zatrudnionych tam pracowników.

Aby móc zweryfikować, na ile udało się osiągnąć cel główny Projektu, projektodawca wyznaczył zgodnie z przyjętą metodyką również cele szczegółowe. Są one sformułowane w sposób bardziej precyzyjny i konkretny, dzięki temu możliwa jest ich weryfikacja.

**Celami szczegółowymi** Projektu są:

1. Opracowanie testu diagnozującego poziom przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy,
2. Zdiagnozowanie aktualnej sytuacji absolwentów na rynku pracy województwa pomorskiego,
3. Przygotowanie narzędzi umożliwiających efektywne wprowadzanie absolwentów na rynek pracy.

**Grupami docelowymi** Projektu są:

1. **Użytkownicy *Modelu*** - uczelnie wyższe (najczęściej Akademickie Biura Karier) z terenu całej Polski oraz
2. **Odbiorcy *Modelu*** – studenci ostatniego roku nauki uczelni wyższych z terenu całego kraju.

Etapem testowania w grupie użytkowników objęte zostały Akademickie Biura Karier w czterech uczelniach wyższych z województwa pomorskiego (dwie państwowe i dwie prywatne):

1. Akademia Morska w Gdyni
2. Uniwersytet Gdański
3. Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej (Wydział Zamiejscowy w Sopocie)
4. Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa w Gdańsku

Z każdej z powyższych uczelni testowaniem objętych będzie nie mniej niż 10 studentów ostatniego roku nauki (grupa odbiorców) – razem 44 osoby (po ok. 50% kobiet i mężczyzn), mieszkańców województwa pomorskiego<sup>1</sup>.

Zgodnie z aktualnym wnioskiem o dofinansowanie wyznaczono następujące **rezultaty twarde** Projektu:

1. Wsparciem objętych zostanie 44 studentów z czterech uczelni z założeniem równego udziału kobiet i mężczyzn (po ok. 50%),

---

<sup>11</sup> Nie udało się zrekrutować do projektu po 50% kobiet i mężczyzn. Większość uczestników stanowią kobiety.

2. Całą ścieżkę wsparcia przejdzie co najmniej 28 osób (po 50% kobiet i mężczyzn),
3. Po przejściu całej ścieżki wsparcia 50% osób pozytywnie oceni wsparcie, którym zostało objęte.

Projektodawca wyznaczył następujące **rezultaty miękkie** Projektu:

1. Zdobyć wiedzy na temat własnych predyspozycji przez 44 uczestników (po ok. 50% kobiet i mężczyzn),
2. Zdobyć umiejętności poruszania się po rynku pracy przez 28 uczestników – m.in. dotyczące przedsiębiorczości, a także efektywnego poszukiwania pracy najmniej (po ok. 50% kobiet i mężczyzn),
3. Zdobyć wiedzy przez ok. 100 uczelni wyższych z całego kraju (czyli Użytkowników) na temat istnienia nowego *Modelu* wsparcia studentów ostatniego roku nauki w kontekście ich wchodzenia na rynek pracy, z założeniem, że co najmniej 15 z nich będzie korzystało w swojej pracy z wypracowanego *Modelu* wsparcia.

Zgodnie z wnioskiem projektowym w wyniku realizacji Projektu „*Rejs do kariery*” powstaną następujące kluczowe **Produkty**:

1. **Model** wsparcia studentów ostatniego roku nauki szykujących się do wejścia na rynek pracy, czyli wspomniany już „*Program Rozwoju Kompetencji*”.
2. **Podręcznik** opisujący sposób posługiwania się wypracowanym *Modelem*,
3. **Broszury** informacyjne o wypracowanym *Modelu*,
4. **Badania** absolwentów Akademii Morskiej w Gdyni z lat 2002-2011.

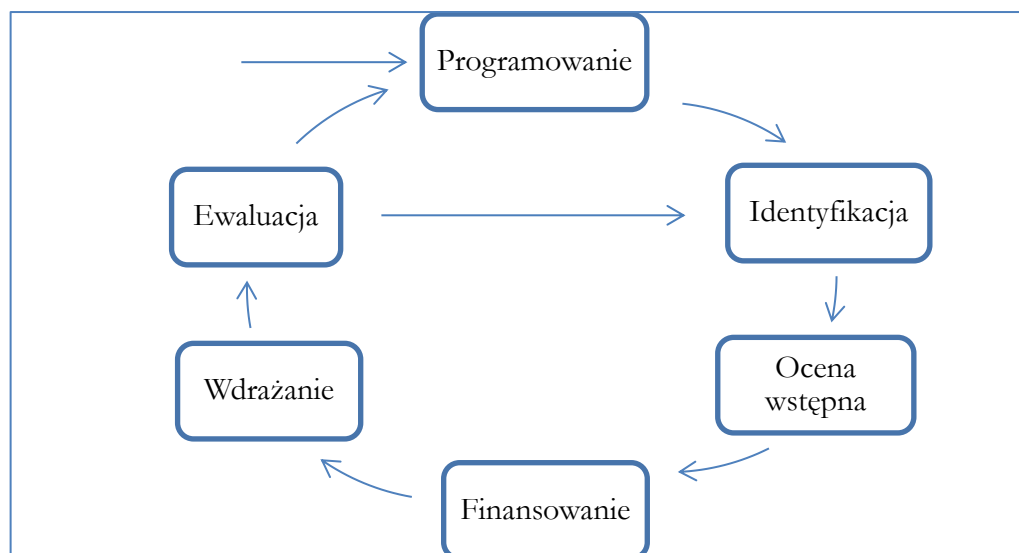
Zgodnie z założeniami projektodawcy **wartością dodaną** Projektu „*Rejs do kariery*” będzie (poza zwiększeniem zatrudnienia wśród absolwentów) również:

1. Zwiększenie współpracy z uczelniami zagranicznymi z Europy,
2. Zwiększenie współpracy i wymiana doświadczeń pomiędzy akademickimi biurami karier z całego kraju,
3. Zdobyć nowych umiejętności przez pracowników Akademickich Biur Karier z całego kraju dzięki kontaktom z uczelniami zagranicznymi z Europy.

## METODOLOGIA BADANIA

Projekt „Rejs do kariery” jest realizowany zgodnie z metodyką Zarządzania Cyklem Projektu (*Project Cycle Management*), która to jest narzędziem rekomendowanym przez Komisję Europejską do planowania i realizacji projektów współfinansowanych ze środków unijnych (Rysunek 1).

Rysunek 1 Metodyka Project Cycle Management



Metodyka ta zakłada prowadzenie ewaluacji jako jednego z niezbędnych elementów działań projektowych. Ewaluacja jest postrzegana jako metoda doskonalenia realizacji projektów. Dzięki przeprowadzonemu badaniu ewaluacyjnemu, ewaluator może dostarczyć Realizatorom wiedzy na temat ewentualnych problemów, niedoskonałości projektu bądź produktu, a także rekomendacji dotyczących ich usprawnienia.

### Cele i kryteria ewaluacji

Zgodnie z definicją Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego: „Ewaluacja to systematyczna i obiektywna ocena programu lub polityki, ich założeń, procesu realizacji i produktów pod względem stosowności, skuteczności, trwałości, efektywności, a także użyteczności podjętych w ich ramach działań. Powinna dostarczać rzetelnych i przydatnych informacji o obiekcie badania wspierając w ten sposób proces decyzyjny oraz wspierając współdziałanie wszystkich partnerów zaangażowanych w realizację projektu.”<sup>2</sup>

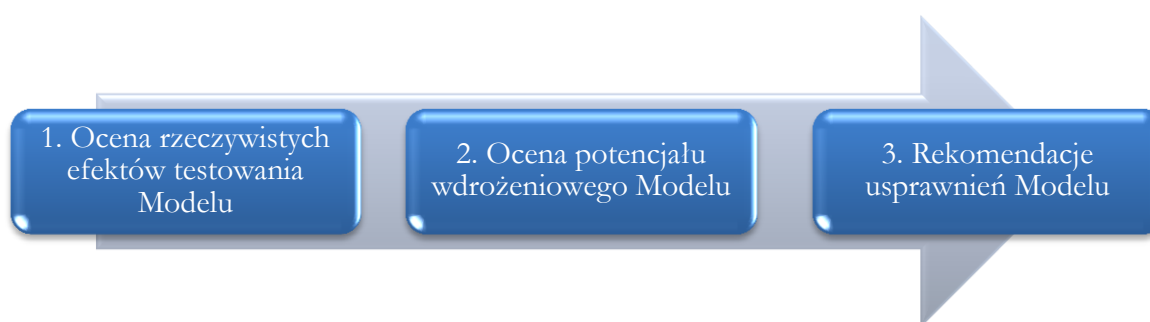
Ewaluacja produktu „Program Rozwoju Kompetencji” ma charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji testowanego produktu finalnego (Rysunek 2). Celem ewaluacji produktu jest dokonanie oceny testowanego produktu innowacyjnego w kontekście:

- 1) rzeczywistych efektów i korzyści testowanego Modelu - osiągnięcia zapisanych we wniosku projektowym celów oraz wypracowanych rezultatów dla grup docelowych Projektu, skuteczności „Programu Rozwoju Kompetencji” w generowaniu korzyści dla Odbiorców i Użytkowników oraz użyteczności poszczególnych elementów tego Modelu,

<sup>2</sup> Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne, *Ewaluacja w administracji publicznej. Funkcje, standardy i warunki stosowania. Opracowanie.*

- 2) potencjału wdrożeniowego Modelu – ocena możliwości wdrożenia *Modelu* do praktyki funkcjonowania Akademickich Biur Karier na uczelniach wyższych w Polsce. Na ocenę potencjału wdrożeniowego programu składa się ocena jego skuteczności i użyteczności dla grup docelowych, stopień skomplikowania produktu, możliwość zastosowania przez Użytkowników, efektywność oraz innowacyjność,
- 3) rekomendacji - identyfikacja ewentualnych usprawnień i wskazaniu kierunków zmian testowanego *Modelu*.

Rysunek 2 Schemat ewaluacji produktu finalnego



W badaniu ewaluacyjnym produktu uwzględnione zostały poniższe kryteria ewaluacyjne. Służyły one do oceny efektów i korzyści testowanego *Modelu*, ale także do oceny jego potencjału wdrożeniowego:

- 1) **Kryterium skuteczności** (plan a wykonanie) – w jakim stopniu udało się osiągnąć założone cele.
- 2) **Kryterium użyteczności** (efekty a potrzeby) – w jakim stopniu wypracowane efekty odpowiadają na potrzeby Odbiorców i Użytkowników.
- 3) **Kryterium stopnia skomplikowania produktu** – w jakim stopniu wypracowany produkt jest narzędziem prostym w obsłudze. Ocenie podlega to, w jakim stopniu użytkownik może zastosować produkt samodzielnie, bez szkoleń i instruktażu, wyłącznie na podstawie opisu stosowania. Ocenie podlega też jakość opisu stosowania produktu oraz jakość materiałów składających się na produkt.
- 4) **Kryterium możliwości zastosowania przez Użytkowników** – w jakim stopniu konieczne są zmiany prawne i/lub organizacyjne, aby móc wdrożyć produkt oraz jaka jest realna możliwość włączania produktu do głównego nurtu polityki i praktyki.
- 5) **Kryterium efektywności** (nakłady a efekty) – jaka jest relacja uzyskanych efektów do poniesionych nakładów (finansowych, czasowych i ludzkich).
- 6) **Kryterium innowacyjności** – na ile wypracowany produkt jest rozwiązaniem nowym, unikatowym i kreatywnym.<sup>3</sup>

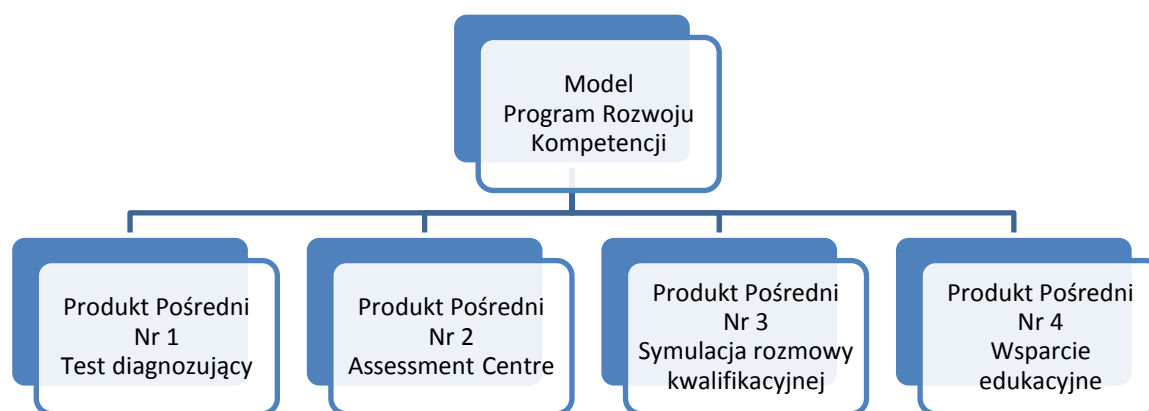
<sup>3</sup> *Miniprzęwodnik po ewaluacji projektów innowacyjnych PO KL. Zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej*, Warszawa 2012.

## Przedmiot ewaluacji

Przedmiotem zewnętrznej ewaluacji produktu jest testowany *Model* wsparcia studentów ostatniego roku nauki przygotowujących się do wejścia na rynek pracy (Rysunek 3). Na *Model* ten, nazwany „*Programem Rozwoju Kompetencji*”, składają się:

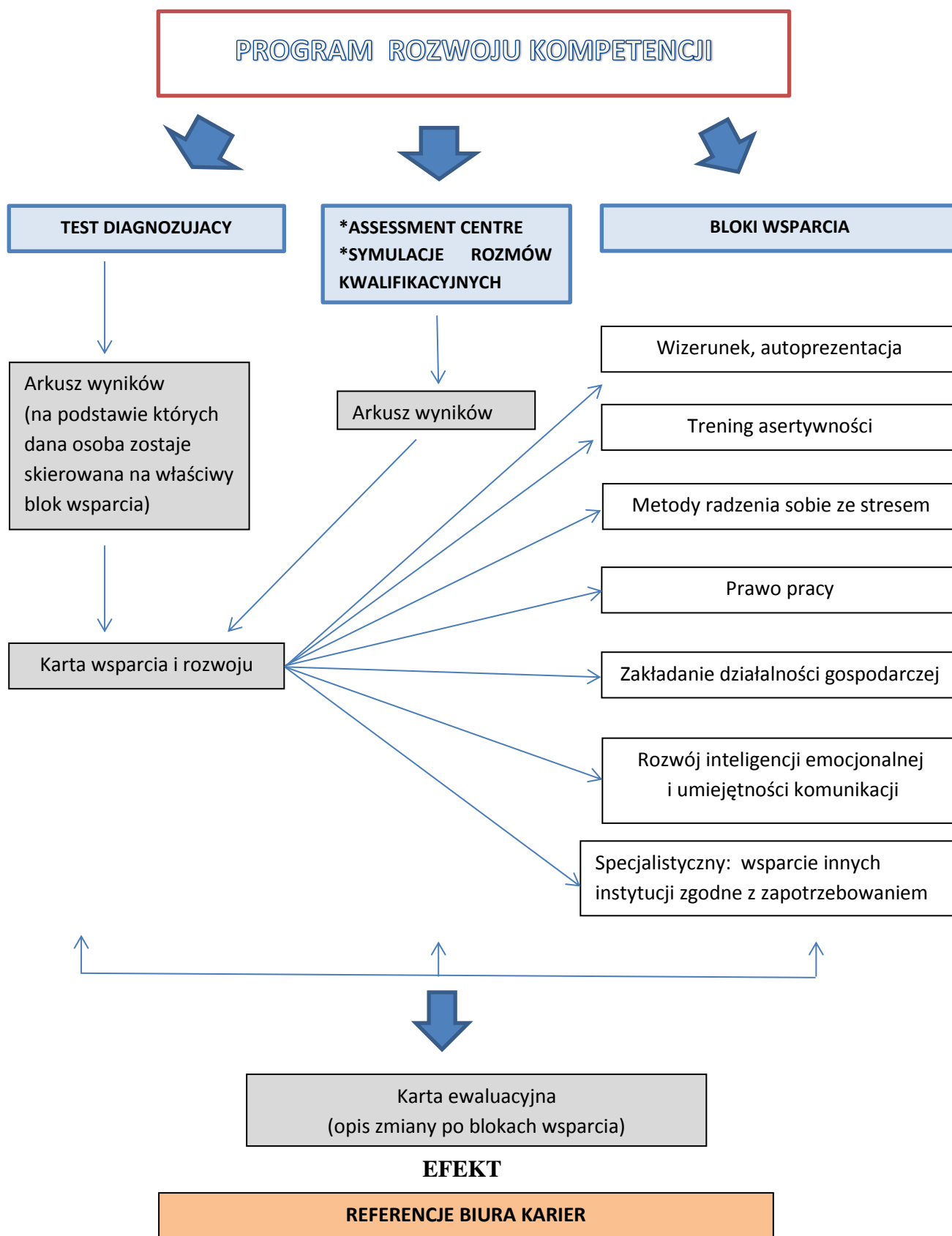
1. Test diagnozujący predyspozycje odbiorców
2. Assessment Centre
3. Symulacje rozmów kwalifikacyjnych
4. Wsparcie edukacyjne - „ścieżki wsparcia” dla Odbiorców w zależności od wyniku testów, Assessment Centre i opinii pracodawców z symulacji rozmów kwalifikacyjnych. Wsparcie edukacyjne obejmuje takie formy jak: szkolenia/zajęcia warsztatowe/spotkania z tematyki:
  - ✓ Wizerunek, autoprezentacja
  - ✓ Trening asertywności
  - ✓ Metody radzenia sobie ze stresem
  - ✓ Prawo pracy
  - ✓ Zakładanie działalności gospodarczej
  - ✓ Rozwój inteligencji emocjonalnej i umiejętności komunikacji
  - ✓ Specjalistyczne: wsparcie innych instytucji zgodne z zapotrzebowaniem

Rysunek 3 Uproszczony schemat *Modelu „Program Rozwoju Kompetencji”*





Rysunek 1 Schemat testowanego *Modelu „Program Rozwoju Kompetencji”*, stworzony przez Realizatorów



## Pytania badawcze ewaluacji produktu

Pytania badawcze, na które szukał odpowiedzi ewaluator w toku realizowanego badania, koncentrowały się wokół trzech poniższych kluczowych zagadnień:

### 1. Czy i w jakim zakresie przyjęty system wsparcia w ramach testowanego *Modelu* jest skuteczny i użyteczny dla Odbiorców i Użytkowników?

- Jakie rzeczywiste korzyści z udziału w testowaniu *Modelu* dostrzegli Odbiorcy i Użytkownicy?
- W jakim zakresie testowany *Model* może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów zawodowych grup docelowych?
- W jakim stopniu oferta wsparcia w ramach *Modelu* była adekwatna do potrzeb i oczekiwań Użytkowników oraz Odbiorców?
- Do których grup Odbiorców w wymiarze docelowym *Model* jest najlepiej dostosowany? Czy *Model* może być adresowany do studentów najsłabszych, najmniej przedsiębiorczych, nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego?
- Które elementy wsparcia okazały się najbardziej użyteczne, a które najmniej użyteczne?
- Co było wartością dodaną testowanego *Modelu* wsparcia? Czy Odbiorcy uzyskali jakieś korzyści osobiste, które nie były zaplanowane/uwzględnione przez wnioskodawcę Projektu? Czy pojawiły się jakieś efekty uboczne (negatywne lub pozytywne) działań projektowych? Jeśli tak, to jakie?

### 2. Jaki jest potencjał wdrożeniowy testowanego *Modelu*, czyli możliwości wdrożenia do głównego nurtu praktyki Akademickich Biur Karier (stopień skomplikowania, skala wymaganych zmian prawnych i organizacyjnych, efektywność)?

- Czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej? Czy jest ono bardziej skuteczne, tańsze lub bardziej efektywne?
- Czy testowany „Program Rozwoju Kompetencji” jest podatny na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty, w innych warunkach? Czy istnieją jakieś uwarunkowania, które mogą uniemożliwiać stosowanie *Modelu*?
- Czy wdrożenie produktu finalnego wymaga wiele czasu, pracy, nakładów finansowych lub stworzenia skomplikowanych procedur?
- Na ile jest to innowacyjne rozwiązanie? Na ile jest ono unikatowe, nieszablonowe, kreatywne?
- Czy istnieje realne zapotrzebowanie ze strony Użytkowników i Odbiorców na dany rodzaj produktu? Czy tego typu rozwiązanie jest potrzebne?
- Jakie są szanse na to, że Użytkownicy zechcą i będą w stanie używać produktu finalnego?
- Na ile jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania Projektu „Rejs do kariery”?

### 3. Jakie doświadczenia z testowania wstępnej wersji produktu finalnego powinny być uwzględnione przy opracowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego?

- Jakie elementy form wsparcia studentów i absolwentów w ramach zastosowanego „Programu Rozwoju Kompetencji” miały wpływ na ocenę pozytywną bądź negatywną testowanego *Modelu*?

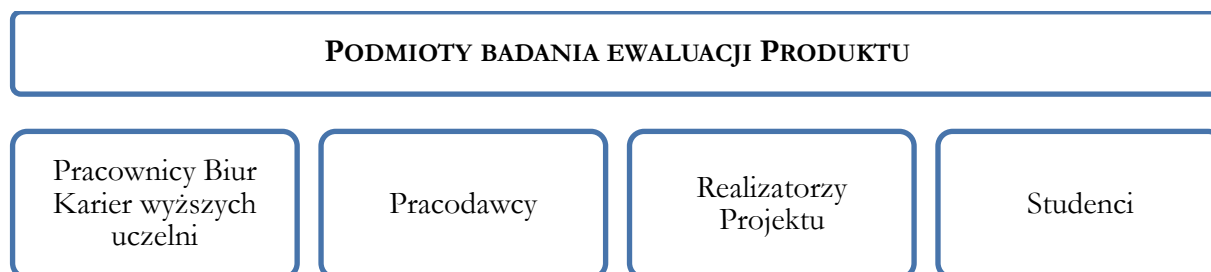
- b) Jakie czynniki utrudniały testowanie *Modelu*? Czy czegoś zabrakło w założeniach testowanego *Modelu*? Czy w założeniach testowanego *Modelu* znalazły się informacje na temat np. procedur, przebiegu procesu, potrzebnych nakładów, zasobów czy narzędzi?
- c) Czy istnieje potrzeba wprowadzenia zmian w opisie produktu finalnego? A jeśli tak, to jakich zmian? Z czego to wynika? Co się sprawdziło w zaplanowanej metodologii testowania *Modelu*, a co należy zmodyfikować ze względu na specyfikę grupy uczestników lub inne czynniki?

## Metody i techniki badawcze

**Dobór próby do badania** ewaluacyjnego produktu miał charakter celowy. Obejmował on:

- ✓ zdecydowaną większość Odbiorców testowanego *Modelu* – w badaniu ilościowym udział wzięło 31 studentów, w badaniu jakościowym, w wywiadach indywidualnych, uczestniczyło 8 studentów, jeden mężczyzna i jedna kobieta z każdej z uczelni biorących udział w Projekcie,
- ✓ wszystkich Użytkowników testowanego *Modelu* – wszyscy pracownicy ABK z uczelni biorących udział w Projekcie, po dwie osoby z każdego ABK, wzięły udział w wywiadach indywidualnych,
- ✓ pracodawcy przeprowadzający w Projekcie symulacje rozmów kwalifikacyjnych - w wywiadach indywidualnych uczestniczyło po jednym pracodawcy na każdą z 4 uczelni biorących udział w Projekcie,
- ✓ personel projektowy – wywiady indywidualne zostały przeprowadzone z 3 osobami spośród realizatorów Projektu (Rysunek 5).

Rysunek 2



W badaniu wykorzystywane były zarówno dane zastane (tzw. Desk Research, uzyskane z monitoringu), jak i dane wywołane, uzyskane w trakcie ewaluacji. W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i udzielenia pełnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze niezbędne było połączenie w analizie różnorodnych rodzajów danych oraz metod badawczych, czyli zastosowanie triangulacji metodologicznej. Technika ta polega na łączeniu danych pochodzących z różnych źródeł w celu ich wzajemnej weryfikacji i uzupełnienia, co prowadzi do uzyskania bardziej obiektywnego, wielowymiarowego i pełnego obrazu badanych zjawisk.

W ramach badania ewaluacyjnego zastosowano:

- triangulację źródeł danych – analizowano zarówno dokumenty zastane jak i dane wywołane;
- triangulację metod badawczych - zastosowano łącznie różne metody badawcze po to, by wyeliminować ograniczenia każdej z nich.

W ramach przeprowadzonych badań ewaluacji produktu zostały wykorzystane następujące metody badawcze:

**Metody jakościowe:**

- 1) IDI (Individual In-Depth Interviews) - indywidualne wywiady pogłębione z realizatorami Projektu, z pracodawcami, z pracownikami ABK oraz z uczestnikami Projektu;
- 2) FGI (Focus Group Interview) – zogniskowany wywiad grupowy z uczestnikami Projektu, z pracodawcami, z pracownikami ABK;

**Metody ilościowe:**

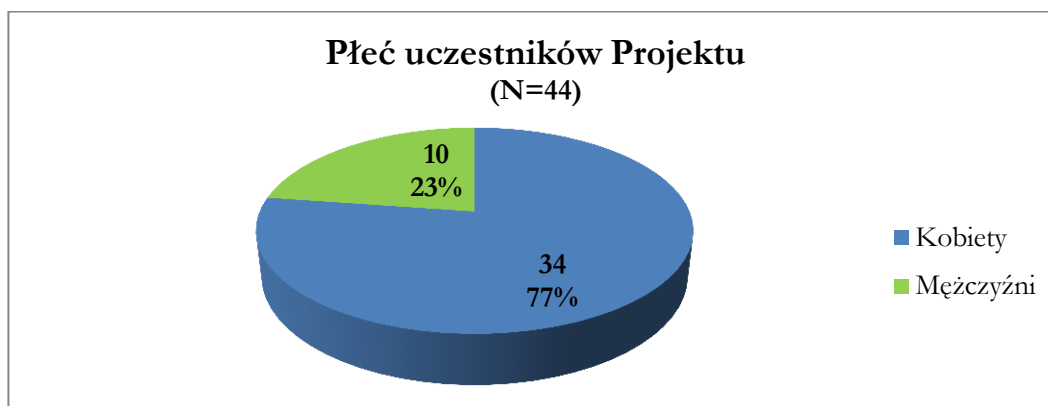
- 1) Badanie PAPI (Pen And Paper Interviewing) – Karta Oceny Wstępnej Wersji Produktu Finalnego;
- 2) Badanie CAWI - (Computer Aided Web Interview) - ankieta elektroniczna wypełniana przez respondentów na komputerze za pośrednictwem Internetu;
- 3) Desk Research – analiza danych zastanych, zgromadzonych w ramach działań monitoringowych Realizatora Projektu.

## OCENA EFEKTÓW TESTOWANIA *MODELU*

### Dane o uczestnikach Projektu

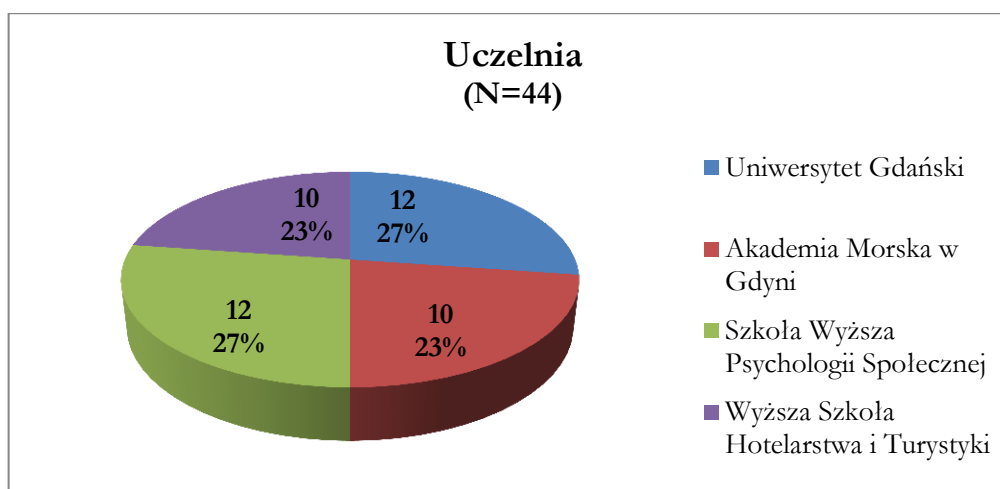
W Projekcie wzięły udział i ukończyły go łącznie 42 osoby, w tym 79% kobiet (33 osoby) oraz 21% mężczyzn (9 osób). Początkowo udział w przedsięwzięciu „*Rejs do kariery*” rozpoczęły 44 osoby (o 4 więcej niż zakładano we wniosku projektowym), jednak swoje uczestnictwo przerwały dwie osoby, jeden mężczyzna i jedna kobieta (Wykres 1). Wszyscy uczestnicy przystępując do Projektu byli osobami niezatrudnionymi, studentami ostatniego roku nauki. Cztery osoby pochodziły z terenów wiejskich, zaś pozostałe 40 osób z terenów miejskich. Dane przedstawione na poniższych wykresach odnoszą się do ogółu uczestników, również do tych, którzy przerwali uczestnictwo w Projekcie.

Wykres 1



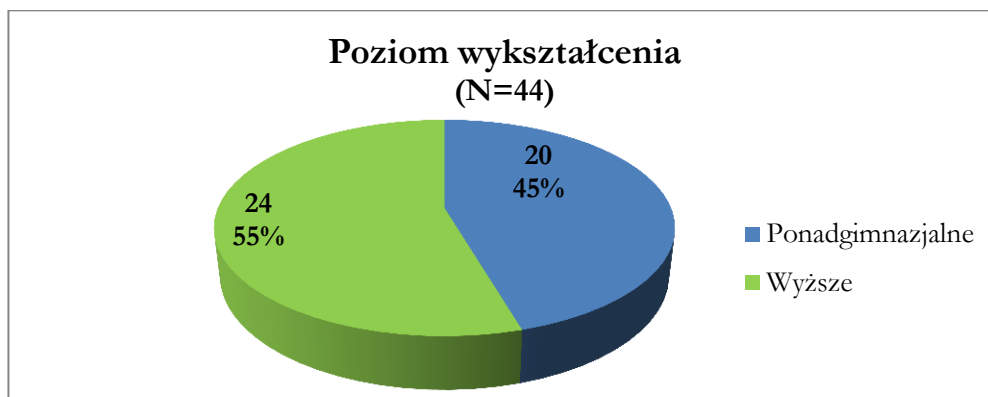
Uczestnicy Projektu pochodzili w mniej więcej równym stopniu z czterech uczelni: po 12 osób z Uniwersytetu Gdańskiego oraz Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej oraz po 10 osób z Akademii Morskiej w Gdyni oraz z Wyższej Szkoły Hotelarstwa i Turystyki (Wykres 2). Należy zaznaczyć, że połowa uczestników (22 osoby) pochodziła z uczelni państwowych, zaś druga połowa (22 osoby) z uczelni prywatnych.

Wykres 2



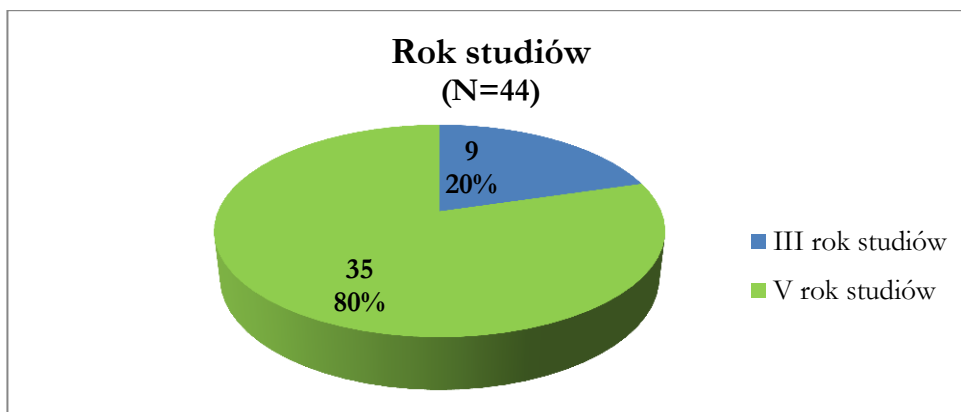
20 osób zadeklarowało posiadanie wykształcenia ponadgimnazjalnego, zaś 24 osoby – wykształcenia wyższego (Wykres 3). Zróżnicowanie to wynika z faktu, że część studentów posiadała już tytuł licencjata i w związku z tym, mogli oni się legitymować ukończonymi studiami wyższymi. Natomiast część osób, w tym wszyscy studenci psychologii, nie posiadali tytułu licencjata, gdyż kierunek ich studiów przewiduje naukę wyłącznie w postaci 5-letnich studiów magisterskich. Część osób była też na III roku studiów licencjackich, więc nie posiadała jeszcze wyższego wykształcenia.

**Wykres 3**



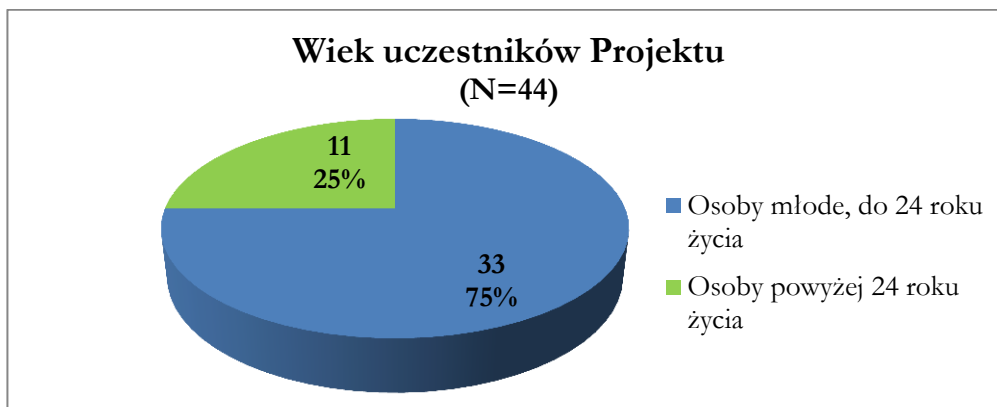
Zdecydowaną większość (80%, 35 osób) Odbiorców stanowiły osoby będące w chwili przystąpienia do Projektu na V roku studiów (Wykres 4). Pozostałe osoby, a więc 20% uczestników (9 osób), stanowili studenci III roku studiów licencjackich.

**Wykres 4**



Osoby do 24 roku życia, stanowiły zdecydowaną większość wszystkich uczestników Projektu – dokładnie 75%, 33 osoby (Wykres 5). Pozostałe 25% (11 osób) miało więcej niż 24 lata. Należy zaznaczyć, że wszyscy uczestnicy Projektu byli osobami kończącymi studia, w wieku około 24 i 25 lat.

Wykres 5

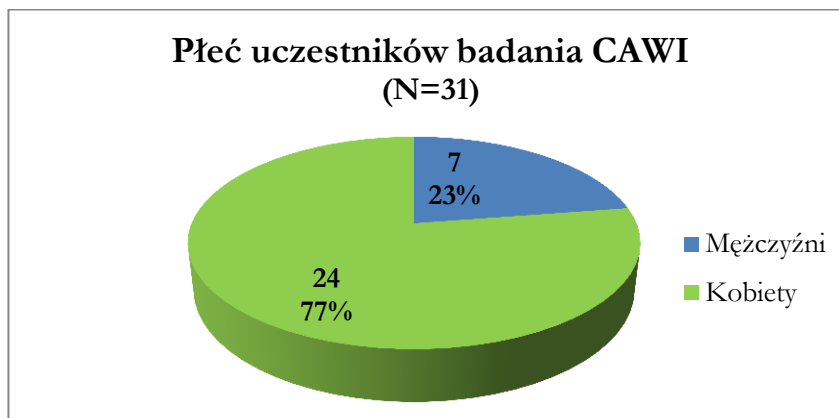


### Dane o uczestnikach badania CAWI

W badaniu ankietowym CAWI wzięło udział 31 osób, a więc 70% wszystkich uczestników oraz uczestniczek Projektu „Rejs do kariery”. Respondenci wypełnili kwestionariusz ankiety na własnych komputerach podłączonych do Internetu, wysyłając wyniki drogą elektroniczną wprost do bazy danych ewaluatora.

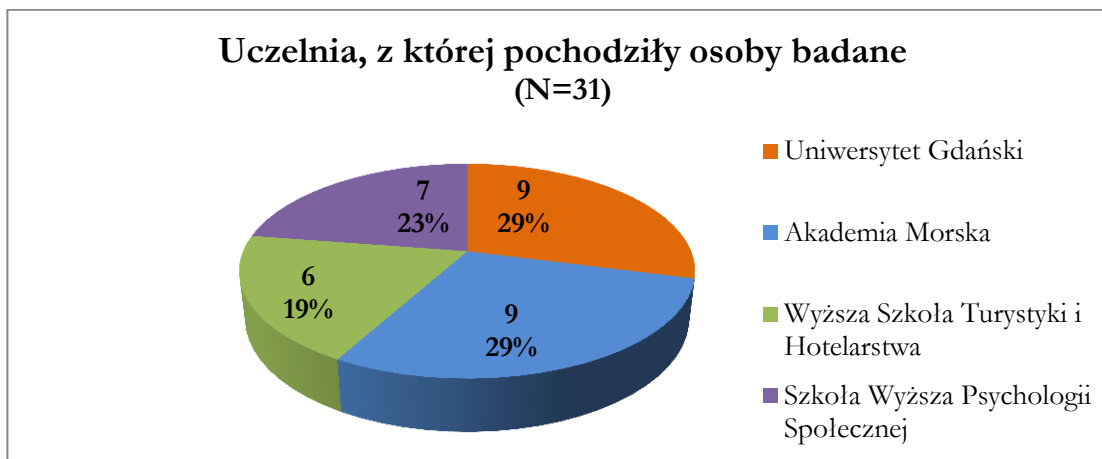
Zdecydowaną większość osób (77%, 24 osoby) biorących udział w badaniu CAWI stanowiły kobiety (Wykres 6). Mężczyźni stanowili mniej niż 1/4 badanych (23%, 7 osób), co odpowiada proporcji wszystkich kobiet i mężczyzn biorących udział w Projekcie.

Wykres 6



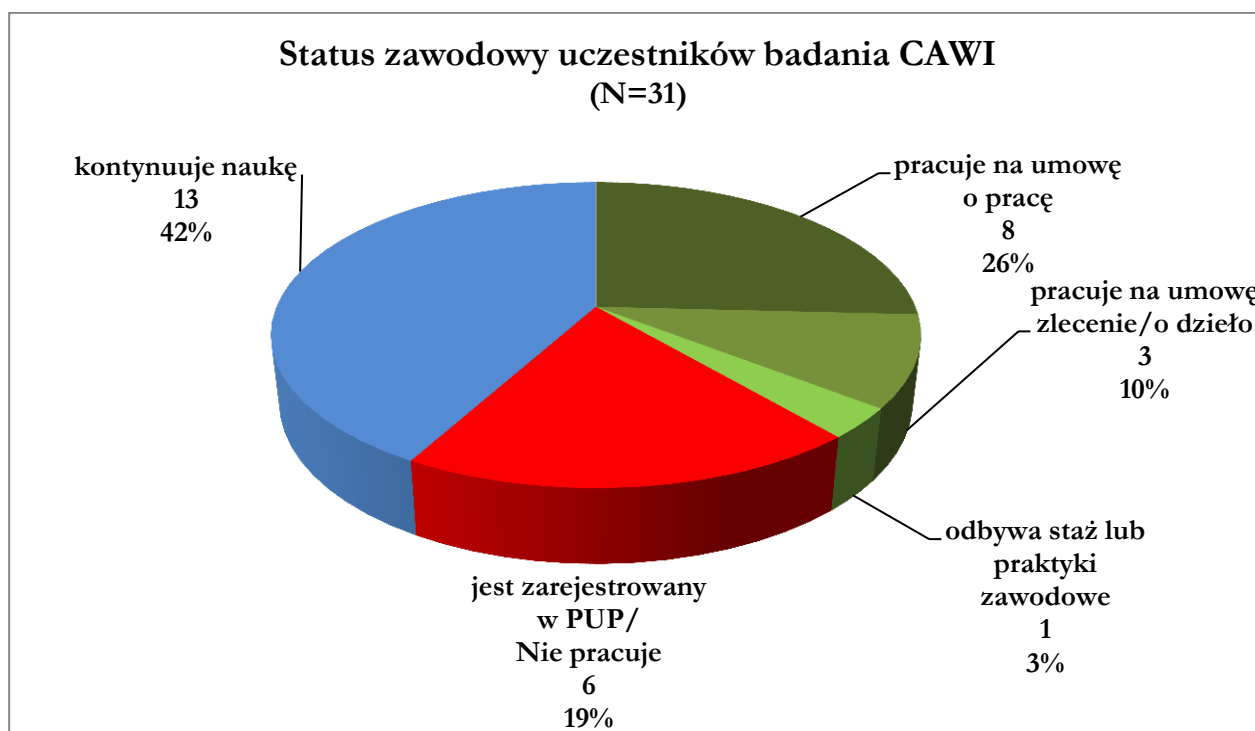
Uczestnicy badania CAWI pochodzili w mniej więcej równej części z czterech uczelni biorących udział w Projekcie (Wykres 7). Dziewięć osób pochodziło z Akademii Morskiej w Gdyni i z Uniwersytetu Gdańskiego, 7 osób ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej oraz 6 osób z Wyższej Szkoły Turystyki i Hotelarstwa. Proporcje badanych z poszczególnych uczelni odzwierciedlały proporcje uczestników Projektu z poszczególnych uczelni,  $\chi^2 = 4,53$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0,209$ .

Wykres 7



Status zawodowy uczestników badania CAWI był bardzo zróżnicowany (Wykres 8). 42% osób (13 osób) wciąż kontynuowało naukę. 36% respondentów (11 osób) było osobami pracującymi (w tym 26% było zatrudnionych na umowę o pracę, zaś 10% na umowę zlecenie lub umowę o dzieło). Staż lub praktyki zawodowe odbywało 3% badanych (1 osoba). Mniej niż co piąty z ankietowanych (19%, 6 osób) był osobą bezrobotną. Żadna z osób biorących udział w badaniu CAWI nie prowadziła własnej działalności gospodarczej.

Wykres 8





## Ogólna ocena *Modelu*

Należy zwrócić uwagę, że dla Odbiorców testujących *Model* w ramach Projektu udział w Projekcie był tożsamy z testowaniem *Modelu* i w związku z tym w pytaniach ankietowych i w czasie wywiadów badani byli często pytani przez ewaluatora o „Projekt”, *de facto* utożsamiając udział w testowaniu *Modelu* z udziałem w Projekcie „*Rejs do kariery*”. Ocena *Modelu* została oparta o dane pozyskane od respondentów badania ankietowego CAWI oraz o opinie zebrane w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Uczestnicy badania CAWI byli w zdecydowanej większości zadowoleni ze swojego udziału w Projekcie. Dobrze lub bardzo dobrze oceniali formy wsparcia, którymi zostali objęci. Oceniali, że wsparcie było dopasowane do ich potrzeb i oczekiwań w stopniu umiarkowanym lub wysokim. Respondenci oceniali, że *Model* wsparcia studentów zastosowany w Projekcie „*Rejs do kariery*” był efektywny lub bardzo efektywny. Studenci byli zdania, że będą wykorzystywali wiedzę i umiejętności zdobyte podczas testowania „*Programu Rozwoju Kompetencji*” w umiarkowanym lub wysokim stopniu. Deklarowali oni, że dzięki przejściu ścieżki wsparcia w ramach *Modelu* są przygotowani do wejścia na rynek pracy w stopniu umiarkowanym lub wysokim. Szczegółowy opis uzyskanych wyników, na podstawie których wyciągnięto powyższe wnioski znajduje się w kolejnych podrozdziałach raportu.

Jedna z uczestniczek opisała swoje doświadczenia w następujący sposób: „*(Projekt) ma wpływ na zwiększenie elastyczności, podszkolenie z konkretnych umiejętności, nawiązania kontaktów z pracodawcami i młodymi ludźmi – braliśmy od siebie kontakty, mejle, jak ktoś się czegoś dowie to wysyła mejla do tej osoby lub do tej – i tak to działa*”. Jednym z ważnych efektów działań projektowych – jego wartością dodaną – było powstanie sieci kontaktów między uczestnikami Projektu. Nawiązując relacje z innymi osobami, studenci dzielili się swoją wiedzą, radami dotyczącymi szukania pracy oraz wzajemnie się inspirowali. Powstał w ten sposób efekt synergii. Jeżeli wszyscy Odbiorcy byłiby osobami wycofanymi to efekt ten mógłby nie wystąpić. Jedna z uczestniczek powiedziała: „*trzeba pamiętać o tych networkingach – w projekcie mogą być osoby, które będą nieśmiałe, więc tej burzy mózgów może zabraknąć, a to było najcenniejsze*”. Pracownicy ABK są zdania, że *Model* wsparcia powinien być skierowany do ogółu studentów, a więc zarówno osób aktywnych, bardziej przedsiębiorczych, jak i osób biernych, mniej przedsiębiorczych. Cytując słowa jednej z pracownic ABK: „*Ta grupa dała mi przekonanie, żeby dać szansę absolutnie każdemu. I temu mocnemu i aktywnemu, i temu słabszemu*.”

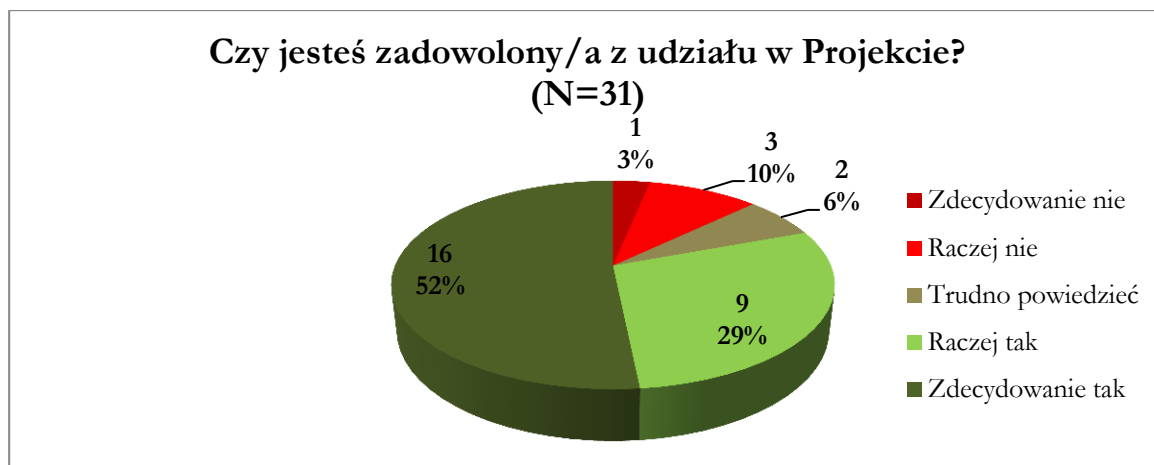
W momencie przeprowadzania badania niemożliwe było dokładne określenie jak przejście ścieżki wsparcia w ramach *Modelu* przełoży się na wymierne korzyści przy wejściu na rynek pracy w postaci znalezienia zatrudnienia. Uczestnicy nie potrafili dokładnie oszacować, w jakim stopniu udział w Projekcie faktycznie przełoży się na ich pozycję na rynku pracy: „*korzyści to dopiero przyjdą, zobaczymy, na razie jestem jeszcze w trakcie*”, „*to wyjdzie w praniu (...) ale mam dobre przeczucia*”. Większość studentów, z którymi przeprowadzono wywiady pozytywnie oceniała wsparcie, które uzyskała i identyfikowała wyraźne korzyści, jakich ono dostarczyło z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy. Jednak niektóre osoby wskazywały, że nawet tak pozytywne i użyteczne wsparcie w styczności z rzeczywistością rynku pracy nie zawsze może owocować natychmiastowym sukcesem. Jak zauważył jeden z uczestników: „*styczność z realiami nie jest kolorowa, to jak nas nastawiają – wychodzi się nabuszowanym, że będzie dobrze, mija tydzień, nie oddzwaniają na żadne CV i uchodzą cała ta para*”. Jako

podsumowanie można tutaj przytoczyć charakterystyczną wypowiedź jednej z uczestniczek, która została zapytana o to, czy wie jak skutecznie szukać pracy. Odpowiedziała „*tak, ale czy to się przełoży faktycznie na znalezienie pracy – to się okaże*”.

### Ogólna ocena Modelu – opinie Odbiorców

Na pytanie „*Czy jesteś zadowolony/a z udziału w Projekcie?*”, zdecydowana większość osób (81%, 25 osób) zaznaczyła odpowiedź „*Raczej tak*” i „*Zdecydowanie tak*” (Wykres 9). 6% ankietowanych (2 osoby) nie miało zdania w tej kwestii. 13% pytanym osób (4 osoby) odpowiedziało, że są raczej niezadowoleni lub zdecydowanie niezadowoleni. Należy zaznaczyć, że podczas bezpośrednich rozmów z ewaluatorem w ramach przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z ośmioma studentami, uczestnicy wyrażali się o swoim udziale w Projekcie „*Rejs do kariery*” wyłącznie w sposób pozytywny, zdecydowanie rekomendując innym udział w tego typu przedsięwzięciu: „*wziąłbym jeszcze raz udział (w projekcie), myślę że to fajne doświadczenie*”.

Wykres 9



Zdecydowana większość badanych (84%, 26 osób) dobrze oceniła wsparcie, które zostało im udzielone w ramach Modelu (Wykres 10). Co dziesiąty pytany nie potrafił odpowiedzieć jednoznacznie na pytanie o to, jak ocenia wsparcie, którym został objęty (10%, 3 osoby). Natomiast zaledwie 6% badanych (2 osoby) oceniło wsparcie projektowe negatywnie.

Wykres 10

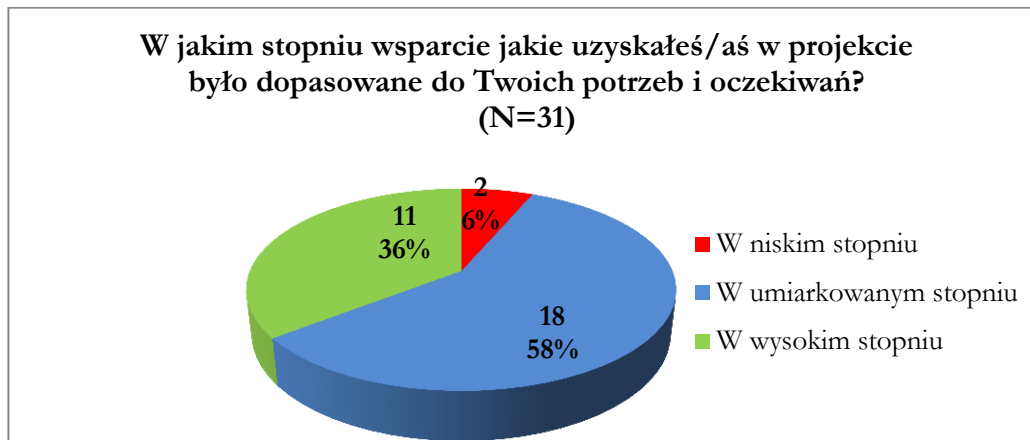


Uczestnicy projektu w wywiadach często wyrażali pozytywne opinie na temat Projektu wskazując na konkretne korzyści, które dzięki otrzymanemu wsparciu uzyskali, np.: „*dzięki temu wiem, co mogę przedstawić pracodawcy jako swoje mocne strony*”, „*uważam, że ten kurs jest przydatny*”. Podobne opinie na temat korzyści dla Odbiorców wyrażali Użytkownicy *Modelu*. Jedna z osób pracujących w Biurze Karier stwierdziła: „*Ja mam straszną satysfakcję z tego Projektu i mam wrażenie, że nasi studenci naprawdę mają większe szanse*”.

Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, badani Odbiorcy wyrażali opinie bardzo pozytywne na temat udzielonego im wsparcia edukacyjnego. Zdecydowanie najczęściej chwalono szkolenie pod tytułem „*Spadochron*”. Zdaniem uczestników szkolenie to było znakomicie dopasowane do ich potrzeb, bardzo skuteczne oraz inspirujące. Uczestnicy wyrażali się na jego temat w samych superlatywach. Co charakterystyczne, badani mówili o tym szkoleniu i dzielili się wrażeniami z niego, nawet kiedy nie byli pytani o to przez ewaluatora, co potwierdza jego dużą skuteczność edukacyjną.

Uczestnicy badania CAWI w większości (58%, 18 osób) byli zdania, że wsparcie projektowe było dopasowane do ich potrzeb i oczekiwań w umiarkowanym stopniu (Wykres 11). Blisko co trzeci ankietowany (36%, 11 osób) uważał, że wsparcie te było dopasowane w wysokim stopniu. 6% respondentów (2 osoby) wyraziło przekonanie, że wsparcie, które było im udzielone, w niskim stopniu odpowiadało ich potrzebom oraz oczekiwaniom.

Wykres 11

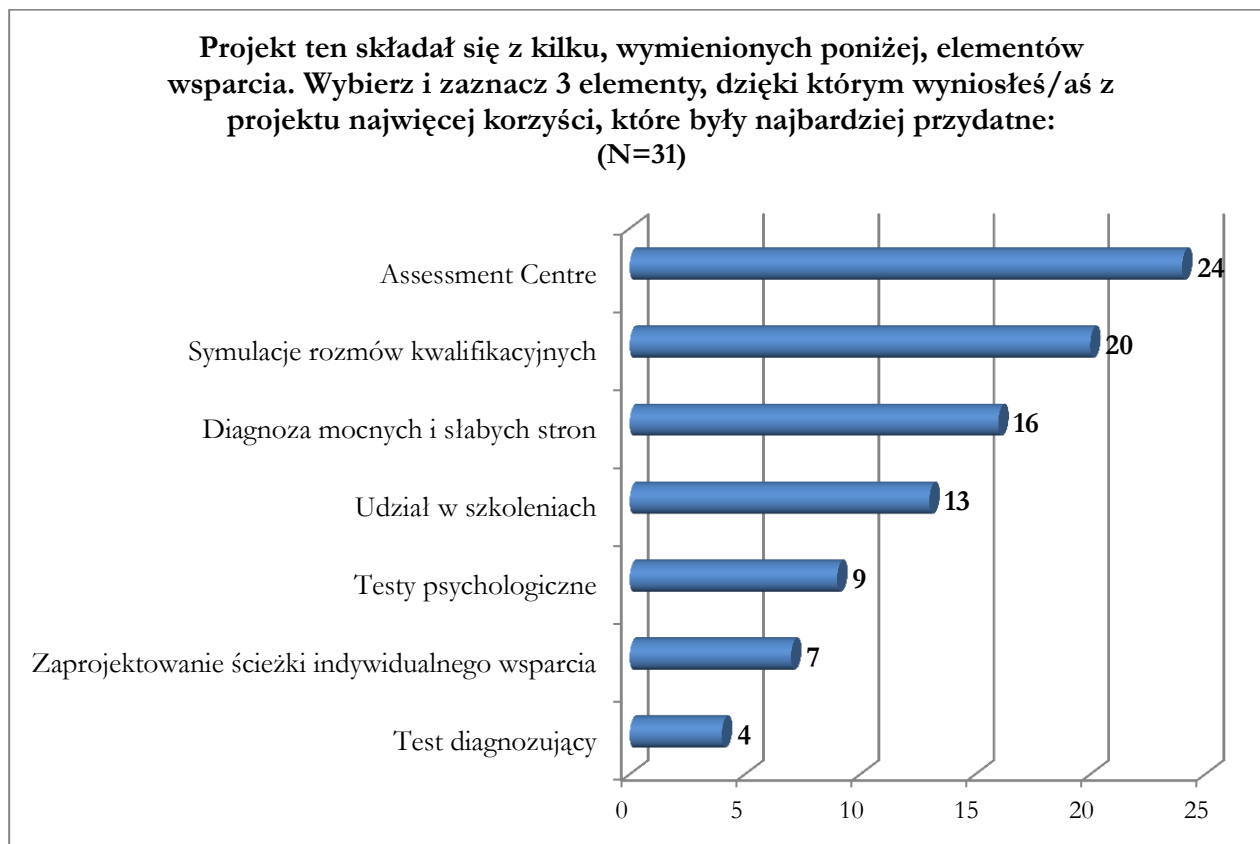


Zgodnie z założeniami w dokumencie Strategii Wdrażania Projektu proces testowania *Modelu* zakładał udzielenie wsparcia Odbiorcom w ramach 10 etapów wg poniższych kroków:

1. przetestowanie studentów testem diagnozującym
2. przetestowanie studentów testami psychologicznymi
3. ocena każdego studenta na Assessment Centre
4. ocena każdego studenta na symulacji 2 rozmów kwalifikacyjnych u rzeczywistych pracodawców
5. analiza wszystkich informacji z powyższych działań, uzupełniona o rozmowy doradcze
6. diagnoza mocnych i słabych stron uczestników
7. zaprojektowanie ścieżki wsparcia indywidualnie dla każdego ze studentów
8. zorganizowanie szkoleń, warsztatów, spotkań w celu podniesienia kompetencji osobistych.
9. analiza stanu po zakończeniu ścieżek wsparcia
10. wystawienie Referencji Biura Karier z opisem mocnych stron uczestnika, informacją o przejściu ścieżek wsparcia, z podpisami pracowników biura karier i zaangażowanych pracodawców.

Respondenci badania ankietowego zostali poproszeni o wskazanie 3 elementów wsparcia projektowego, dzięki którym wynieśli najwięcej korzyści i które były dla nich najbardziej przydatne (Wykres 12).

Wykres 12



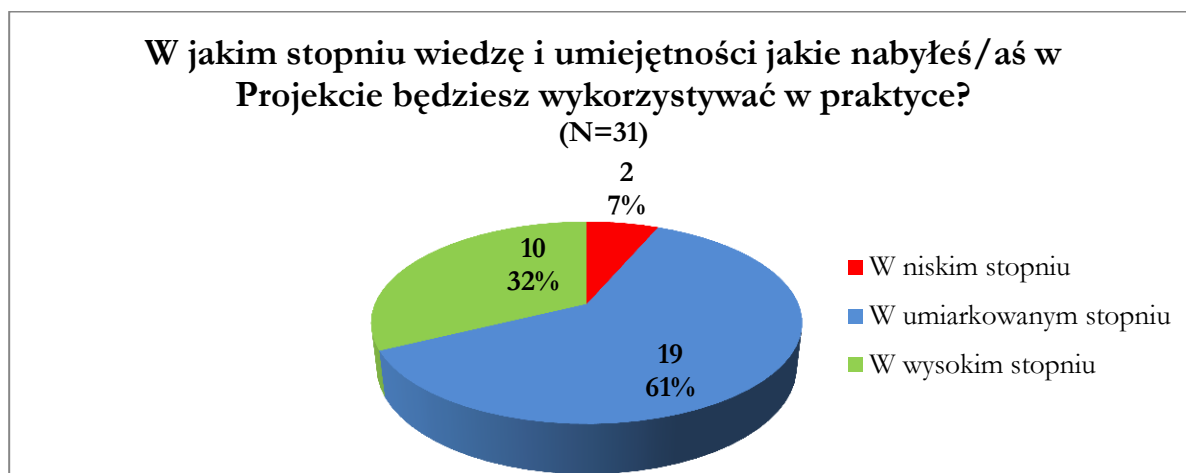
Zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez uczestników elementem był Assessment Centre (AC). AC zaznaczyły aż 24 osoby, a więc zdecydowana większość badanych. Drugim najczęściej wyróżnianym elementem wsparcia były symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Na tę formę wsparcia wskazało 20 osób, również większość uczestników badania. Trzecią pod względem przydatności, zdaniem ankietowanych, formą wsparcia była diagnoza mocnych i słabych stron – zaznaczyło ją 16 osób, blisko połowa respondentów. Nieznacznie mniej osób wskazało na udział w szkoleniach jako na kluczową formę wsparcia – uczyniło tak 13 ankietowanych. Mniej niż jedna trzecia badanych (9 osób) zaznaczyła, że jedną z ważniejszych form wsparcia były testy psychologiczne. Względnie najmniej osób wskazało na zaprojektowanie ścieżki indywidualnego wsparcia (7 osób) oraz test diagnozujący (4 osoby).

Z wyników tego badania można wnioskować, że dla uczestników Projektu bardziej wartościowymi formami wsparcia były te, w których mieli oni kontakt z innymi ludźmi. Wypełnianie testów psychologicznych i testu diagnozującego, czy projektowanie ścieżki indywidualnego wsparcia, nie były doświadczeniami najbardziej cenionymi. Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, uczestnicy Projektu czasami wyrażali wątpliwości, co do sensu wypełniania testów. Stwierdzali, że niczego nowego się nie dowiedzieli o sobie z testu, że tych testów było za dużo i że są one mało miarodajne. Być może problem z testami wynika z tego, że wielu uczestników Projektu „Rejs do kariery” było studentami psychologii i w związku z tym, znali oni te narzędzie od podstaw. Testy psychologiczne mogą dostarczać studentom psychologii mniej nowych informacji o sobie niż studentom innych kierunków i w związku z tym mogą być

stosunkowo mniej skutecznym narzędziem diagnozowania ich mocnych i słabych stron. Realizatorzy Projektu założyli, że testy psychologiczne stanowią tylko element wspierający testowanie i umożliwiać porównanie narzędzi diagnostycznych, które są obecnie powszechnie dostępne z nowym testem diagnozującym kompetencje, który wypracowano w trakcie I Etapu realizacji projektu innowacyjnego. W skład ostatecznej wersji produktu finalnego wchodzić będzie tylko test diagnostyczny znowelizowany po fazie testowania. Natomiast pozostałe testy psychologiczne wykorzystywane w fazie testowania nie będą stanowiły trwałego elementu *Modelu*.

Ponad połowa respondentów (61%, 19 osób) stwierdziła, że będzie wykorzystywać wiedzę i umiejętności zdobyte podczas udziału w Projekcie w stopniu umiarkowanym (Wykres 13). Blisko jedna trzecia badanych osób (32%, 10 osób) uważa, że będzie wykorzystywać tę wiedzę i umiejętności w stopniu wysokim, zaś 7% (2 osoby) w stopniu niskim. Oprócz wiedzy i umiejętności uczestnicy Projektu zdobyli również coś więcej – doświadczenie. Doświadczenie jest takim rodzajem korzyści wyniesionych z udziału w Projekcie, które właściwie nigdy nie są badane podczas ankietowania. W przypadku takiej formy wsparcia, jak np. symulacja rozmowy kwalifikacyjnej, jedną z głównych korzyści dla uczestników jest zdobycie doświadczenia, oswojenie się z nową sytuacją, po to by podczas prawdziwej rozmowy mieć większą pewność siebie. **Należy o tym pamiętać, gdyż uczestnicy Projektu zdobywają coś więcej niż tylko wiedzę i umiejętności.**

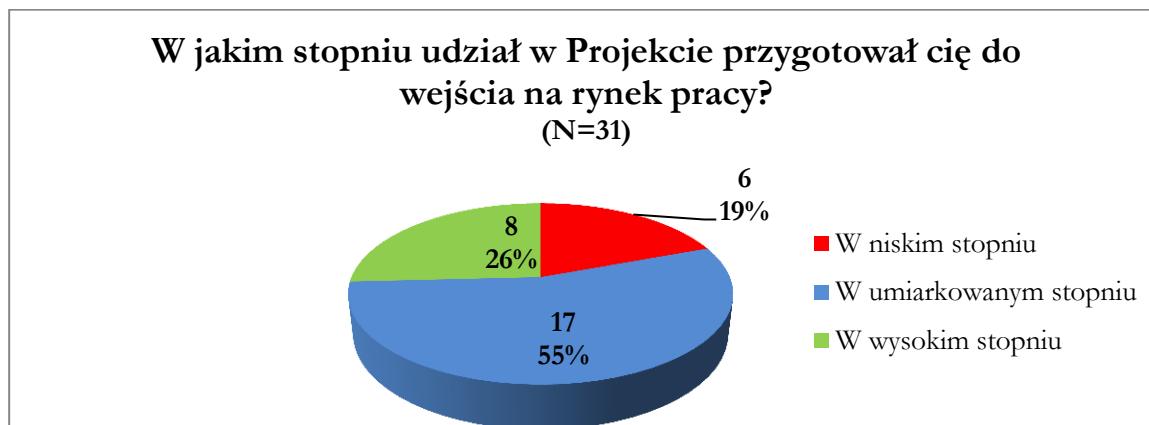
Wykres 13



Ponad 1/4 badanych (26%, 8 osób) uważała, że udział w Projekcie w wysokim stopniu przygotował ich do wejścia na rynek pracy (Wykres 14). Większość respondentów (55%, 17 osób) była zdania, że są do tego przygotowani w umiarkowanym stopniu. Blisko co piąty badany (19%, 6 osób) zaś sądził, że jest przygotowany w niskim stopniu. Oceniając wpływ udziału w Projekcie na swoją sytuację związaną z wychodzeniem na rynek pracy Uczestnicy Projektu podczas wywiadów pogłębionych najczęściej deklarowali, że wpływ ten był bardzo pozytywny, np.: „*moje szanse są wyższe niż przed udziałem w Projekcie*”, „*na pewno udział w Projekcie pomógł się odnaleźć, myślę, że przygotował do wejścia na właściwy rynek pracy*”.



Wykres 14

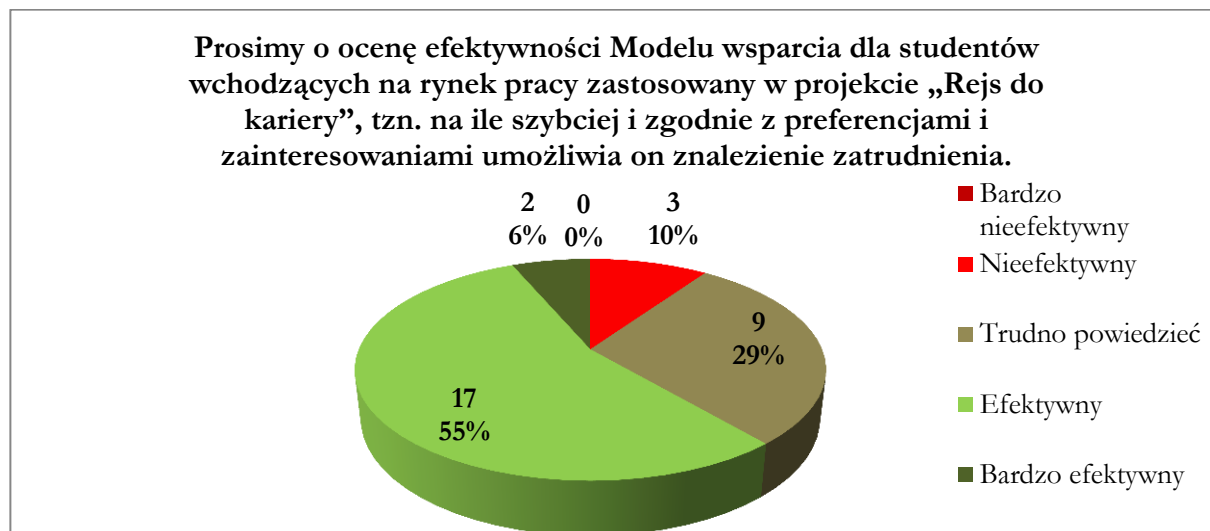


Należy pamiętać, że omawiane wyniki dotyczące korzyści odnoszą się do subiektywnych odczuć respondentów. Na tym etapie Projektu, w fazie końcowej testowania *Modelu*, nie jest możliwa obiektywna ocena długofalowych korzyści ze wsparcia udzielonego Odbiorcom.

Ważnym aspektem korzyści z otrzymanego w ramach *Modelu* wsparcia, potwierdzonym przez uczestników wywiadów indywidualnych, był wzrost elastyczności Odbiorców. Jedną z uczestniczek, zapytana, czy dzięki udziałowi w Projekcie stała się bardziej elastyczna, odpowiedziała w następujący sposób: „trochę tak, pewne bariery mi się przełamały, skoncentrowana byłam na pewnych rzeczach, a okazuje się, że mogę robić również inne rzeczy; mogę też zaczynać od mniejszych wymagań; czasami warto obniżyć swoje wymagania jeśli chodzi o pensję, bo zdobywając doświadczenie to i tak nam zaprocentuje – wcześniej tak na to nie patrzyłam; elastyczność powoli, powoli wzrasta”.

Zdecydowana większość badanych osób (61%, 19 osób) uważała, że *Model* wsparcia zastosowany w Projekcie „Rejs do kariery” jest efektywny lub bardzo efektywny (Wykres 15). 29% ankietowanych (9 osób) nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Co dziesiąty badany (10%, 3 osoby) zaś uważał, że *Model* jest nieefektywny. Aby przybliżyć ankietowanym sens pojęcia „efektywność”, pytanie zostało wyrażone w następującej formie: „Prosimy o ocenę efektywności *Modelu* wsparcia dla studentów wchodzących na rynek pracy zastosowany w Projekcie „Rejs do kariery”, tzn. na ile szybciej i zgodnie z preferencjami i zainteresowaniami umożliwia on znalezienie zatrudnienia?”

Wykres 15



### Ogólna ocena Modelu – opinie Użytkowników

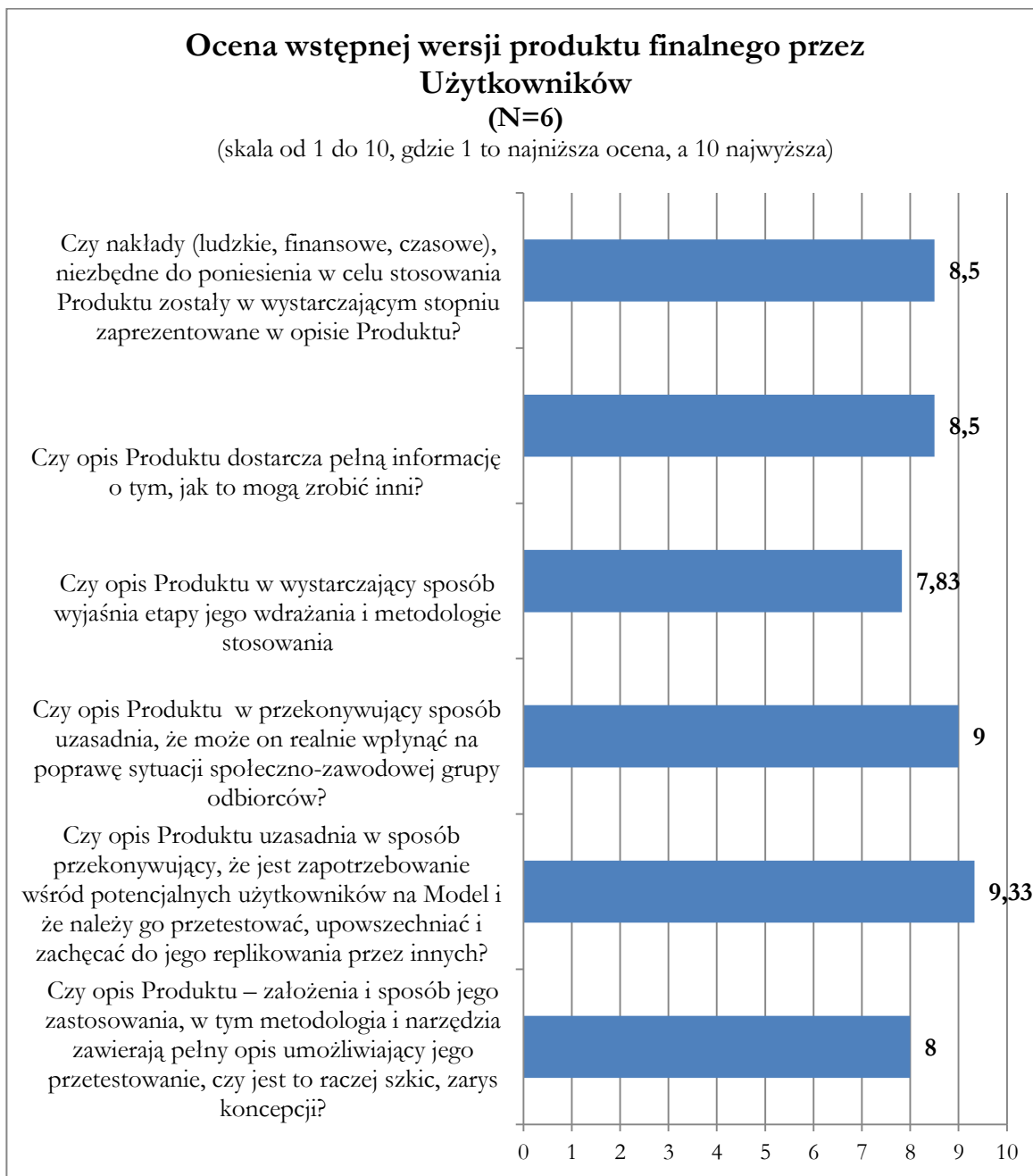
Użytkownicy, a więc pracownicy Biur Karier Akademii Morskiej, Uniwersytetu Gdańskiego, Wyższej Szkoły Hotelarstwa i Turystyki oraz Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, wypełnili przygotowaną przez ewaluatora Kartę Oceny Wstępnej Wersji Produktu Finalnego. Respondenci poproszeni zostali o dokonanie oceny, na skali od 1 do 10, różnych aspektów dotyczących opisu Produktu. Wartość 1 oznaczała, że „uzasadnienie/opis wymaga pogłębienia”, zaś 10 oznaczała opcję „uzasadnienie/opis wystarczający” (Wykres 16). W przypadku wszystkich aspektów opisu Produktu badani ocenili, że jest uzasadnienie/opis jest raczej wystarczający.

Ankietowanym zadano pytanie „Czy Produkt – założenia i sposób jego zastosowania, w tym metodologia i narzędzia zawierają pełny opis umożliwiający jego przetestowanie, czy jest to raczej szkic, zarys koncepcji?” Średnia z ocen wystawionych przez badanych wyniosła 8 na skali 10-stopniowej. W odpowiedzi na pytanie „Czy opis Produktu uzasadnia w sposób przekonujący, że jest zapotrzebowanie wśród potencjalnych użytkowników na Model i że należy go przetestować, upowszechniać i zachęcać do jego replikowania przez innych?” badane osoby wystawiły stopnie, których średnia arytmetyczna wyniosła 9,33. Respondentów zapytano o to, czy opis Produktu w przekonujący sposób uzasadnia, że może on realnie wpłynąć na poprawę sytuacji społeczno-zawodowej grupy odbiorców. Średnia ocen dla tego pytania wyniosła 9 (w skali od 1 do 10).

Średnia ocen dla pytania o to, czy opis Produktu w wystarczający sposób wyjaśnia etapy jego wdrażania i metodologię stosowania wyniosła 7,83. Badanym użytkownikom zadano pytanie: „Czy opis Produktu dostarcza pełną informację o tym, jak to mogą zrobić inni?” Oceny wystawione przez badanych ukształtowały się na średnim poziomie 8,5. Średnia ocena tego, czy nakłady (ludzkie, finansowe, czasowe), niezbędne do poniesienia w celu stosowania Produktu zostały w wystarczającym stopniu zaprezentowane w opisie Produktu wyniosła 8,5.



Wykres 16



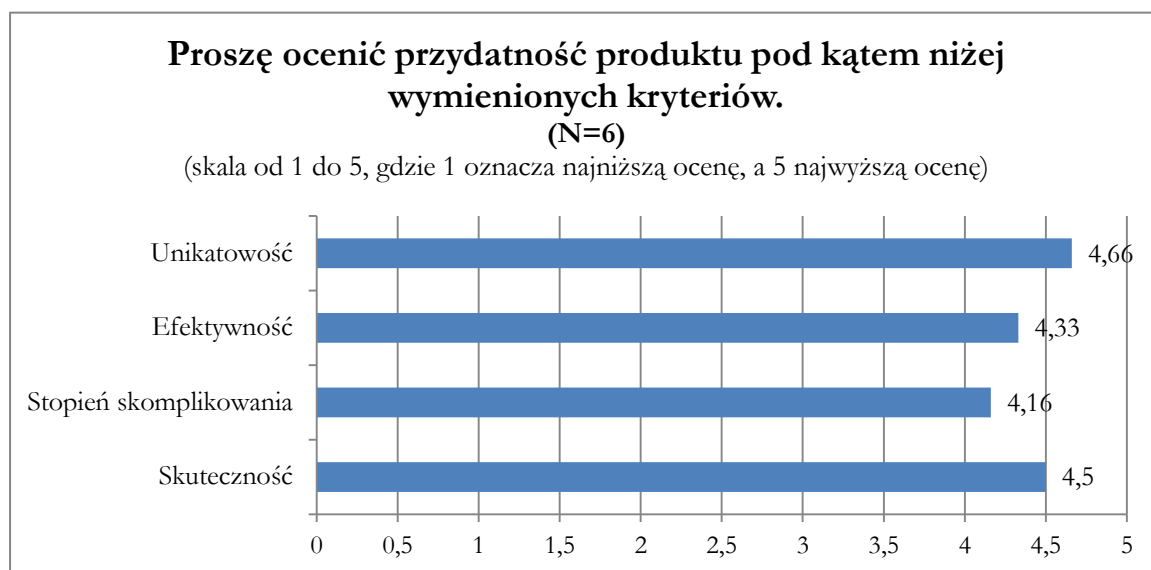
Respondenci zostali poproszeni o dokonanie oceny (skali ocen od 1 do 5, gdzie 1 to najniższa a 5 najwyższa) przydatności Produktu pod kątem 4 kryteriów:

- 1) skuteczności – skala przewidywanych korzyści, jakie odniosą grupy docelowe (odbiorcy i użytkownicy) z zastosowania w praktyce *Modelu*,
- 2) stopnia skomplikowania – łatwość zastosowania *Modelu*, podatność na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty w kraju,
- 3) efektywności – poziom opłacalności ekonomicznej wdrażania *Modelu* (relacja korzyści wynikających ze stosowania tego *Modelu* do kosztów),

4) unikatowości – skala innowacyjności, na ile jest to nowe, kreatywne rozwiązanie.

Użytkownicy ocenili przydatność produktu finalnego bardzo wysoko (Wykres 17). Najwyżej ocenili oni innowacyjność *Modelu* (jego unikatowość) – średnia arytmetyczna z wystawionych ocen wyniosła 4,66. Średnia ocena skuteczności *Modelu* wyniosła 4,5, zaś efektywności 4,33. Średnia ocena stopnia skomplikowania produktu wyniosła 4,16, co oznacza, że użytkownicy oceniali go jako łatwy do zastosowania i podatny na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty w kraju.

Wykres 17



Jedna z osób zatrudnionych w ABK wskazała na czas, jako ważny czynnik determinujący powodzenie działań wdrożeniowych. Wsparcie w ramach *Modelu* musi trwać odpowiednio długo, ponieważ dzięki temu u uczestników powstaje zaangażowanie, a wraz z zaangażowaniem rodzi się motywacja, która jest kluczowa dla powodzenia Projektu: „Projekt nie może trwać za krótko, bo musi się wytworzyć proces, bo oni dojrzejewają w trakcie tego Projektu.”

Realizatorzy podczas rozmowy z ewaluatorem zwrócili uwagę, że wartością *Modelu* jest stworzenie uczestnikom możliwości decydowania o własnym rozwoju: „Kiedy przekazujemy wyniki i szukamy ścieżek wsparcia dla młodego człowieka do rozwoju, to (...) bierzemy pod uwagę własne pomysły osoby badanej. Dlaczego bierzemy pod uwagę? Bo to nie jest prowadzenie za rękę, bo mama, albo pani nauczycielka, albo pan profesor, kazał ci i rób to. Bo niska jest motywacja, człowiek może tego nie przyjąć. Tu chodzi o to, żeby wywołać w człowieku pewną postawę. Postawę twórczego przyglądania się sobie i chęci rozwoju dalej.”

Użytkownicy zwracali uwagę na to, że działania w ramach *Modelu* wymagają od studentów otwartości poznawczej i chęci uczenia się. Warto przytoczyć tutaj wypowiedź pracownicy ABK jednej z uczelni biorących udział w Projekcie: „Studenti muszą być otwarci na naukę i krytykę. To jest trudne, bo nie lubimy krytyki, nie lubimy jak się nam mówi złe rzeczy. Myślę, że jeśli zwrócimy uwagę studentom również na pozytywne rzeczy, to będą bardziej otwarci na przyjęcie tego. Jak ktoś jest zamknięty, nie chce słuchać,

*nie chce się uczyć i jest zarożumiały, to nie nyciągniemy go z Projektu, ani też z innych Projektów. Być może jest to osoba, która ma predyspozycje, żeby pracować z komputerem, a nie z ludźmi. Są i tacy ludzie. Dla nich też jest miejsce na rynku pracy. Do tego Projektu potrzebni są ludzie, którzy są otwarci. Niekoniecznie śmiali i przebojowi, ale tacy, którzy są otwarci i chętni, żeby dowiedzieć się czegoś nowego.”* Należy w tym miejscu podkreślić, że zgodnie z opiniami realizatorów jednym z najważniejszych aspektów wsparcia udzielanego w ramach *Modelu* jest przekazywanie pozytywnych informacji zwrotnych, zwracanie uwagi Odbiorców na ich mocne strony. Realizacja tego sprzyja otwartości uczestników Projektu na informacje od innych ludzi na swój własny temat – w ten sposób łatwiej jest pracować nad niwelowaniem swoich słabych stron, gdy są one przedstawione w szerszym kontekście posiadanych osobistych zasobów i atutów.

### **Ocena testu diagnozującego**

Test diagnozujący kompetencje studentów (słabe i mocne strony oraz umiejętności przedsiębiorcze) opracowany w I etapie wdrażania Projektu składa się z 276 pytań w podziale na dwa bloki: blok psychologiczny i blok kompetencji. W pierwszym bloku znajdują się takie obszary jak: asertywność, odporność na stres, kreatywne myślenie, poziom inteligencji emocjonalnej, role w zespole. W bloku kompetencji skupiono się na przetestowaniu motywacji do pracy, obowiązkowości, znajomości zasad przedsiębiorczości, umiejętności poszukiwania pracy oraz kompetencji osobowościowych w kierunku przedsiębiorczości. W założeniu test ma być skonstruowany tak, aby mogła go przeprowadzić osoba niebędąca psychologiem – wyniki będą miały ustaloną interpretację. Jak podkreślali w wywiadach realizatorzy projektu, ocena Odbiorców *Modelu* powinna koncentrować się na ich mocnych i słabych stronach z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy i przy interpretacji wyników testu nie powinno się podejmować dogłębnych psychologicznych analiz osoby. Na etapie konstrukcji testu, tworząc pozycje kwestionariusza autorzy odwołali się do literatury fachowej. W fazie testowania Odbiorcy wypełniali test. Równolegle osoby poddawane testowaniu wypełniały również testy psychologiczne. Celem tego było uzyskanie wstępnych danych na temat trafności narzędzia. Badanie to traktować można jako pilotaż.

Analizując funkcję testu diagnozującego należy zwrócić uwagę, że celem projektu nie było stworzenie idealnego narzędzia psychometrycznego. Już na etapie planowania niezbędnych działań we wniosku o dofinansowanie nie uwzględniono wymaganego w takiej sytuacji zakresu działań, czasu i budżetu. Proces stworzenia nowego testu psychometrycznego wymaga wiedzy eksperckiej oraz znacznych nakładów pracy, czasu i środków finansowych. Opracowany w ramach projektu test jest narzędziem pomocniczym, które nie jest traktowane jako kluczowy element *Modelu*. Zgodnie z założeniami Projektu test ma być jednym z narzędzi diagnozy przygotowania Odbiorców do wejścia na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich mocnych i słabych stron. W związku z tym ma dostarczać użytecznych informacji z tej perspektywy. Aby test dostarczał użytecznych informacji powinna zostać ustalona jego rzetelność i trafność, a także opracowane powinny zostać normy na etapie wprowadzania modyfikacji do *Modelu*. W tym celu należy przeprowadzić badanie walidacyjne na większej próbie studentów.

Test diagnozujący był jedyną formą wsparcia, wobec której uczestnicy mieli jakiekolwiek zastrzeżenia. Być może Odbiorcy mieli zbyt wygórowane oczekiwania wobec testu. W związku z

tym, należy zastanowić się nad rolą testu diagnozującego w *Modelu*. Może warto uznać, że rolą testu wcale nie jest uzyskiwanie nowych informacji o uczestniku, a jedynie potwierdzenie posiadania pewnych mocnych lub słabych stron. Wyniki testu są użyteczne zwłaszcza dla Użytkowników, gdyż dostarczają informacji na temat uczestników. Dzięki tym wynikom Użytkownicy uzyskują dane pozwalające im zaproponować taką lub inną formę wsparcia – test diagnozujący może ułatwiać im wykonywanie zadań przewidzianych w *Modelu*. Natomiast dla Odbiorców wyniki testu w części dotyczącej kompetencji miękkich stanowią bardziej sformalizowane potwierdzenie wiedzy wynikającej z własnej samoświadomości, dlatego też mają mniejsze znaczenie z punktu widzenia Odbiorców. Bardziej użyteczne z perspektywy studentów wydają się wyniki testu wiedzy na temat przedsiębiorczości, gdyż uświadamiają im często ich braki w wiedzy w tym zakresie i tym samym motywują do pracy i rozwoju w tym obszarze.

### Ocena testu diagnozującego - opinie Odbiorców

Test diagnozujący był najniżej ocenianą przez uczestników formą wsparcia projektowego, szczególnie część dotycząca kompetencji miękkich. Należy jednak zwrócić uwagę na skrajność postaw wobec testu, które pojawiały się wśród studentów. Jak stwierdził jeden z uczestników na temat tego testu: „*dowiedziałem się tego, co już wcześniej wiedziałem*”. Z kolei na pytanie ewaluatora o to, co zdaniem uczestników jest największą korzyścią z udziału w projekcie, jedna z uczestniczek odpowiedziała: „*testy, które potwierdziły moje umiejętności na piśmie i które mogą być referencją Biura Karier dla pracodawcy; również ta referencja końcowa, która powstanie może być dobrą rzeczą*”. Ta skrajność ocen może wynikać z faktu, że część uczestników to studenci psychologii, którzy mają duże doświadczenie z narzędziami psychometrycznymi i wyniki testu mogą nie dostarczać im już nowych informacji o sobie. Natomiast dla studentów innych kierunków, posiadających mniejsze doświadczenie w tym zakresie, wynik testu może stanowić wartościowe źródło uporządkowanej wiedzy o sobie, a także konkretny wskaźnik, do którego można się odwołać charakteryzując własną osobę pracodawcom. Część osób w wywiadach stwierdzała, że nawet jeśli wynik testu nie daje nowej wiedzy o sobie, to zawsze stanowi bardziej obiektywne i usystematyzowane - niż własne opinie na swój temat - źródło informacji, na które można się powołać w rozmowie z pracodawcą.

Niektórzy uczestnicy Projektu nie mieli przekonania, co do trafności testów. Ale należy zaznaczyć, że wyrażali oni swoje wątpliwości ogólnie na temat testu jako narzędzia badawczego, a nie konkretnie wobec testu diagnozującego, zastosowanego w „*Programie Rozwoju Kompetencji*”. Jak stwierdził jeden z Odbiorców: „*z uwagi na to, że jestem studentem psychologii to powiem, że te testy nigdy tak naprawdę nie oddadzą całych tych wartości, które ma się w sobie (...) mi tylko potwierdziły to, co do tej pory wiedziałem, nie było to nic zaskakującego*”. Student ten dodał również, że *testy są specyficzne, osoba naprawdę musiałaby być mało samoświadoma, żeby się dowiedzieć czegoś o sobie z testu, największą informację zwrotną dają inni ludzie (...) testy można łatwo zmanipulować, trzeba być uczciwym wobec siebie (...) testy są takie mało miarodajne*”. Na pytanie „*Co byś zmienił w Projekcie?*”, jeden z uczestników odpowiedział: „*testy – w pewnym sensie są OK, ale ja bym więcej postawił na rozmowy kwalifikacyjne, kontakt z ludźmi, może więcej szkoleń, cokolwiek co polega na pracy z ludźmi (...) to byłoby trudne, ale można by kontaktować uczestników z większą ilością pracodawców, myślę że to byłoby fajne*”.

Również w czasie wywiadu grupowego, niektóre pracownice ABK wyrażały wątpliwości, co do trafności testów - stwierdzały, że studenci z ich uczelni uczą się podczas studiów jak tworzyć

testy, wiedzą też jak manipulować ich wynikami, więc przydatność tego typu narzędzi może być ograniczona. Należy jednak podkreślić, że uwagi te dotyczą studentów kierunku psychologia i w niskim stopniu można je odnosić do studentów innych kierunków.

### **Ocena testu diagnozującego - opinie Użytkowników**

Jak przyznają Użytkownicy, część testu dotycząca kompetencji miękkich jest bardzo długa, zawiera ponad 200 pytań i jest to niekorzystne z punktu widzenia trafności jego wyników – przy tak długim narzędziu osoby badane mogą ulec zmęczeniu/znużeniu i w pewnym momencie mogą odpowiadać w sposób automatyczny, bez analizowania treści pozycji. Część testu dotycząca wiedzy o przedsiębiorczości dostarcza natomiast istotnych informacji na temat poziomu wiedzy studentów wchodzących na rynek pracy. Wypełnienie tego testu często uświadamia studentom luki w ich wiedzy na temat przedsiębiorczości. Realizatorzy projektu/Użytkownicy w wywiadach zwracali uwagę, że często studenci byli bardzo ciekawi prawidłowych odpowiedzi i dopytywali się o nie, aby rozwiązać swoje wątpliwości. Tego typu konfrontacja ze stanem swojej wiedzy na temat kluczowych zagadnień związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy wydaje się ważnym elementem oceny swoich mocnych i słabych stron przez studentów.

W założeniu realizatorów test ten jest integralną częścią *Modelu* i wewnątrz niego stanowi jedno ze źródeł informacji o kompetencjach studentów i ich przygotowaniu do wejścia na rynek pracy. W przeprowadzonych z Realizatorami wywiadach podkreślali oni, że z punktu widzenia wdrażania *Modelu* jest elastyczny, jednak nie należy rezygnować z testu, gdyż jest on wartościowym źródłem informacji o kompetencjach studentów. Natomiast zdecydowanie wskazane jest skrócenie części dotyczącej kompetencji miękkich, a także wydłużenie skali odpowiedzi z dychotomicznej na wielokategorialną. Nadmierna liczba pozycji w kwestionariuszu wpływa na obniżenie jakości badania, gdyż zwiększa prawdopodobieństwo zmęczenia i dekoncentracji badanego, a co za tym idzie zwiększa prawdopodobieństwo opuszczonych pytań oraz automatycznych odpowiedzi. Natomiast zbyt krótka skala odpowiedzi wpływa na obniżenie trafności oraz rzetelności kwestionariusza. Zaleca się minimum pięciokategorialną skalę odpowiedzi.

### **Ocena Assessment Centre**

Assessment Centre jest wielowymiarowym procesem oceny kompetencji. Jest to uznana metoda, stosowana na całym świecie, służąca głównie do selekcji i rekrutacji potencjalnych pracowników na stanowiska kierownicze. W ramach AC uczestnicy są obserwowani i oceniani przez zespół obiektywnych, wyszkolonych sędziów kompetentnych (asesorów). Zarówno Odbiorcy, jak i Użytkownicy *Modelu*, potwierdzili że jest ona przydatna również dla studentów i absolwentów uczelni wyższych, wchodzących na rynek pracy. Jej użyteczność wynika z tego, że dzięki niej uczestnicy mogą poznać swoje mocne i słabe strony. Otrzymują informację zwrotną na temat swoich kompetencji. Dzięki temu poznają oni, nad czym muszą jeszcze popracować. Jednym z ważnych elementów tej metody, podobnie jak w przypadku symulacji rozmowy kwalifikacyjnej, jest fakt, że konkretne zachowania uczestników w określonej sytuacji oceniane są przez kompetentne do tego osoby. Biorąc udział w AC w ramach wsparcia zastosowanego w *Modelu*, uczestnicy poznają tę metodę. Dzięki temu będą bardziej pewni siebie w sytuacji, kiedy pojawi się ona podczas udziału w rekrutacji na interesujące ich stanowisko.



### Ocena Assessment Centre – opinie Odbiorców

31 respondentów badania ankietowego zostało poproszonych o wskazanie 3 elementów wsparcia, dzięki którym odnieśli największą korzyść i które były dla nich najbardziej przydatne. Najwięcej osób, 24 badanych, zaznaczyło Assessment Centre. AC należy więc uznać za szczególnie użyteczną formę wsparcia zastosowaną w *Modelu*. Udzielając wywiadu ewaluatorowi, studenci i absolwenci pozytywnie wypowiadali się o tej formie wsparcia. Odbiorcom generalnie podobały się te formy wsparcia, które polegały na kontakcie z innymi osobami. Jak zauważył jeden z uczestników, najlepszym źródłem informacji zwrotnej o naszym zachowaniu, są inni ludzie.

Na pytanie ewaluatora o to, co było najbardziej wartościową częścią Projektu jeden z uczestników odpowiedział: „*rozmowy i Assessment*”. Opinia ta zgodna jest z ocenami większości Uczestników. Wysoka ocena AC nie powinna nikogo dziwić, ponieważ jest to sprawdzona i uznana metoda. Innowacją jest zastosowanie jej do rozwoju osobistego polskich studentów w kontekście wszechstronnej diagnozy ich przygotowania do wejścia na rynek pracy, obejmującej również test oraz rozmowę kwalifikacyjną. Assessment Centre, podobnie jak pozostałe narzędzia diagnozy, dostarcza zarówno specyficznych dla tej metody informacji na temat danej osoby, jak również potwierdza informacje uzyskane za pomocą pozostałych narzędzi. Jego szczególną wartością jest fakt oceniania konkretnych działań osoby w określonych sytuacjach zadaniowych, dzięki czemu zweryfikować można trafność wyniku testu diagnozującego, jak również uchwycić mocne i słabe strony uczestnika, których inne narzędzia nie zawsze będą w stanie zidentyfikować. Studenci bardzo cenią sobie informacje o sobie pochodzące od innych ludzi, gdyż często mogą dowiedzieć się czegoś, czego nie byli dotychczas świadomi, a co może mieć duże znaczenie z perspektywy ich kariery zawodowej. W wywiadzie jeden z realizatorów zwrócił na ten fakt uwagę odwołując się do cech przywódczych, które zwłaszcza podczas AC mogą zostać zidentyfikowane u osób, które nigdy nie przypuszczałyby, że mogą się nimi charakteryzować lub odwrotnie uświadomić osobom, które postrzegały siebie jako urodzonych liderów, że w praktyce to, co wydaje się dla nich cechą przywódczą, którą posiadają może nie być kluczowe dla efektywnego kierowania zespołem ludzi. Osoby otwarte na informacje zwrotne bardzo skorzystają z tego typu wsparcia, gdyż pozwoli im to na dostosowanie swoich planów zawodowych do posiadanych predyspozycji i tym samym na optymalny rozwój.

### Ocena Assessment Centre – opinie Użytkowników

Użytkownicy pozytywnie oceniają AC jako formę wsparcia. Zdaniem jednej z osób zatrudnionych w ABK, Assessment Centre było „*mistrzostwem świata*” i najbardziej wartościową formą wsparcia w ramach *Modelu*.

Zdaniem Użytkowników ogromną zaletą AC jest to, że dzięki niemu można ocenić i udzielić informacji zwrotnej kilku uczestnikom jednocześnie. Jest to bardzo efektywna metoda oceny potencjalnego pracownika. Zajmuje ona mniej czasu od innych sposobów oceny potencjału studenta: „*Największym problemem, najbardziej angażującym z punktu widzenia pracownika, jest ocena. To jest moment, kiedy trzeba się skupić, poświęcić moment, a czasu najczęściej nie ma. Ja nie widzę problemu w Assessmencie. Problem jest tam, gdzie trzeba poświęcić czas, przeanalizować na spokojnie wyniki dla każdej osoby, skupić się nad nimi, co tak naprawdę z nich wynika.*” AC dostarcza użytecznych informacji do oceny osoby, ułatwiając i *de facto* przyspieszając proces doradztwa zawodowego pracownikom ABK.

## Ocena symulacji rozmowy kwalifikacyjnej

Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej była formą wsparcia, która zyskała uznanie zarówno Odbiorców i Użytkowników *Modelu*, jak i pracodawców zaangażowanych w działania projektowe. Wszystkie zainteresowane strony powtarzały, że dzięki symulacji rozmowy kwalifikacyjnej studenci mogą otrzymać informację zwrotną na swój temat od pracodawcy. Dzięki temu mogą oni zmodyfikować swoje zachowanie, ubiór czy mowę ciała w taki sposób, aby na następnej rozmowie rekrutacyjnej zaprezentować się lepiej. Symulacje rozmów kwalifikacyjnych odbywały się w siedzibach konkretnych firm uczestniczących w testowaniu tak, aby warunki symulacji były jak najbardziej zbliżone do rzeczywistej sytuacji. Odbiorcy uczestniczyli w 2 rozmowach kwalifikacyjnych.

### Ocena symulacji rozmowy kwalifikacyjnej – opinie Odbiorców

Uczestnicy symulacji rozmowy kwalifikacyjnej bardzo pozytywnie oceniają tę formę wsparcia. Uznają ją za wartościowe doświadczenie: „wszystko było tak spokojnie, nie było żadnych problemów”, „wartościowe”, „bardzo pozytywnie”, „pozytywnie po prostu”, „parę elementów się dowiedziałem, parę potwierdziłem, wiem nad czym pracować, czego unikać”. Dzięki symulacji rozmowy kwalifikacyjnej uczestnicy dowiedzieli się tego, jak powinni się zachowywać podczas rzeczywistej rozmowy kwalifikacyjnej oraz zdobyli cenne doświadczenie. Jak stwierdziła jedna z uczestniczek badania ewaluacyjnego na temat symulacji rozmowy kwalifikacyjnej: „myślę, że w tej chwili, wchodząc na rynek, była bardzo przydatna, dowiedziałam się wymagań pracodawców, dowiedziałam się opinii, co jest potrzebne, co, na co i dlaczego”.

Uczestnikom podobało się to, że otrzymali bezpośrednią informację zwrotną od pracodawców, dotyczącą tego, jak się prezentują podczas rozmowy kwalifikacyjnej: „dostałem informację zwrotną, np. dlaczego by mnie zatrudnili albo dlaczego by mnie nie zatrudnili”, „Tak, informacja zwrotna z tego jest jak najbardziej miarodajna”, „tak, dostałam feedback od rekruterów”, „na pewno będę wiedziała, na co zwracać uwagę (...) będę znała to od kuchni”. Tylko jedna z uczestniczek nie do końca była zadowolona z symulacji, gdyż pracodawca, z którym rozmawiała, ograniczył się do wygłoszenia ogólnych uwag, które w równej mierze odnosiły się do niej, jak i pozostałych osób: „nie dostałam konkretnej informacji zwrotnej, a ja lubię konkrety (...) to nie była jakaś konkretna informacja, tylko standardowa: że ważny jest makijaż, punktualność”. Oprócz bezpośrednich informacji zwrotnych dla studentów, pracodawcy wypełniali także kartę oceny, w której dokonywali punktowej oceny studenta. Ważne jest jednak, aby użyteczna informacja zwrotna została udzielona przez pracodawcę bezpośrednio studentowi, gdyż siła oddziaływania takiej informacji jest większa niż samych ocen punktowych. Na możliwość wystąpienia sytuacji, w których pracodawca przeprowadzający rozmowę udzieli jedynie ogólnych uwag należy zwrócić uwagę przy wdrażaniu *Modelu* w ABK. Aby zwiększyć użyteczność symulacji rozmowy kwalifikacyjnej wskazane jest, aby dokładnie poinstruować pracodawców ją przeprowadzających o jej celu i związanych z tym oczekiwaniach. Z tej perspektywy wskazane wydaje się również, aby tego typu rozmowy prowadziły osoby z działów HR firm, czy też pracownicy firm rekrutacyjnych i konsultingowych, gdyż dysponują oni odpowiednią wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, pozwalającym na przekazanie studentom najbardziej wartościowych i użytecznych informacji zwrotnych. Tego typu rekomendacji udzielali w trakcie wywiadów indywidualnych także pracodawcy, którzy w Projekcie prowadzili symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Zwracali oni uwagę, że w małych firmach, bez

doświadczenia lub z niewielkim doświadczeniem w zatrudnianiu pracowników, pracodawcy mogą nie posiadać odpowiednich kompetencji, aby poprowadzić taką rozmowę w sposób przydatny dla biorących w niej udział studentów i nie dostarczyć im szczegółowych informacji zwrotnych.

Uczestnicy na ogół stwierdzali, że dzięki udziałowi w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej będą czuli się bardziej pewni siebie biorąc udział w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej. Jak zauważył jeden z uczestników, teraz „*sytuacja byłaby łatwiejsza*”. Udział w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej miał dla uczestników podwójne znaczenie. Z jednej strony mogli stawić czoła temu, czego się najbardziej bali, czyli usłyszeć o tym, jak są odbierani przez pracodawców, jak się prezentują, co robią źle i jak się nie powinni zachowywać. Doświadczenie to zmniejszało stres przed kolejnymi rozmowami. Z drugiej strony znając swoje słabe strony, swoje braki i niedociągnięcia studenci mogli popracować nad nimi, dążyć do ich przezwyciężenia. Bardzo ważna była także pozytywna informacja zwrotna dla studentów – wskazanie, co jest mocną stroną, co należy uwypuklić w trakcie kolejnych rozmów z pracodawcami, na które spośród swoich zalet zwracać uwagę i które także w przyszłości rozwijać, gdyż stanowią atut w oczach pracodawców. Informacja zwrotna przekazywana była studentom w dwojaki sposób: bezpośrednio po rozmowie oraz na karcie oceny, którą wypełniali pracodawcy. Wydaje się, że bezpośrednia rozmowa z pracodawcą po rozmowie kwalifikacyjnej na temat swoich mocnych i słabych stron jest nieocenioną wartością w *Modelu* – jest to unikalny typ wsparcia, z którego nigdzie indziej studenci nie mogliby skorzystać. Opinia doświadczonych rekruterów w tym przypadku wydaje się mieć olbrzymie znaczenie. Z kolei informacje zawarte w karcie oceny stanowią cenne źródło danych do opracowania rekomendacji dla studenta przez ABK. Ocena pracodawcy, razem z wynikami testu diagnostycznego oraz AC, pozwala na wszechstronny opis mocnych i słabych stron osoby objętej wsparciem w ramach *Modelu*.

Część uczestników przyszła na symulację rozmowy kwalifikacyjnej nieprzygotowana, uznając, że skoro „*to tylko symulacja*” to nie muszą się starać. Nie wzięli oni wydrukowanego CV ani listu motywacyjnego. Jak usłyszał ewaluator podczas wywiadu „*było lekkie zamieszanie, że wiele osób nie wzięło CV, bo nie wiedziały o tym*”. W wywiadach realizatorzy wyjaśnili, że brak informacji o konieczności wzięcia ze sobą na rozmowę CV i listu motywacyjnego był celowy i miał służyć uświadomieniu uczestnikom, że tego typu aspekty sytuacji rekrutacyjnej powinny być przez nich przemyślane i powinni oni wykazywać inicjatywę w przygotowaniu się do nich. Sukces na rynku pracy w dużej mierze zależeć będzie od ich przedsiębiorczości, przemyślności oraz kompetentnego podejścia do wyzwań związanych z wchodzeniem i funkcjonowaniem na rynku pracy. Funkcjonowanie na rynku pracy związane jest w mniejszym stopniu, niż na etapie edukacji, ze wsparciem ze strony instytucji i dyrektywnym wskazywaniem, co i kiedy należy robić. W związku z tym młode osoby muszą wykształcić w sobie nawyk świadomego analizowania wymagań konkretnych sytuacji i samodzielnego podejmowania decyzji i działań. Jak wyjaśnił jeden z uczestników: „*dostałem taki opiniarz, ale pozytywny, bo nastawił mnie do tego, że trzeba się przygotować do tej rozmowy, a ja podszedłem do tej rozmowy na lajcie, nie wiedziałem że trzeba się przygotowywać, nie wiedziałem na jakie stanowisko chciałem aplikować (...) ale to była pozytywna krytyka i ja tak się nastawiłem, że trzeba się przygotować w przyszłości, do wszystkich rozmów kwalifikacyjnych (...) to była pozytywna krytyka, przydała mi się*”. Warto zaznaczyć, że jedna z uczestniczek przyszła bardzo dobrze przygotowana na symulację rozmowy oraz sprawiła na tyle dobre wrażenie na pracodawcy, że ten postanowił przyjąć ją na staż, a potem zatrudnić w swojej firmie. Doświadczenie te uświadomiło pozostałym uczestnikom, że



należy zawsze przychodzić na rozmowy kwalifikacyjne przygotowanym, zaś symulacja rozmowy przestała być przez nich postrzegana w formie zabawy. O ile w pierwszej symulacji wielu uczestników było nieprzygotowanych, to już w drugiej wszyscy przyszli przygotowani, odpowiednio ubrani i z wydrukowaną kopią swojego CV.

Wielu studentów podczas wywiadu z ewaluatorem przyznawało, że chcieliby, aby symulacji rozmów kwalifikacyjnych było więcej niż dwie. Podkreślali, że jest to bardzo potrzebna forma wsparcia. Jak stwierdził jeden z uczestników: *„im więcej rozmów tym lepiej, na tyle na ile te dwie mogły nyciągnąć to pomogły, im więcej tym lepiej”*.

### **Ocena symulacji rozmowy kwalifikacyjnej – opinie Użytkowników**

Użytkownicy pozytywnie oceniali symulację rozmowy kwalifikacyjnej. Przeważnie deklarowali, że nawiązanie kontaktu z pracodawcami i włączenie ich w działania projektowe nie stanowiło dla nich problemu. Jednak jak zaznaczyła jedna z pracownic ABK, to, czy ABK zdołają nawiązać relacje z pracodawcami i zaangażować ich w symulację, zależy od indywidualnych cech pracowników ABK. Pracownicy ABK, nie tylko ci zainteresowani wdrożeniem „Programu Rozwoju Kompetencji”, powinni być osobami przedsiębiorczymi i aktywnymi. Żeby realizować swoje obowiązki muszą utrzymywać stałą współpracę z pracodawcami, w tym dobre relacje interpersonalne z wieloma przedsiębiorcami oraz ze studentami, a także posiadać zdolności organizacyjne. Wszyscy pracownicy ABK potwierdzali, że ich Biuro posiada bazę współpracujących pracodawców, do których mogą się zwrócić z ofertą współpracy przy realizacji działań w ramach *Modelu* oraz że każde sprawnie funkcjonujące ABK taką bazę posiada. Według opinii Użytkowników, z punktu widzenia wdrażania *Modelu*, zorganizowanie symulacji rozmów kwalifikacyjnych nie powinno stanowić problemu.

Zgodnie z opiniami Użytkowników, informacje uzyskane od pracodawców oceniających studentów w oparciu o symulację rozmowy kwalifikacyjnej są bardzo użyteczne w przygotowaniu rekomendacji dotyczących mocnych i słabych stron Uczestników Projektu. Oceny wystawione studentom przez pracodawców w karcie ocen, łącznie z informacjami uzyskanymi z testów oraz AC, dostarczają wszechstronnych danych na temat Odbiorców wsparcia w ramach *Modelu*, informacje te bowiem pochodzą od różnych osób i uzyskane są w różnych sytuacjach. Fakt, że oceny oparte są o konkretne zachowania Uczestników w określonych sytuacjach ściśle związanych z procesem rekrutacji i selekcji stanowi o ich dużej trafności i tym samym o bardzo dużej wartości. Natomiast wielość perspektyw (samoocena, ocena sędziów kompetentnych, ocena pracodawcy) wpływa na wysoką obiektywność uzyskanych ocen. Czynniki te stanowią o bardzo dużej wartości *Modelu* w zakresie identyfikacji mocnych i słabych stron Odbiorców.

### **Ocena symulacji rozmowy kwalifikacyjnej – opinie pracodawców**

Pracodawcy wyrażali się bardzo pozytywnie na temat symulacji rozmów kwalifikacyjnych, w których wzięli udział, a także na temat samego *Modelu*. Ich zdaniem udział w tego typu formie wsparcia zwiększa szanse studentów i absolwentów na rynku pracy: *„Uważam, że studenci powinni obligatoryjnie przechodzić przez coś takiego. To, że to organizuje Biuro Karier to jest akurat świetna decyzja.”*, *„Uważam, że to powinno być dalej prowadzone, bo pracuję w zawodzie naście lat i Akademia z tym programem „Rejs do kariery” jest jedyną uczelnią, która z tego co słyszę, w czymś takim uczestniczy. Jest to naprawdę za*

*mało. Uczelni w Trójmieście jest wiele, a program taki jest tylko jeden. Uważam, że to bardzo skromnie i że to powinno być o wiele szerzej rozwijane.”*

Na pytanie ewaluatora, czy pracodawca uważa, że tego typu doświadczenia i przejście przez taki *Model* zwiększa szanse osób biorących udział w Projekcie w znalezieniu pracy po studiach, przedstawiciel pracodawców odpowiedział: *„Tak, myślę, że kolosalnie zwiększa.”* Jeden z pracodawców tak opisuje zalety *Modelu*, a w szczególności symulacji rozmowy kwalifikacyjnej: *„Koszt jest minimalny, energia w to włożona jest minimalna, a nieporównywalnie większy jest zysk. Ja jestem jak najbardziej zwolennikiem tego rozwiązania.”*

Zdaniem pracodawców, korzyści z uczestnictwa w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej są dla studentów oczywiste. W ten sposób zdobywają cenne doświadczenie oraz informację zwrotną na swój temat. Natomiast pracodawcy również mogą odnosić korzyści z symulacji. Przedsiębiorstwa potrzebują stażystów, więc udział w symulacjach może być dla nich okazją nawiązania kontaktu z potencjalnymi stażystami: *„W każdej organizacji, szczególnie takiej jak nasza, jest zapotrzebowanie na stażystów.”* Jak już wspomniano, jedna z uczestniczek Projektu podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej zrobiła na tyle dobre wrażenie na pracodawcy, że została przez niego przyjęta na staż, a następnie zatrudniona.

Zdaniem pracodawców, referencje wystawiane przez ABK są ważnym czynnikiem, który może zadecydować o powodzeniu absolwenta podczas udziału w rekrutacji na stanowisko pracy: *„Każda dodatkowa informacja, czy przez uczelnię przekazana, czy przez jakikolwiek inny podmiot, który może profesjonalnie oceniać, jest bardzo wartościowa.”*

Zdaniem pracodawców, studenci reagowali bardzo pozytywnie na informację zwrotną otrzymywaną podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. W opinii pracodawców studenci byli bardzo zainteresowani informacją zwrotną od osób przeprowadzających symulacje rozmowy kwalifikacyjnej.

Jeden z pracodawców zwrócił uwagę na to, że przeprowadzenie symulacji rozmowy kwalifikacyjnej może być problemem dla mniejszych firm, które nie posiadają odpowiedniego działu personalnego. Pracodawców zapytano także, ile tego typu rozmów powinno się przeprowadzić z danym studentem w ramach *Modelu*. W świetle uzyskanych informacji wydaje się, że zależy to w dużej mierze od jakości tych rozmów i doświadczenia i wiedzy przeprowadzających je pracodawców. Długa i dogłębna rozmowa z doświadczonym rekruterem, w trakcie której wszechstronnie przepytano on studenta i po której udzieli wyczerpujących informacji ma większe znaczenie niż kilka krótkich i ogólnych rozmów, po których Odbiorcy uzyskają tylko ogólnikowe informacje na swój temat.

W trakcie wywiadów z pracodawcami, którzy prowadzili w Projekcie symulacje rozmów kwalifikacyjnych jedna osoba zwróciła uwagę, że jeden ze studentów w trakcie rozmowy wprost zapytał, czy jest to realna rozmowa kwalifikacyjna czy tylko symulacja. Z jednej strony świadczy to o profesjonalizmie przygotowania samej rozmowy, z drugiej zaś zwraca uwagę, aby dokładnie wyjaśnić uczestnikom przed rozmową, że ma ona charakter symulacji, aby sytuacja była dla nich jasna. Zdaniem jednego z pracodawców ABK powinny przygotowywać uczestników do symulacji

rozmowy kwalifikacyjnej, tak żeby przychodząc do pracodawcy byli oni już przygotowani. Podobnie jeden z pracodawców zwrócił uwagę, że studenci, przychodząc na rozmowę kwalifikacyjną powinni wiedzieć, na jakie stanowisko aplikują – przeczytać ogłoszenie o pracę, gdyż wtedy rozmowa taka ma największy sens.

## Ocena szkoleń

Odbiorcy i Użytkownicy pozytywnie oceniają szkolenia przeprowadzone w ramach „Programu Rozwoju Kompetencji”. Uczestnikom zdecydowanie najbardziej podobało się szkolenie „Spadochron”. Jest to standardowy kurs, który przechodzą wszyscy absolwenci amerykańskich uczelni wyższych. Jednak „Spadochron” był szkoleniem dodatkowym, stanowiącym uzupełnienie opracowanej przez Realizatorów ścieżki wsparcia.

Ścieżka wsparcia uczestników Projektu składała się z 7 typów szkoleń (Tabela 1). Wszystkie one miały charakter wsparcia ukierunkowanego na rozwój umiejętności „miękkich”, czyli związanych z komunikacją interpersonalną, pewnością siebie i kreatywnością. Najwięcej osób – 14 Uczestników i Uczestniczek - wzięło udział w warsztacie „Rozwój umiejętności biznesowych”. 11 osób uczestniczyło w warsztacie „Sztuka oratorska i negocjacje z biznesie”. 9 osób odbyło szkolenie „Komunikacja, inteligencja emocjonalna i asertywność”. Nieznacznie mniej osób wzięło udział w warsztatach: „Trening kreatywności” (7 osób), „Metody walki ze stresem” (5 osób), „Autoprezentacja” (4 osoby) i „Zarządzanie rozwojem osobistym” (2 osoby).

**Tabela 1 Szkolenia zrealizowane w ramach „Programu Rozwoju Kompetencji” (bez uwzględnienia „Spadochronu”, czyli szkolenia dodatkowego)**

Ścieżka wsparcia	Prowadzący	Czas	Liczba uczestników
1. Zarządzanie rozwojem osobistym	Wykładowca z Akademii Morskiej	4 h	2
2. Autoprezentacja	Pracownicy CiPKZ WUP Gdańsk	6 h	4
3. Rozwój umiejętności biznesowych	Przedsiębiorca/ pracodawca	4 h	14
4. Sztuka oratorska i negocjacje w biznesie	Wykładowca z Akademii Morskiej	4 h	11
5. Komunikacja, inteligencja emocjonalna i asertywność	Pracownicy Fundacji Gospodarczej w Gdyni	6 h	9
6. Metody walki ze stresem	Pracownicy Fundacji Gospodarczej w Gdyni	6 h	5
7. Trening kreatywności	Członkowie zespołu badawczego	4 h	7

Szkolenia przeprowadzili wykładowcy Akademii Morskiej, pracownicy Fundacji Gospodarczej w Gdyni, pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, członkowie zespołu badawczego oraz współpracujący z ABK pracodawca. Czas trwania szkolenia wynosił od 4 do 6 godzin.

Dodatkowo uczestnicy przeszli program szkoleniowy pod tytułem „*Spadochron*”, który nie jest jednak traktowany jako ścieżka wsparcia. Wzięło w nim udział 18 osób. Szkolenie zostało przeprowadzone bezkosztowo. W podręczniku Realizatorzy przedstawiają obszernie cały rozdział poświęcony zdobywaniu lub wykorzystywaniu istniejących kontaktów ABK do organizacji tego rodzaju przedsięwzięć.

„*Spadochron*” jest najpopularniejszym programem szkoleniowym z dziedziny planowania kariery zawodowej wykorzystywanym przez doradców zawodowych w wysoko rozwiniętych krajach anglojęzycznych oraz w Zachodniej Europie.<sup>4</sup> Celem szkolenia jest odkrywanie potencjału oraz analiza optymalnych warunków pracy dla danej osoby, a także zmotywowanie jej do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Program szkoleniowy „*Spadochron*” został opracowany przez Richarda Bollesa, Amerykanina, autora popularnej w Stanach Zjednoczonych książki „*What Color is Your Parachute?*” Jak możemy przeczytać na stronie internetowej organizacji pozarządowych: „*W Stanach Zjednoczonych każdy student kończąc uczelnię przechodzi przez kurs Spadochron, uznany za jedyny gruntownie przygotowujący do kariery zawodowej.*”<sup>5</sup>

### **Ocena szkoleń – opinie Odbiorców**

Test diagnostyczny, Assessment Centre i symulacja rozmowy kwalifikacyjnej dostarczały Uczestnikom informacji na temat ich mocnych i słabych stron, a także bezcennych doświadczeń w sytuacjach związanych z rekrutacją i selekcją na stanowisko pracy. Szkolenia stanowiły dla Odbiorców okazję do pracy nad niwelowaniem swoich słabych stron i rozwojem mocnych. Biorąc to pod uwagę, w badaniu CAWI zapytano Uczestników o korzyści, jakie odnieśli dzięki udziałowi w Projekcie (Wykres 18). Respondenci mieli się ustosunkować, czy dzięki udziałowi w Projekcie odnieśli daną korzyść czy też nie. Zgodnie z wynikami badania, 23 osoby dowiedziały się, jak poruszać się na rynku pracy. Również 23 osoby poznały swoje mocne i słabe strony. 20 respondentów zadeklarowało, że dzięki udziałowi w Projekcie stali się bardziej elastyczni na rynku pracy oraz że przygotowali się do wejścia na ten rynek. 19 osób stwierdziło, że dzięki udziałowi w Projekcie wzmocnili swoje słabe strony oraz że poznali swoje predyspozycje do wykonywania określonych prac. Należy pamiętać, że badania ilościowe są z natury jednowymiarowe. Odpowiadając na pytania ankietowe, badani wskazują na te korzyści z udziału w Projekcie, które są istotne według ewaluatora, oceniającego skuteczność i użyteczność wsparcia projektowego. Podczas wywiadów, a więc badań jakościowych, uczestnicy często wskazywali na inne korzyści, jakie wynieśli z Projektu, np. na to, że poznali nowych ludzi, że mają teraz sieć kontaktów i mogą się wymieniać informacjami na temat poszukiwania pracy.

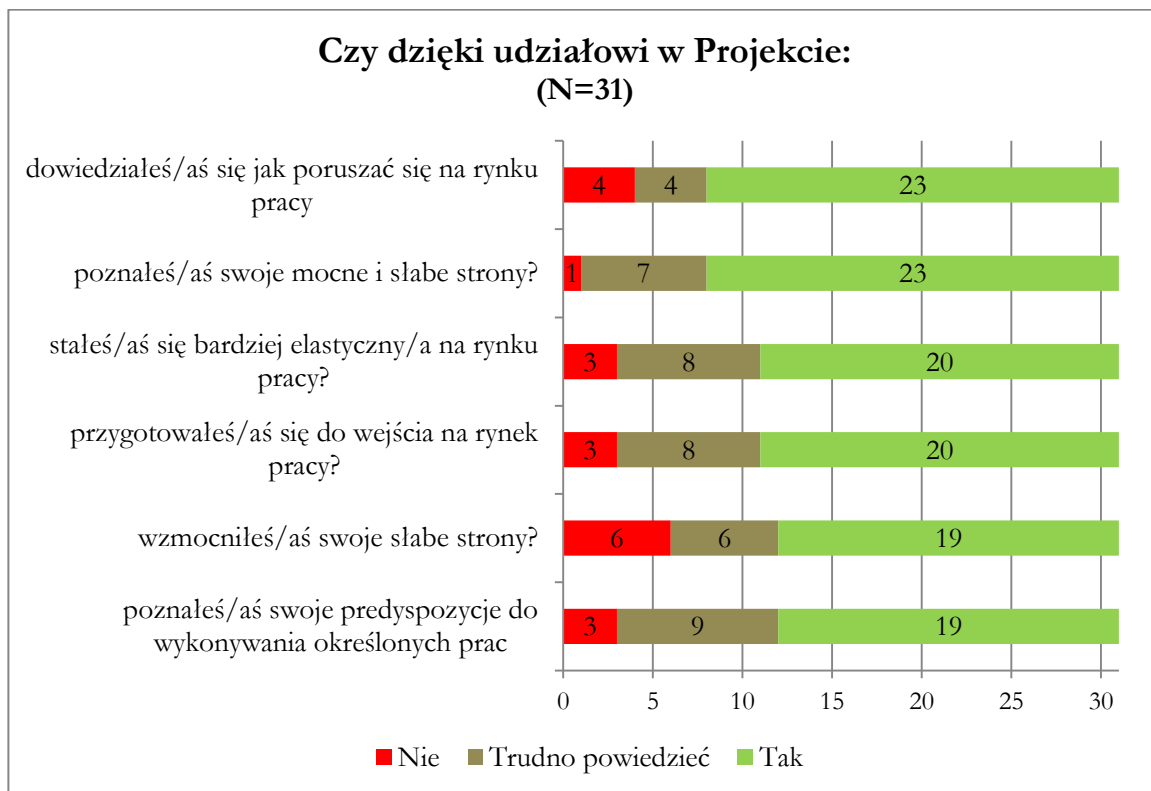
---

<sup>4</sup> Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, [fise.org.pl](http://fise.org.pl).

<sup>5</sup> [szkolenia.ngo.pl](http://szkolenia.ngo.pl)

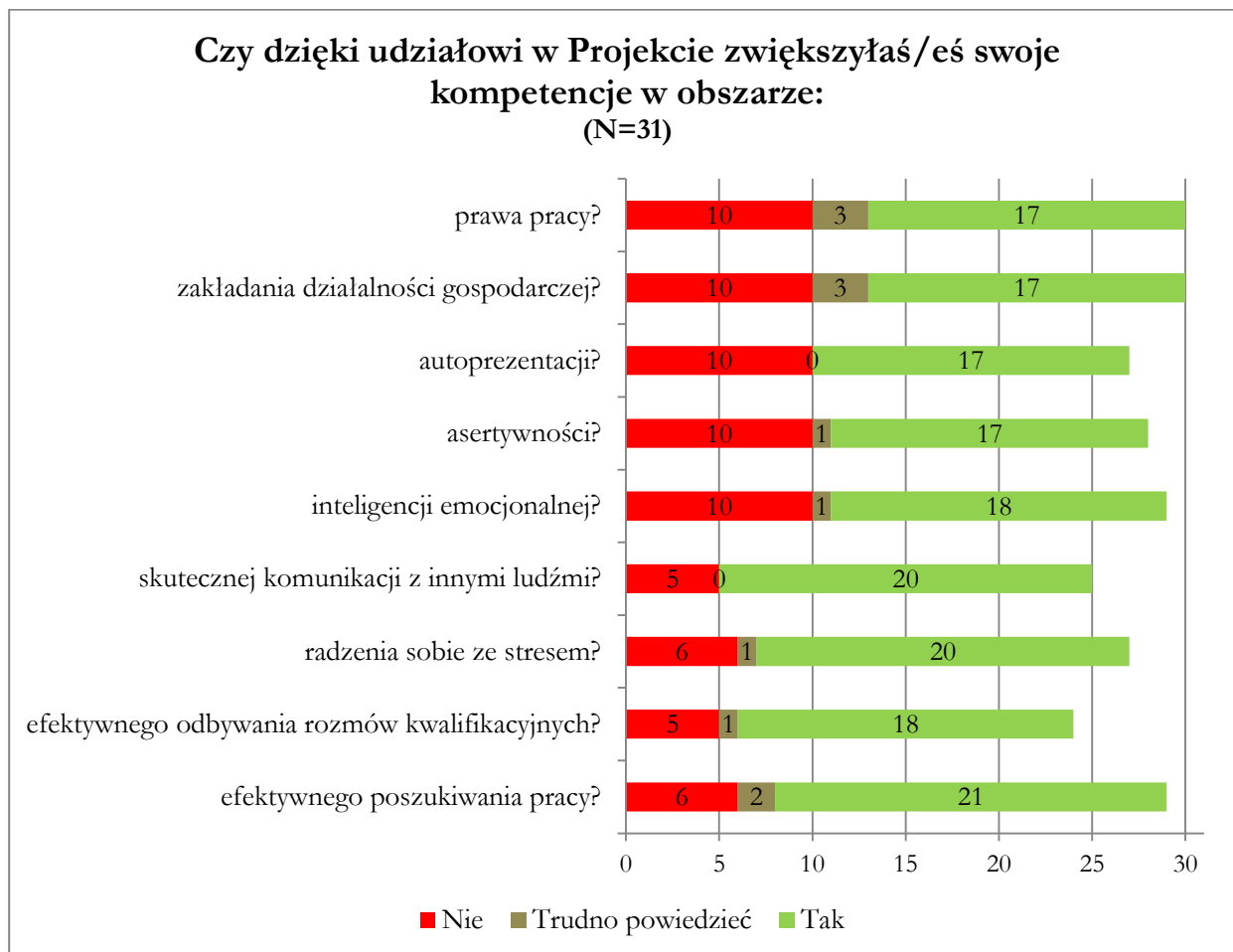


Wykres 18



Respondentom zadano pytanie o to, w jakich obszarach zwiększyli oni swoje kompetencje podczas udziału w Projekcie (Wykres 19). Najwięcej osób (21 osób) zaznaczyło, że zwiększyło swoje kompetencje w obszarze efektywnego poszukiwania pracy. 20 osób stwierdziło, że są bardziej kompetentni w dziedzinie skutecznej komunikacji z innymi ludźmi oraz w radzeniu sobie ze stresem. 18 osób czuje się wzmocnionych w obszarze inteligencji emocjonalnej oraz w efektywnym odbywaniu rozmów kwalifikacyjnych. 17 osób zadeklarowało, że zwiększyło poziom swoich kompetencji w dziedzinie prawa pracy, zakładaniu działalności gospodarczej, autoprezentacji oraz asertywności.

Wykres 19



### Ocena szkoleń – opinie Użytkowników

Użytkownicy zwracali uwagę na to, że to sami Odbiorcy mogli wybierać typ szkolenia, w którym chcą uczestniczyć. Między innymi dzięki temu – jak podkreślały pracownice ABK w rozmowie z ewaluatorem – nikt z uczestników nie zgłaszał im żadnych krytycznych uwag odnośnie szkoleń, ani nie wyrażał niezadowolenia. Szkolenia, w przeciwieństwie do symulacji rozmowy kwalifikacyjnej, nie są innowacyjną formą wsparcia. Zajęcia w formie szkoleń i warsztatów są standardową formą wsparcia studentów i absolwentów oferowaną przez ABK. Jednak jak wynika z rozmów przeprowadzonych przez ewaluatora z Użytkownikami i Odbiorcami, jest to skuteczna i potrzebna forma wsparcia. Ponadto wybór szkoleń opiera się na wynikach wszechstronnej diagnozy mocnych i słabych stron studentów, co zapewnia lepsze dostosowanie tematyki szkoleń do realnych potrzeb uczestników.



## Ocena efektów testowania *Modelu*

Należy uznać, że Realizatorom udało się osiągnąć zakładane rezultaty twarde zapisane w wniosku projektowym. Tabela 2 przedstawia zestawienie osiągnięcia rezultatów twardych. Wsparciem projektowym zostało objętych 44 studentów, a więc tak jak to było zaplanowane w zaktualizowanej wersji wniosku projektowego. Jednak 2 osoby przerwały swój udział w Projekcie.

Całą ścieżkę wsparcia przeszły 42 osoby, a więc o 14 osób więcej niż zakładano. Realizatorom nie udało się osiągnąć wskaźnika związanego z podziałem na płeć uczestników w proporcji ok. 50%. W projekcie wzięło udział 10 mężczyzn i 34 kobiety (77%). 84% Odbiorców testowania, którzy wzięli udział w badaniu CAWI dobrze oceniło wsparcie, którym zostali objęci.

**Tabela 2**

Planowane rezultaty twarde	Zrealizowane rezultaty twarde
Wsparciem objętych zostanie 44 studentów z czterech uczelni z założeniem równego udziału kobiet i mężczyzn (po ok. 50%)	Wsparciem zostało objętych 44 studentów z czterech uczelni, z czego 2 osoby przerwały swój udział w Projekcie; 77% uczestników Projektu stanowiły kobiety.
Całą ścieżkę wsparcia przejdzie co najmniej 28 osób (po 50% kobiet i mężczyzn)	Całą ścieżkę wsparcia przeszły 42 osoby, z tego 33 kobiety.
Po przejściu całej ścieżki wsparcia 50% osób pozytywnie oceni wsparcie, którym zostało objęte.	84% osób (26 osób na 31, które wzięły udział w badaniu CAWI), dobrze ocenia wsparcie, którym zostali objęci

Tabela 3 prezentuje zestawienie zakładanych i osiągniętych rezultatów miękkich. 61% uczestników zdobyło wiedzę na temat własnych predyspozycji do wykonywania określonych prac, a 74% badanych potwierdziło, że poznało swoje mocne i słabe strony (23 na 31 osób). 81% osób biorących udział w badaniu CAWI (25 osób na 31) zadeklarowało, że Projekt przygotował ich do wejścia na rynek pracy w stopniu umiarkowanym lub wysokim.

**Tabela 3**

Planowane rezultaty miękkie	Zrealizowane rezultaty miękkie
Zdobycie wiedzy na temat własnych predyspozycji przez 44 uczestników (po ok. 50% kobiet i mężczyzn),	61% respondentów badania ankietowego CAWI potwierdziło, że zdobyło wiedzę na temat własnych predyspozycji do wykonywania określonych prac (19 osób na 31 badanych), a 74% badanych potwierdziło, że poznało swoje mocne i słabe strony (23 na 31 osób).
Zdobycie umiejętności poruszania się po rynku pracy przez 28 uczestników – m.in. dotyczące przedsiębiorczości, a także efektywnego poszukiwania pracy najmniej (po ok. 50% kobiet i mężczyzn),	81% osób biorących udział w badaniu CAWI (25 osób na 31) zadeklarowało, że Projekt przygotował ich do wejścia na rynek pracy w stopniu umiarkowanym lub wysokim
Zdobycie wiedzy przez ok. 100 uczelni wyższych z całego kraju (czyli Użytkowników) na temat istnienia nowego <i>Modelu</i> wsparcia studentów ostatniego roku nauki w kontekście ich wchodzenia na rynek pracy, z założeniem, że co najmniej 15 z nich będzie korzystało w swojej pracy z wypracowanego <i>Modelu</i> wsparcia.	<Nie podlegało ewaluacji na tym etapie>

## OCENA POTENCJAŁU WDROŻENIOWEGO *MODELU*

Zebrany w trakcie ewaluacji materiał badawczy potwierdza, że *Model* wsparcia studentów wchodzących na rynek pracy testowany w Projekcie „*Rejs do kariery*” posiada duży potencjał wdrożeniowy. Nie są wymagane żadne zmiany prawne ani organizacyjne w uczelniach, aby móc wdrożyć na nich testowany *Model*. Zdaniem ewaluatora istnieje możliwość wdrożenia go do głównego nurtu praktyki Akademickich Biur Karier polskich uczelni.

### Kryterium skuteczności i użyteczności – podsumowanie oceny efektów testowania

Ocena potencjału wdrożeniowego *Modelu* pod kątem kryterium skuteczności zakłada weryfikację na ile testowanie *Modelu* potwierdza osiąganie zakładanych celów i efektów. Celem Projektu jest wprowadzenie efektywnego *Modelu* przygotowania studentów ostatniego roku nauki na uczelniach wyższych do wejścia na rynek pracy oraz poprawy ich elastyczności. Zakładane efekty to zwłaszcza zwiększenie wśród absolwentów uczelni wyższych umiejętności poruszania się po rynku pracy, zwiększenie efektywności poszukiwań pierwszego zatrudnienia, a co za tym idzie, zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród tej grupy. Dane uzyskane dotychczas na temat testowania Produktu pozwalają przypuszczać, że *Model* ten jest skuteczny. Zebrane w trakcie badania ewaluacyjnego opinie potwierdzają, iż *Model* zwiększa umiejętności studentów w poruszaniu się na rynku pracy i efektywność poszukiwań pierwszego zatrudnienia. Większość studentów, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym oceniła *Model* wsparcia w Projekcie jako skuteczny z punktu widzenia ich wchodzenia na rynek pracy. Spośród studentów biorących udział w Projekcie blisko 40% osób, które wypełniły ankietę ewaluacyjną pracowało na umowę o pracę lub umowę dzieła/zlecenia, część z tych osób swoje zatrudnienie przypisuje między innymi wsparciu uzyskanemu w ramach *Modelu*. Ocena poziomu zatrudnienia wśród osób objętych wsparciem udzielanym w ramach *Modelu* w dalszych etapach trwania Projektu i po jego zakończeniu pozwoli bardziej dokładnie ocenić stopień jego skuteczności w porównaniu do braku jakiegokolwiek wsparcia lub wsparcia dotychczas udzielanego przez ABK.

Kryterium użyteczności *Modelu* weryfikuje stopień, w jakim wypracowane efekty odpowiadają na potrzeby Odbiorców i Użytkowników. Zarówno badania diagnostyczne przeprowadzone w I etapie wdrażania Projektu, jak i testowanie *Modelu* pokazało, że studenci są zainteresowani diagnozą własnych kompetencji, słabych i mocnych stron oraz rozwojem umiejętności wspierających ich rozwój zawodowy w obszarze kompetencji miękkich, które sprzyjają większej skuteczności w poruszaniu się na rynku pracy. Bardzo cenili sobie wsparcie uzyskane zwłaszcza w ramach Assessment Center oraz symulacji rozmów kwalifikacyjnych. Oceniają wsparcie uzyskane w ramach projektu jako użyteczne i sprzyjające rozwojowi umiejętności poszukiwania pracy.

Użytkownicy *Modelu*, pracownicy ABK potwierdzali w wywiadach duży walor użyteczności *Modelu* w podejmowaniu bardziej zindywidualizowanych, komplementarnych i pogłębionych działań wspierających studentów. Wyrażali oni gotowość wdrożenia do swojej praktyki działania tego *Modelu* pracy i wspierania aktywności studentów we wchodzeniu na rynek pracy.

Na użyteczność *Modelu* wpływa szczególnie fakt, iż jest to rozwiązanie, które w dużym stopniu odpowiada na potrzeby studentów wchodzących na rynek pracy. Koniec studiów i



początek życia zawodowego jest przede wszystkim bardzo dużym wyzwaniem psychologicznym dla młodych ludzi. Koniec studiów postrzegany jako koniec formalnej edukacji i przejście w nowy etap życia może rodzić niepokój i poczucie zagubienia w obliczu rzeczywistości, w której obowiązują często odmienne zasady funkcjonowania niż w ramach instytucji edukacji. Jedną z najważniejszych różnic jest stopień wsparcia, jakiego młodzi ludzie mogą oczekiwać poruszając się po rynku pracy. Istniejące rozwiązania w tym zakresie w dużej mierze nie biorą pod uwagę tego, że przystosowanie się do oczekiwań rynku pracy często wymaga od studentów zmiany utrwalonych wzorców zachowań i postaw. Bez wsparcia ze strony kompetentnych instytucji absolwenci i studenci narażeni są na duży stres i zwiększone prawdopodobieństwo niepowodzenia, które w konsekwencji rodzić może frustrację i wzmacniać poczucie zagubienia w dorosłym życiu. *Model*, który pozwala w sposób kontrolowany i w bezpiecznym otoczeniu poznawać realia rynku pracy jest szczególnie wartościowy. Umożliwia on uzyskanie rzetelnych informacji o swoich zasobach i słabych stronach, nad którymi praca pozwoli na zwiększenie szans na sukces w życiu zawodowym.

Ponadto wsparcie w ramach *Modelu* często uświadamia młodym ludziom, że koniec studiów nie jest końcem ich edukacji, gdyż obecny rynek pracy, w dobie gospodarki opartej na wiedzy, wymaga ciągłego rozwoju kwalifikacji i kompetencji. Informacje uzyskane w ramach wsparcia przez uczestników pozwalają im w sposób bardziej świadomy i zgodny z indywidualnymi predyspozycjami kierować swoim dalszym rozwojem. Zalety tego *Modelu* sprawiają, że dodatkowy koszt czasowy wdrożenia *Modelu* w ABK wydaje się być uzasadniony. Należy przy tym zwrócić uwagę, że *Model* jest nie tylko alternatywą dla istniejących form wsparcia, np. rozmów w ramach doradztwa zawodowego, ale w dużej mierze poszerzeniem oferty ABK o nowy rodzaj wsparcia, w dużym stopniu dopasowany do realnych potrzeb studentów.

### **Kryterium stopnia skomplikowania produktu**

„*Program Rozwoju Kompetencji*” nie jest skomplikowanym produktem. Prostota jest jego jedną z największych zalet. Dzięki temu, że *Model* można łatwo opisać, streścić w kilku zdaniach, przedstawić jego założenia na krótkiej broszurze informacyjnej, jego potencjał wdrożeniowy jest bardzo duży. Użytkownicy, czyli pracownicy Akademickich Biur Karier, nie powinni mieć żadnych problemów w zrozumieniu jego założeń oraz we wdrożeniu go w praktyce swojej instytucji.

### **Kryterium możliwości zastosowania przez użytkowników**

W wyniku przeprowadzonego badania ewaluacyjnego, ewaluator wyróżnił szereg czynników, które mogą utrudnić lub ułatwić wdrożenie *Modelu*.

#### **Czynnikami utrudniającymi wdrożenie *Modelu* do praktyki ABK mogą być:**

1) **Niechęć pracowników ABK**- wdrożenie produktu finalnego wymaga przede wszystkim chęci, czasu, pracy i przedsiębiorczości osób zatrudnionych w ABK. Jest to najpoważniejsza bariera, gdyż ostatecznie to od woli pracowników ABK będzie zależało, czy *Model* będzie wdrażany na danej uczelni czy też nie. Dane zebrane w trakcie ewaluacji, zwłaszcza informacje z ABK testujących *Model*, wskazują, że gotowość do wdrażania zmian w swojej pracy, chęci i motywacja do usprawniania swojej pracy są tu kluczowe. Osoby energiczne i posiadające inicjatywę widzą bardzo dużą wartość *Modelu*, jego skuteczność i dostosowanie do potrzeb studentów wchodzących na

rynek pracy i w związku z tym deklarują dużą chęć stosowania *Modelu* w praktyce. Problemy z implementacją *Modelu* mogą natomiast pojawiać się w przypadku dużych i bardzo dużych uczelni, w których liczba studentów jest znaczna, gdyż wraz ze wzrostem liczby studentów obsługiwanych przez ABK może zwiększyć się trudność ze znalezieniem czasu i zasobów na wdrożenie *Modelu*. W tym przypadku realizatorzy Projektu w opisie Produktu powinni zaproponować sposoby organizacji wdrażania *Modelu*, w tym wykorzystania zasobów uczelni, np. w postaci studentów (patrz: Rekomendacje).

2) **Niechęć pracodawców do współpracy z ABK** - problemem może być znalezienie pracodawców chętnych do współpracy, u których studenci mogliby odbywać symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Zgodnie z danymi uzyskanymi w trakcie ewaluacji od pracowników ABK, trudność ta nie jest znaczna, gdyż każde ABK prowadzi stałą współpracę z licznymi pracodawcami. Wykorzystanie istniejącej bazy współpracujących pracodawców jest związane bardziej z przedsiębiorczością i chęciami pracowników ABK niż z oporem pracodawców przed wchodzeniem w tego typu współpracę. W wywiadach pracodawcy podkreślali, że z ich strony przeprowadzenie symulacji rozmów nie jest obciążające i problematyczne, wręcz przeciwnie stanowi okazję do kontaktu z potencjalnymi wartościowymi pracownikami lub stażystami.

3) **Problemy ze znalezieniem osób chętnych do pełnienia roli sędziego podczas Assessment Centre** – również w tym przypadku kwestia organizacji wsparcia zależy od przedsiębiorczości i chęci pracowników ABK. Sędziowie mogą być rekrutowani między innymi wśród pracowników uczelni, pracodawców, jak również studentów i absolwentów odpowiednich kierunków (np. psychologia, ścieżka organizacja i zarządzanie).

**Czynnikami ułatwiającymi wdrożenie *Modelu* do głównego nurtu praktyki są:**

1) **Prostota *Modelu*** - *Model* nie jest skomplikowany. Jego prostota pozwala opisać jego główne założenia w postaci krótkiej broszury informacyjnej.

2) **Elastyczność *Modelu*** – *Model* jest podatny na modyfikacje, zwłaszcza uzupełnienia – w ramach *Modelu* można wprowadzać dodatkowe elementy, np. doradztwo zawodowe, rozwijać/zawężać zakres wsparcia w ramach gotowych elementów, np. przeprowadzenie większej liczby symulacji rozmów kwalifikacyjnych, przeprowadzenie Assessment Centre w mniejszych grupach, po uzyskaniu informacji o mocnych i słabych stronach uczestników można skierować ich na wsparcie, np. szkoleniowe/doradcze w miarę możliwości istniejących na uczelni i w ramach wsparcia udzielanego przez inne lokalne instytucje (np. WUP, PUP, fundacje przedsiębiorczości).

3) **Nie ma potrzeby wprowadzania zmian prawnych ani organizacyjnych, aby móc stosować *Model* w praktyce** – wystarczy wola ze strony pracowników ABK i ich przedsiębiorczość organizacyjna.

4) **Testowany *Model* jest podatny na powielanie i adaptowanie przez ABK** – można by go stosować nie tylko w trójmiejskich uczelniach, ale również w całym kraju.

5) **Wśród Odbiorców istnieje duże zapotrzebowanie na tego typu formę wsparcia, jaką proponuje *Model*.**

### **Kryterium efektywności**

W świetle zebranych i przeanalizowanych w ramach ewaluacji danych można wnioskować, że *Model* jest rozwiązaniem efektywnym, a jego wdrożenie do praktyki nie wymaga dużych

nakładów finansowych, czasowych i ludzkich. *Model* dostarcza propozycję ubogacenia i rozszerzenia dotychczasowej oferty Akademickich Biur Karier poprzez wdrożenie nowych metod i narzędzi pracy ze studentami. Działania podejmowane w ramach wdrażanej metody wpisują się w standardowy zakres obowiązków, stanowią jedynie uzupełnienie i usystematyzowanie pracy pracownika ABK. „*Program Rozwoju Kompetencji*” będzie mógł zostać przeprowadzony przez pracownika ABK, który nie będzie się musiał legitymować dyplomem psychologa. Nie będzie także musiał pozyskać dodatkowych umiejętności, oprócz wnikliwego przeczytania Podręcznika o metodzie.

Dane uzyskane w trakcie ewaluacji potwierdzają zapisy w Strategii odnoszące się do przewidywanego czasu wdrożenia nowej metody, który obejmuje:

- 1) wprowadzenie produktu na uczelnię – ok. 4 tygodnie:
  - zapoznanie się pracownika ABK z *Modelem*,
  - możliwa potrzeba zmiany zakresu obowiązków pracowników ABK,
  - możliwa potrzeba zmiany regulaminu korzystania z usług ABK.
- 2) czas potrzebny na zastosowanie *Modelu* wobec zainteresowanych studentów – do 3 miesięcy:
  - czas poświęcony pojedynczemu studentowi - należy założyć od 1 do 4 godzin jednorazowo (diagnoza testem: około 1 godzina, Assessment Centre około 4 godzin, rozmowa rekrutacyjna i przekazanie wyników i zaleceń około 1 godzina, ewaluacja - około 1 godzina) w zależności od indywidualnych potrzeb.

W świetle informacji uzyskanych w trakcie ewaluacji wydaje się, że wdrożenie *Modelu* do praktyki funkcjonowania ABK nie wymaga znacznych dodatkowych nakładów finansowych, a przy sprawnej organizacji i przedsiębiorczości pracowników ABK może nie generować dodatkowych kosztów finansowych. Realne dodatkowe koszty zastosowania metody nie powinny przekraczać tego, co przewidywano w Strategii:

- możliwość zmiany i wzrostu zakresu obowiązków pracownika ABK, roczny wzrost amortyzacji sprzętu o około 5%,
- możliwy wzrost opłat za media (telefon, fax) – o około 5%,
- wzrost kosztów biurowych (papier, toner do drukarki) związany z kosztami wydruku testu i arkuszy służących ocenie studenta w części diagnostycznej – o około 10% w ramach rocznego budżetu BK, (na obecnym etapie test jest przygotowywany do wypełnienia w wersji komputerowej),
- koszt związany z realizacją ścieżek wsparcia edukacyjnego.

### Kryterium innowacyjności

Etap testowania *Modelu* w ramach Projektu „*Rejs do kariery*” dostarczył cennych informacji o proponowanym rozwiązaniu dla ABK w Polsce. Obecnie ABK koncentrują swoje wsparcie dla studentów głównie na działaniach informacyjno-organizacyjnych, pośrednicząc między studentami a pracodawcami. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw

Socjalnych w ramach Projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”<sup>6</sup>, główne funkcje realizowane przez ABK to gromadzenie informacji o firmach działających w regionie/kraju, organizacja warsztatów, przygotowanie materiałów informacyjnych na temat działania ABK, organizacja prezentacji firm na uczelni, pomoc w opracowywaniu dokumentów aplikacyjnych typu CV, list motywacyjny, prowadzenie usług doradztwa zawodowego, organizacja szkoleń, informowanie o sytuacji na regionalnym rynku pracy, pomoc w organizacji staży, przeprowadzanie naboru i selekcji dla pracodawców, organizacja targów pracy, pomoc w organizacji stażu lub wyjazdu do pracy za granicę. Oferowane w ramach *Modelu* wsparcie wykracza poza działania informacyjno-organizacyjne i uwzględnia dynamikę zmian zachowań i postaw studentów koniecznych z punktu widzenia ich sukcesu na rynku pracy. Bardzo cenną wartością są doświadczenia osób objętych wsparciem, wykraczające poza dotychczasową ofertę ABK, m. in. doświadczenia związane z sytuacją rozmowy kwalifikacyjnej i bezpośredniej informacji zwrotnej na własny temat uzyskanej od pracodawcy. Te doświadczenia wraz z nabywaną wiedzą i umiejętnościami w ramach *Modelu*, dzięki nauce poprzez działanie w konkretnych sytuacjach związanych z wchodzeniem na rynek pracy stanowią o szczególnej wartości oferowanego wsparcia.

W *Modelu* nacisk kładziony jest na odpowiednią diagnozę predyspozycji studentów, ich mocnych i słabych stron, tego, czy bardziej odpowiednie jest dla nich założenie własnej działalności gospodarczej, czy też praca najemna, a także czy osoby są elastyczne w swoich planach zawodowych. Na podstawie tej diagnozy można wybrać optymalne wsparcie dla danej osoby. Na szczególną uwagę zasługuje taka innowacyjna forma diagnozy jak symulacja rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzona przez pracodawcę oraz połączenie informacji, dzięki niej uzyskanych z danymi z testu diagnozującego oraz AC w celu opracowania ścieżki wsparcia oraz przygotowania rekomendacji ABK. Zarówno pracodawcy, jak i Użytkownicy oraz Odbiorcy wskazywali na dużą użyteczność innowacyjnego rozwiązania, jakim są rekomendacje ABK – dokument zawierający konkretne informacje o studencie, istotne z punktu widzenia wchodzenia studenta na rynek pracy. Rekomendacje odwołują się do diagnozy opartej na ocenach niezależnych osób (pracodawców, asesorów, a także obejmujące samoocenę) przeprowadzonych w różnych sytuacjach (rozmowa kwalifikacyjna, AC, test). Czynniki te sprawiają, że dokument taki stanowi wartościowe źródło informacji o kandydacie na stanowisko pracy, gdyż jest wysoce obiektywnym i trafnym opisem predyspozycji studenta.

Testowany *Model* jest innowacyjnym i kompleksowym podejściem do potrzeb młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. W świetle danych pochodzących od samych studentów, pracodawców i pracowników ABK biorących udział w testowaniu proponowane rozwiązanie jest bardzo dobrze dopasowane do wyzwań związanych z wejściem studentów na rynek pracy i powinno być powszechnie stosowane przez ABK.

---

<sup>6</sup> Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, Warszawa 2010.

## WNIOSKI

Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych oraz jakościowych, ewaluator sformułował następujące wnioski dotyczące testowanego „Programu Rozwoju Kompetencji” oraz Projektu „Rejs do kariery”, w ramach którego wstępna wersja produktu finalnego była testowana:

1. **Należy uznać, że Realizatorom udało się osiągnąć założone w Strategii Wdrażania Projektu cele szczegółowe**, tzn. zdiagnozowano aktualną sytuację absolwentów na rynku pracy województwa pomorskiego, opracowano test diagnozujący poziom przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy oraz przygotowano narzędzia umożliwiające wprowadzanie absolwentów na rynek pracy, składające się na „Program Rozwoju Kompetencji” studentów ostatniego roku nauki.
2. **Uczestnicy Projektu są zadowoleni z większości zastosowanych form wsparcia, którymi zostali objęci**. Wyniki badania potwierdzają, że w opinii uczestników działania projektowe były potrzebne i pożyteczne. Za najbardziej użyteczne uznali Assessment Centre, symulacje rozmów kwalifikacyjnych oraz zajęcia szkoleniowe. Zdaniem Odbiorców, większość zastosowanych form wsparcia w ramach *Modelu* było adekwatnych do ich potrzeb
3. **Symulacje rozmów kwalifikacyjnych okazały się formą wsparcia cenioną zarówno przez Odbiorców, Użytkowników oraz przez pracodawców**. W świetle zebranych opinii jest to jeden z najważniejszych elementów *Modelu*, gdyż stanowi unikalną okazję do uzyskania bezpośrednich informacji na własny temat, kluczowych z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy, od samych pracodawców.
4. **Odbiorcy najniżej ocenili testy psychologiczne i testy diagnozujące kompetencje pod względem korzyści i przydatności tego typu wsparcia**. Wypełnianie testów psychologicznych i testu diagnozującego, czy projektowanie ścieżki indywidualnego wsparcia, nie były doświadczeniami najbardziej cenionymi przez Odbiorców, co potwierdziły wyniki badania ankietowego oraz indywidualne wywiady. Jednak w opinii Użytkowników testy te są potrzebne, gdyż umożliwiają pracownikom ABK szybkie i bardziej pogłębione poznanie zasobów, deficytów i potencjału danego studenta i umożliwiają bardziej trafne wypracowanie propozycji rozwojowych i ścieżki wsparcia dla konkretnej osoby.
5. **Poprzez udział w działaniach projektowych uczestnicy nabyli wiedzę i umiejętności potrzebne do sprawniejszego poruszania się na rynku pracy**. Zdobyli oni również doświadczenie w prowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej poprzez udział w symulacji takiej rozmowy. Odbiorcy deklarują, że dzięki udziałowi w „Programie Rozwoju Kompetencji” stali się bardziej elastyczni. Niewątpliwą zaletą *Modelu* wsparcia jest to, że jego Odbiorcy zaczęli postrzegać swoją sytuację na rynku pracy w sposób bardziej realistyczny. Porzucili pewne nierealne i wygórowane oczekiwania dotyczące np. wysokości zarobków.
6. **Wartością dodaną dla Odbiorców wypracowaną w trakcie testowania *Modelu* był wzrost pewności siebie Odbiorców, wzrost wiary w siebie i swoje możliwości, a**



**także zwiększenie nastawienia na rozwój osobisty.** Niektórzy uczestnicy dzięki udziałowi w formach wsparcia zaproponowanych w *Modelu* uwierzyli, że są w stanie założyć i poprowadzić własną działalność gospodarczą. U uczestników, a zwłaszcza uczestniczek, nastąpił wzrost samooceny. Odbiorcy zaczęli uświadamiać sobie, że koniec studiów nie oznacza dla nich definitywnego końca nauki w życiu. Część osób zaczęła się uczyć języków obcych, dwie osoby zapisały się na studia podyplomowe. Niewątpliwą zaletą *Modelu* jest to, że studenci byli traktowani podmiotowo, jako samodzielne jednostki. Sami decydowali o tym, jaka forma wsparcia będzie im udzielona. Odbiorcy otrzymali możliwość wyboru szkolenia, w którym będą uczestniczyć. Było to ważnym czynnikiem zwiększającym ich motywację. Jest to również zgodne z zasadą „*empowerment*”, promowaną przez Unię Europejską.<sup>7</sup>

7. **Jednym z najważniejszych aspektów „Programu Rozwoju Kompetencji” jest poddawanie Odbiorców konstruktywnej ocenie.** Stanowi to wyzwanie dla uczestników, gdyż jest to sytuacja oceny i wiąże się z pewnym poziomem stresu, jednak ma bardzo duże znaczenie z punktu widzenia osiągnięcia celu, jakim jest uświadomienie Odbiorcom ich mocnych i słabych stron oraz zmotywowanie do pracy nad nimi. Uczestnicy byli informowani o swoich wadach, słabych stronach i ogólnie o tym, co powinni w sobie zmienić. Dla niektórych osób było to trudne doświadczenie. Jednak sami zainteresowani rozumieli, że taka konstruktywna ocena była im potrzebna i w związku z tym nie byli negatywnie nastawieni do niej. Odbiorcy byli zadowoleni z informacji zwrotnej otrzymanej w ramach testowanego *Modelu*. Również Użytkownicy i pracodawcy przeprowadzający symulacje rozmów kwalifikacyjnych podkreślali, że tego typu informacja o sobie od kompetentnych osób jest bezcenna dla młodych ludzi rozpoczynających życie zawodowe.
8. ***Model* przynosi najlepsze rezultaty, kiedy jego uczestnikami są osoby otwarte poznawczo, zdolne do przyjęcia krytyki i gotowe, aby pracować nad swoimi słabymi stronami.** Istotnym czynnikiem, który może decydować o powodzeniu metod wsparcia zastosowanych w *Modelu*, są czynniki osobowościowe przyszłych Odbiorców. Pewne cechy charakteru, jak np. zbyt duża pewność siebie, czy niezdolność do przyjęcia krytyki, mogą stanowić utrudnienie w osiągnięciu pożądanej zmiany w postawach i zachowaniu uczestników.
9. **Potrzeba czasu, aby w postawach i zachowaniu Odbiorców dokonała się zmiana.** Wsparcie zastosowane w *Modelu* powinno trwać odpowiednio długo, ponieważ u uczestników musi wytworzyć się zaangażowanie. Zaangażowanie pociąga ze sobą motywację uczestników, która jest kluczowym czynnikiem dla powodzenia działań wchodzących w skład *Modelu*. Dlatego też wsparcie udzielane studentom w ramach *Modelu* musi być rozłożone w czasie i zakładać cykliczność spotkań z pracownikiem ABK.
10. **Wartością dodaną *Modelu* było stworzenie sieci kontaktów wśród Odbiorców oraz wzajemna wymiana wiedzy.** Studenci nawiązali relacje interpersonalne, dzielili się swoją

---

<sup>7</sup> Poradnik dla oceniających projekty innowacyjne i projekty współpracy ponadnarodowej PO KL, Warszawa 2011.



wiedzą oraz poradami odnośnie szukania pracy. Odbiorcy testujący *Model* byli nastawieni na wzajemną współpracę i dzięki temu powstał efekt synergii.

11. **Ewaluator nie dysponuje wiarygodną wiedzą dotyczącą tego, jak Odbiorcy produktu finalnego poradzą sobie na rynku pracy.** Uczestnicy czują się wzmocnieni zawodowo, deklarują większą elastyczność i większą pewność siebie. Jednak nawet sami uczestnicy nie wiedzą, w jakim stopniu faktycznie przełoży się to na ich pozycję na rynku pracy. Odbiorcy zostali wyposażeni w pewną wiedzę i umiejętności, a także bezcenne doświadczenie, które stanowią narzędzia i zasoby przydatne w poruszaniu się po rynku pracy. Natomiast to, czy Odbiorcy faktycznie znajdą pracę, zależy co najmniej od dwóch czynników: 1) od tego, czy będą odpowiednio korzystać z tych narzędzi i doświadczeń, oraz 2) od sytuacji na rynku pracy, na którą nie mają oni wpływu.
12. **Produkt finalny posiada duży potencjał wdrożeniowy.** Wynika to z prostoty *Modelu*, a więc tego, że jego założenia można stosunkowo łatwo opisać i przedstawić innym Użytkownikom. Jego zastosowanie nie wymaga zmian prawnych ani organizacyjnych. Poza tym, *Model* jest bardzo elastyczny. Można go łatwo dostosować do specyfiki uczelni, na której jest wdrażany.

## REKOMENDACJE

Na podstawie zebranych oraz szczegółowo przeanalizowanych danych z badań jakościowych oraz ilościowych, ewaluator sformułował rekomendacje usprawnień *Modelu* wsparcia studentów ostatniego roku studiów. Rekomendacje dotyczą w szczególności informacji, które należałoby uwzględnić w opisie testowanego Produktu, ponieważ są one istotne z punktu widzenia skutecznego wdrażania i upowszechniania *Modelu* wsparcia studentów. Jak podkreślali w wywiadach realizatorzy Projektu testowany *Model* jest bardzo elastyczny i stanowi to jego zaletę z punktu widzenia wdrażania Produktu w Akademickich Biurach Karier w Polsce. Niemniej w obrębie testowanego *Modelu* znajdują się zarówno elementy, które podczas wdrażania w poszczególnych ABK nie powinny ulegać zmianom, jak również elementy, których optymalna realizacja wymaga specyficznych warunków, określonych na podstawie doświadczeń z etapu testowania Produktu.

1. **Zaleca się, aby w opisie produktu finalnego zaznaczyć, że aby wywołać pożądane efekty w sposób optymalny wsparcie studentów i absolwentów nie powinno trwać krócej niż 3 miesiące.** Istnieje możliwość skrócenia czasu trwania całego wsparcia w ramach *Modelu*, jednak należy pamiętać, że zmiana postaw i zachowań uczestników wymaga czasu. Szczególna wartość *Modelu* polega na tym, że uzyskiwane przez studentów w jego ramach wsparcie powoduje określone zmiany postaw i zachowań, które są kluczowe z punktu widzenia wchodzenia młodych ludzi kończących studia na rynek pracy. Planując wdrożenie *Modelu* w działania ABK należy brać pod uwagę, że jego skuteczność będzie zależała od zmian tych postaw i zachowań i że wskazane jest rozłożenie tych działań w czasie.
2. **Przyszli Użytkownicy *Modelu* powinni pamiętać o tym, aby informować Odbiorców przede wszystkim o ich mocnych stronach, nie koncentrując się na negatywnych informacjach zwrotnych. Zaleca się, aby zwrócić na to uwagę przy opisie Produktu.** Zgodnie z uzyskanymi w trakcie ewaluacji informacjami szczególna wartość *Modelu* polega na zmianach postaw i zachowań studentów na takie, które są wskazane z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy. *Model* pozwala na uzyskanie cennych informacji o mocnych i słabych stronach studentów. Informacje te przede wszystkim powinny być przekazywane w sposób koncentrujący się na konkretnych kompetencjach, nie zaś na ocenie osób – bez elementów oceniających w stosunku do człowieka. Mówienie głównie o tym, co studentom wychodzi źle, czego nie umieją i co powinni poprawić, może spowodować u nich obniżenie samooceny i zniechęcenie. Dlatego też ważne jest uwypuklanie znaczenia mocnych stron i dalszego ich rozwijania oraz dostosowania aspiracji zawodowych do swoich predyspozycji.
3. **Rekomenduje się, aby w opisie produktu znalazł się zapis: „W świetle uzyskanych informacji najwięcej korzyści osobistych ze wsparcia w ramach *Modelu* odniosą osoby otwarte poznawczo i umiejące korzystać z informacji zwrotnej na własny temat”.** W trakcie działań w ramach „Programu Rozwoju Kompetencji” zachowanie uczestników, w tym także ich wygląd i ubiór, podlegają ocenie. Poznają oni swoje wady, są informowani o własnych niedoskonałościach. Osoby zbyt pewne siebie i niezdolne do przyjęcia krytyki, prawdopodobnie będą w mniejszym stopniu potrafiły skutecznie pracować nad swoimi wadami, mogą mieć trudności z uświadomieniem ich sobie i przez to

w mniejszym stopniu będą odnosiły korzyści ze wsparcia. Osoby odpowiedzialne za wdrażanie *Modelu* w Biurach Karier powinny mieć świadomość tego, na czym polega wsparcie udzielane w ramach tego *Modelu* i jakiego typu zmiany powinno wywoływać w studentach.

4. **Rekomenduje się, aby w opisie produktu finalnego zaznaczyć, że jest on skierowany do wszystkich studentów.** Zebrane w trakcie ewaluacji informacje wskazują, że ze wsparcia mogą skutecznie korzystać zarówno osoby, które mają już doświadczenie z pracodawcami, są przedsiębiorcze i aktywne, jak również osoby bez żadnych doświadczeń na rynku pracy, w tym także osoby w większym stopniu bierne, wycofane i mało przedsiębiorcze. Dla każdej z tych osób *Model* oferuje specyficzne korzyści. Osoby aktywne i przedsiębiorcze mogą wiele skorzystać z informacji zwrotnych na swój temat, których w innych warunkach mogłyby nigdy nie uzyskać – zwłaszcza informacje od pracodawców po symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. Osoby bez doświadczeń z pracodawcami uzyskują pierwsze doświadczenia w kontrolowanych warunkach i w przychylnie nastawionym środowisku oraz cenne informacje zwrotne na swój temat. Wartością dodaną testowanego *Modelu* jest fakt, że w trakcie wsparcia, którym objęte są każdorazowo grupy studentów (około 10 osobowe) zachodzą interakcje między uczestnikami, które mogą przyjąć formę networkingu. Studenci budują sieć społeczną, która może być bardzo korzystna z punktu widzenia ich wchodzenia na rynek pracy – wymieniają doświadczenia i informacje związane z funkcjonowaniem na rynku pracy.
5. **Elementem *Modelu*, który po etapie testowania wymaga największej uwagi ze strony Realizatorów jest test diagnozujący przygotowanie studentów do wejścia na rynek pracy.** Test składa się z dwóch części: mierzącej kompetencje miękkie ważne z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy oraz wiedzę na temat przedsiębiorczości. Modyfikacji wymaga przede wszystkim część dotycząca kompetencji miękkich:
  - a. Część ta przede wszystkim wymaga skrócenia. W obecnym kształcie jest to narzędzie bardzo długie, zawierające ponad 200 pytań. Nadmierna liczba pozycji w kwestionariuszu wpływa na obniżenie jakości badania, gdyż zwiększa prawdopodobieństwo zmęczenia i dekoncentracji badanego, a co za tym idzie zwiększa prawdopodobieństwo opuszczonych pytań oraz automatycznych odpowiedzi. Badanie trwające powyżej 20 minut może istotnie obniżać jakość wyników. Szacuje się, że średnio w ciągu minuty badani są w stanie udzielić odpowiedzi na od 3 do 6 pytań (czas poświęcony na jedno pytanie wzrasta wraz z liczbą pytań w kwestionariuszu). Na tej podstawie wskazane jest, aby ograniczyć liczbę pozycji. Ograniczając liczbę pozycji należy brać pod uwagę wpływ, jaki ma to na rzetelność poszczególnych skal kwestionariusza – w związku z tym, że rzetelność jest bezpośrednio związana z liczbą pozycji w kwestionariuszu należy, w konsultacji z doświadczonym psychometrą oraz z uwzględnieniem posiadanych danych na temat testu, ustalić optymalną liczbę pozycji na każdą ze skal.
  - b. Należy rozważyć kwestię zmiany formatu odpowiedzi (obecnie dychotomiczna skala odpowiedzi: „tak” lub „nie”) na wielokategorialną skalę odpowiedzi –



wskazana jest co najmniej pięciokategorialna skala odpowiedzi (np. „*zdecydowanie tak*”, „*raczej tak*”, „*ani tak, ani nie*”, „*raczej nie*”, „*zdecydowanie nie*”). Wpłyne to na wzrost rzetelności i trafności pomiaru. Należy przy tym rozważyć uwzględnienie neutralnej opcji odpowiedzi, np. „*ani tak, ani nie*”, „*nie wiem*”, „*nie mam zdania*”, „*trudno powiedzieć*”, gdyż w obecnej formie kwestionariusz wymusza wybór między skrajnymi opcjami, które nie zawsze mogą być zgodne z odczuciami, wiedzą, czy też przekonaniem osób badanych.

- c. Na etapie wprowadzania modyfikacji do *Modelu* Realizatorzy powinni zdecydować o funkcji, jaką ma spełniać test dotyczący kompetencji miękkich. Aby test dostarczał rzetelnych i trafnych informacji i tym samym mógł być traktowany jako dobrej jakości narzędzie psychometryczne powinien być zwalidowany na większej próbie studentów. Dokładna liczebność próby powinna zostać ustalona, w konsultacji z doświadczonym psychometram, po przyjęciu ostatecznej liczby pozycji w teście. Realizatorzy, odpowiednio do posiadanych środków i wizji funkcji testu, mogą zdecydować o nieprzeprowadzeniu walidacji narzędzia. W tej sytuacji jednak w opisie testu musi znaleźć się informacja, że jest to narzędzie o nieznanym poziomie rzetelności i trafności, w związku z czym interpretacja jego wyników jest ograniczona i musi być dokonywana z dużą ostrożnością. W takiej postaci narzędzie to będzie miało bardzo ograniczoną użyteczność. Wprowadzenie zmian w teście przez doświadczoną psychometram poprawi jego jakość, a dzięki przeprowadzeniu badania walidacyjnego ustalona zostanie jego rzetelność i trafność. Ustalenie rzetelności i trafności testu, opracowanie jego norm oraz opisanie jego właściwości psychometrycznych w Podręczniku testu pozwoli na właściwe wykorzystanie go w ramach *Modelu*.

**6. Z punktu widzenia wdrażania *Modelu* w ABK należy dokładnie opisać rolę pracodawcy i przebieg symulacji rozmowy kwalifikacyjnej, w taki sposób, aby przyszli Użytkownicy nie mieli problemów z implementacją tego elementu *Modelu*:**

- a. W opisie należy zwłaszcza zawrzeć informację, że symulacja rozmowy kwalifikacyjnej ma największą użyteczność, gdy jest przeprowadzana w siedzibie pracodawcy, nie zaś w ABK czy na uczelni – im bardziej sytuacja rozmowy będzie przypominała rzeczywistą rozmowę kwalifikacyjną, tym większy pożytek odniosą z niej uczestnicy.
- b. Pracodawcy powinni być poinformowani o tym, że uczestnicy oczekują od nich konkretnych rad, oceny ich mocnych i słabych stron, w tym konstruktywnej oceny. Pracodawca nie powinien wygłaszać tych samych ogólnych stwierdzeń wszystkim studentom, którzy wezmą udział w symulacji rozmowy. Zgodnie z uwagami realizatorów należy także zwrócić uwagę, aby pracodawcy unikali zbytniego „psychologizowania” (np. „badana ma kompleksy z powodu swego wyglądu”) lub silnego subiektywizmu, a zachęcać do opisu faktów.
- c. Zgodnie z informacjami uzyskanymi w trakcie ewaluacji wskazane jest przeprowadzenie co najmniej 2 symulacji rozmów kwalifikacyjnych z każdym

uczestnikiem, optymalnie zaś należałoby przeprowadzić 3 rozmowy. Jedna rozmowa często jest niewystarczająca, gdyż na pierwszej rozmowie wielu uczestników dowiaduje się bardzo ważnych informacji, które w dalszej kolejności ma okazję wykorzystać do zmiany swoich zachowań i postaw w trakcie przygotowania się do drugiej rozmowy i w trakcie samej rozmowy. Informacja zwrotna z tych dwóch rozmów daje pełniejszy obraz siebie w sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej, zwłaszcza zaś umożliwia śledzenie własnego rozwoju w tym zakresie.

- d. W sytuacji gdy mamy do czynienia z mikro i małym przedsiębiorstwem wskazane jest, aby nie obarczać jednego pracodawcy zbyt dużą liczbą rozmów kwalifikacyjnych i podzielić to zadanie na kilku pracodawców – średnio 2-4 rozmowy na jednego pracodawcę.
- e. Wskazane byłoby także, aby pracodawcami były duże firmy, mające ugruntowaną pozycję na rynku oraz posiadające własny dział HR. Dzięki temu studenci będą mogli usłyszeć konstruktywną ocenę oraz porady od profesjonalistów. Poznają standardy, jakimi kierują się uznane na rynku firmy.
- f. Wartościowe byłoby także zawarcie w opisie Produktu wskazówek, w jaki sposób zmotywować pracodawców do przeprowadzenia tego typu rozmów. Na przykład w trakcie ewaluacji Produktu Realizatorzy oraz pracodawcy wskazywali, że dzięki tego typu rozmowom pracodawcy mogą poznać studentów, których warto zatrudnić lub wziąć na staż, co miało miejsce w trakcie Projektu, a także, że stała współpraca z Biurem Karier jest atrakcyjna dla pracodawców.

**7. W opisie elementów *Modelu* należy uwzględnić charakterystykę ich elastyczności.**

Jak już wspomniano *Model* pozwala na elastyczne rozwiązania, np. przeprowadzenie od jednej do kilku symulacji rozmów kwalifikacyjnych, jednak z punktu widzenia jego użyteczności wskazane jest przeprowadzenie minimalnie 2 rozmów, optymalnie 3, a maksymalnie 4-5 takich rozmów z każdym uczestnikiem. Elastycznym elementem, zgodnie z opiniami realizatorów, jest również Assessment Centre. Liczba sędziów oceniających kompetencje uczestników jest uzależniona od liczby uczestników – średnio 1 sędzia na 2 uczestników. Zgodnie z opiniami realizatorów liczba ta zależy od biegłości sędziego, np. psycholog zaznajomiony z procedurą jest w stanie ocenić 3 osoby. Dlatego też sesje AC powinny być zorganizowane zgodnie z możliwościami danego ABK. Wskazane jest zawarcie w opisie Produktu wskazówek dotyczących organizacji AC, zwłaszcza pozyskania sędziów oceniających – w jaki sposób do tego celu wykorzystać między innymi zasoby uczelni, np. pracowników naukowo-dydaktycznych.

**8. Warto, aby uczelnie, które włączają *Model* do swojej praktyki działania wdrożyły także mechanizm monitorowania losów studentów korzystających ze wsparcia ABK i porównywania ich z losami pozostałych absolwentów uczelni.** Uczelnie, zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, są zobligowane do badania losów absolwentów i w związku z tym będą dysponowały danymi na temat zawodowych losów studentów korzystających ze wsparcia w ramach *Modelu*. Wskazane jest porównanie sytuacji



zawodowej studentów korzystających z *Modelu* i pozostałych absolwentów uczelni. W ten sposób możliwe będzie określenie długofalowych efektów wdrożeniowych *Modelu*.

9. **Rekomenduje się, aby w opisie produktu finalnego znalazła się informacja o programie szkoleniowym „Spadochron”.** Z danych uzyskanych przez ewaluatora wynika, że jest to bardzo atrakcyjna (i potencjalnie również bardzo skuteczna) dla Odbiorców forma wsparcia. Koszt tego szkolenia jest prawdopodobnie zbyt wysoki, aby móc włączyć go do standardowej ścieżki wsparcia. Jednak warto, aby przyszli Użytkownicy byli poinformowani o istnieniu takiej możliwości.
10. **Rekomenduje się, aby w ramach wsparcia szkoleniowego i warsztatowego oferować Odbiorcom szkolenia z zakresu pozyskiwania dotacji na rozwój własnej działalności gospodarczej oraz z zakresu obsługi klienta.** Studenci zainteresowani rozwojem własnej firmy powinni być kierowani na szkolenia, w ramach których dowiedzą się, jak pozyskać np. fundusze unijne na własny biznes, jakiego typu wsparcie oferuje im Powiatowy Urząd Pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w tym zakresie. Natomiast studenci, którzy są zainteresowani pracą na etacie, powinni być kierowani na szkolenie z zakresu obsługi klienta, prowadzenia rozmów z trudnym klientem oraz z klientem VIP. Mogłoby to być istotną formą wsparcia dla absolwentów uczelni wyższych, ponieważ w pracy zawodowej często kontaktują się oni z innymi ludźmi (klientami, petentami czy interesariuszami). Szkolenia z zakresu obsługi klienta mogłyby stać się ważnym elementem rozwoju umiejętności interpersonalnych Odbiorców *Modelu*.
11. **Zaleca się, aby stworzyć logo produktu finalnego, czyli „Programu Rozwoju Kompetencji”.** Podczas upowszechniania produktu potrzebny będzie prosty symbol graficzny, łatwy do zapamiętania przez potencjalnych Użytkowników. Będzie on widniał na broszurach informacyjnych i materiałach promocyjnych. Logiem *Modelu* może być logo Projektu „Rejs do kariery”, a więc biały i czerwony żagiel. Element marynistyczny w naturalny sposób będzie się kojarzył z Beneficjentem, czyli Akademią Morską w Gdyni, i z nazwą Projektu, w ramach którego *Model* powstał.
12. **Zaleca się poprawienie schematu graficznego „Programu Rozwoju Kompetencji” w taki sposób, aby był bardziej czytelny dla przyszłych Użytkowników.** Schemat w obecnej postaci nie w pełni odzwierciedla sekwencję działań. Na przykład, Odbiorca w pierwszej kolejności rozwiązuje test diagnozujący, więc na schemacie powinno być to odpowiednio reprezentowane graficznie.
13. **Zaleca się, aby w opisie produktu uwzględnić możliwość skierowania wsparcia w ramach *Modelu* nie tylko do studentów ostatniego roku studiów, ale również do studentów niższych lat.** W świetle opinii Odbiorców, Użytkowników i pracodawców wsparciem można objąć również studentów niższych lat, zwłaszcza w przypadku studiów magisterskich, np. studentów trzeciego i czwartego roku. Część badanych stwierdzała w wywiadach, że zastosowanie tego typu wsparcia na wcześniejszym etapie studiów mogłoby być nawet bardziej użyteczne niż na ostatnim roku nauki, gdyż studenci mieliby więcej czasu w trakcie studiów, aby wykorzystać uzyskaną wiedzę w celu odpowiedniego rozwoju osobistego i zaadoptowania się do wymagań rynku pracy.



14. Rekomenduje się, aby w opisie produktu finalnego znalazł się zapis o tym, że do realizacji działań przewidzianych w *Modelu* wskazane jest zaangażowanie studentów i bezrobotnych absolwentów. Studenci i absolwenci mogą odbywać praktyki bądź staż w ABK, pomagając etatowym pracownikom w organizacji zadań przewidzianych w *Modelu*. W ten sposób korzyści z funkcjonowania „Programu Rozwoju Kompetencji” odniosą nie tylko Odbiorcy, którzy otrzymają wsparcie przewidziane w produkcie finalnym, ale również studenci odbywający staż w ABK. Zdobędą oni cenne doświadczenie w organizowaniu szkoleń, udziale w AC oraz w pracy biurowej. Zadania, które można powierzyć studentom, np. kierunków psychologia, socjologia, ekonomia, zarządzanie, to zadania związane z:
- Organizacją poszczególnych elementów wsparcia, w tym prowadzenie dokumentacji i korespondencji z uczestnikami.
  - Przeprowadzaniem testów przygotowanych w ramach *Modelu*,
  - Realizowaniem zadań jako sędziego w ramach AC, w przypadku studentów ostatnich lat psychologii (zwłaszcza specjalizujących się w psychologii organizacji i zarządzania).
15. Z punktu widzenia wdrażania *Modelu* sugeruje się, aby w opisie produktu zawrzeć wskazówki dotyczące strony organizacyjnej przeprowadzenia wsparcia w ramach testowanego *Modelu*. Istotną informacją dla pracowników ABK mogą być dane na temat szacowanego kosztu czasowego organizacji zadań w ramach *Modelu* – czy jest on bardziej czasochłonny i pracochłonny niż tradycyjne działania ABK. Zgodnie z opiniami realizatorów w tym celu warto wykorzystać zasoby uczelni, zwłaszcza studentów, którzy w ramach praktyk, czy staży mogliby pomagać przy wdrażaniu *Modelu* w ABK. Zawarcie takich informacji – w ramach bilansu kosztów i zysków z implementacji innowacyjnego rozwiązania - może przyspieszyć i ułatwić decyzję ABK o wdrażaniu *Modelu* na swojej uczelni.



## ZAŁĄCZNIKI – NARZĘDZIA BADAWCZE

### Załącznik 1 Karta Oceny Wstępnej Wersji Produktu Finalnego

#### KARTA OCENY WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO

Szanowni Państwo,

Będziemy wdzięczni za dokonanie oceny testowanej wersji Produktu pn.: „PROGRAM ROZWOJU KOMPETENCJI” – narzędzie wspierania studentów i absolwentów uczelni wyższych”.

*Aby dokonać oceny w pytaniach od 1 do 6 prosimy zaznaczyć „X” na skali od 1 do 10 jedną wartość wskazującą, która opcja jest bardziej prawdziwa, gdzie 1 oznacza opcję „uzasadnienie/opis wymaga pogłębienia”, a 10 oznacza opcję „uzasadnienie/opis przekonywujące”. Wartości pośrednie między 1 a 10 oznaczają opcje pośrednie, które są bliżej odpowiedzi 1 lub bliżej odpowiedzi 10.*

<b>1. Czy opis Produktu – założenia i sposób jego zastosowania, w tym metodologia i narzędzia zawierają pełny opis umożliwiający jego przetestowanie, czy jest to raczej szkic, zarys koncepcji?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Szkic, zarys koncepcji					Pełny opis															
<b>2. Czy opis Produktu uzasadnia w sposób przekonywujący, że jest zapotrzebowanie wśród potencjalnych użytkowników na Model i że należy go przetestować, upowszechniać i zachęcać do jego replikowania przez innych?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Uzasadnienie wymaga pogłębienia					Uzasadnienie przekonywujące															
<b>3. Czy opis Produktu w przekonywujący sposób uzasadnia, że może on realnie wpłynąć na poprawę sytuacji społeczno-zawodowej grupy odbiorców?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Uzasadnienie wymaga pogłębienia					Uzasadnienie przekonywujące															
<b>4. Czy opis Produktu w wystarczający sposób wyjaśnia etapy jego wdrażania i metodologie stosowania?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Opis wymaga rozszerzenia					Opis wystarczający															
<b>5. Czy opis Produktu dostarcza pełną informację o tym jak to mogą zrobić inni?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Opis wymaga rozszerzenia					Opis wystarczający															
<b>6. Czy nakłady (ludzkie, finansowe, czasowe), niezbędne do poniesienia w celu stosowania Produktu zostały w wystarczającym stopniu zaprezentowane w opisie Produktu?</b>																				
<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
Opis wymaga rozszerzenia					Opis wystarczający															
<b>7. Proszę ocenić przydatność Produktu pod kątem poniżej wymienionych kryteriów?</b> (skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą ocenę)																				
<b>Kryteria przydatność</b>									<b>Ocena (1 – 5)</b>	<b>Komentarz</b>										
1. SKUTECZNOŚĆ: skala przewidywanych korzyści, jakie odniosą grupy docelowe (odbiorcy i użytkownicy) z zastosowania w praktyce Modelu.																				

2. <b>STOPIEŃ SKOMPLIKOWANIA:</b> łatwość zastosowania <i>Modelu</i> , podatność na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty w kraju.		
3. <b>EFEKTYWNOŚĆ:</b> poziom opłacalności ekonomicznej wdrażania <i>Modelu</i> (relacja korzyści wynikających ze stosowania tego <i>Modelu</i> do kosztów).		
4. <b>UNIKATOWOŚĆ:</b> skala innowacyjności, na ile jest to nowe, kreatywne rozwiązanie.		

Dziękujemy za wypełnienie karty oceny

Ewaluatorzy Projektu



## Załącznik 2 Scenariusz wywiadu z pracodawcami

### *Scenariusz wywiadu z pracodawcami*

#### **A. WPROWADZENIE (5 minut)**

- Przedstawienie się ewaluatora
- Przedstawienie celów badania – wyjaśnienie idei badania i roli pogłębionego wywiadu indywidualnego
- Pytanie o zgodę na nagrywanie wywiadu, wyjaśnienie sposobu wykorzystania danych

#### **B. ROZGRZEWKA (5-10 minut)**

- Przedstawienie się uczestnika wywiadu
- Prośba o powiedzenie kilku słów o sobie:
  - Czym się Pan/Pani zajmuje w pracy zawodowej?*
  - Jaka była Pana/Pani rola w Projekcie?*
  - W ilu symulacjach rozmowy kwalifikacyjnej uczestniczył/a Pan/Pani?*

#### **C. WYWIAD WŁAŚCIWY (20-30 minut)**

- Użyteczność symulacji rozmów kwalifikacyjnych?**
  - Jakie korzyści dla studentów daje symulacja rozmowy kwalifikacyjnej?*
  - Jak ocenia Pan/Pani tę formę wsparcia?*
  - Czy pracodawca biorący udział w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej odnosi z tego jakieś korzyści? Jeśli tak, to jakie?*
  - Czy dzięki udziałowi w symulacji student poznaje swoje mocne i słabe strony?*
  - Czy w ten sposób student uczy się sztuki autoprezentacji?*
  - Czy dzięki udziałowi w symulacji, student będzie bardziej pewny siebie uczestnicząc w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej?*
  - Czy udział w symulacji jest kluczową formą wsparcia w Projekcie?*
- Współpraca z realizatorami projektu**
  - Jak przebiegała Pana/Pani współpraca z realizatorami Projektu?*
  - Czy pojawiły się jakieś trudności w tej współpracy?*
- Korzyści Beneficjentów z udziału w projekcie**
  - Co Pana/Pani zdaniem jest największą korzyścią dla Beneficjentów z udziału w projekcie?*
- Mocne i słabe strony projektu.**
  - Co jest Pana/Pani zdaniem najbardziej wartościową częścią Projektu?*
  - Co jest najmniej wartościową częścią Projektu? Co by Pan/Pani zmienił/a w Projekcie? Czego w Projekcie brakowało?*

#### **D. ZAKOŃCZENIE (5 minut)**

- Podsumowanie zebranych informacji
- Podziękowanie za udział w badaniu

## Załącznik 3 Scenariusz wywiadu z Odbiorcami Projektu

### *Scenariusz wywiadu z Odbiorcami Projektu „Rejs do kariery”*

#### **A. WPROWADZENIE (5 minut)**

- Przedstawienie się ewaluatora
- Przedstawienie celów badania – wyjaśnienie idei badania i roli pogłębionego wywiadu indywidualnego
- Pytanie o zgodę na nagrywanie wywiadu, wyjaśnienie sposobu wykorzystania danych

#### **B. ROZGRZEWKA (5-10 minut)**

- Przedstawienie się uczestnika wywiadu
- Prośba o powiedzenie kilku słów o sobie:
  - d. *Czym się zajmujesz obecnie?*
  - e. *Czy skończyłeś studia?*
  - f. *Czy pracujesz? Gdzie pracujesz?*

#### **C. WYWIAD WŁAŚCIWY (30-40 minut)**

##### **5. Użyteczność testu diagnozującego z perspektywy doskonalenia kompetencji?**

- Czy rozwiązanie testu diagnozującego pozwoliło Ci poznać Twoje mocne i słabe strony?*
- Czy test diagnozujący dotyczył tych obszarów/ kompetencji, które faktycznie są kluczowe z perspektywy wejścia na rynek pracy?*
- Czy dzięki testowi diagnozującemu dowiedziałeś się czegoś nowego o sobie?*

##### **6. Użyteczność symulacji rozmów kwalifikacyjnych?**

- Czy brałeś udział w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej?*
- Jak oceniasz tę formę wsparcia?*
- Czy dzięki udziałowi w symulacji poznałeś swoje mocne i słabe strony?*
- Czy dowiedziałeś się dzięki temu czegoś nowego na temat sztuki autoprezentacji?*
- Czy dzięki udziałowi w symulacji, uczestnicząc w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej, będziesz bardziej pewny siebie?*
- Czy udział w symulacji był dla Ciebie wartościowym doświadczeniem?*
- Jakie były Twoje największe obawy związane z udziałem w rozmowach kwalifikacyjnych? Czy dzięki udziałowi w symulacji udało Ci się je przezwyciężyć?*

##### **7. Użyteczność wsparcia projektowego z perspektywy wejścia na rynek pracy?**

- Jakiego typu wsparcie (szkolenia) otrzymałeś/aś w trakcie projektu?*
- Czy wsparcie było adekwatne do Twoich potrzeb?*
- Czy otrzymane wsparcie pozwoliło Ci wzmocnić swoje słabe strony? Czy udział w szkoleniach i warsztatach wzmocnił Twoje kompetencje?*
- Czy dzięki udziałowi w Projekcie czujesz się pewniej na rynku pracy?*
- Czy dzięki udziałowi w Projekcie jesteś bardziej elastyczny?*
- Czy wiesz jak skutecznie szukać pracy?*



g. Czy znasz swoje predyspozycje do wykonywania określonych prac?

## 8. Współpraca z realizatorami projektu

- Czy wsparcie, które oferują realizatorzy projektu jest dostosowane do Twoich potrzeb i oczekiwań?
- Jak przebiega współpraca z realizatorami projektu?
- Czy pojawiają się jakieś trudności we współpracy z realizatorami projektu?

## 9. Korzyści Beneficjentów z udziału w projekcie

- Co Twoim zdaniem jest największą korzyścią z udziału w projekcie?
- Czy dzięki udziałowi w projekcie zdobyłeś/aś podstawową wiedzę i umiejętności, dotyczące tego, jak poradzić sobie na rynku pracy?
- Czy dzięki udziałowi w projekcie czujesz się wzmocniony/a zawodowo?
- Czy dzięki udziałowi w projekcie zwiększyła się Twoja świadomość celów zawodowych? Czy obecnie, w porównaniu do okresu sprzed udziału w projekcie, wiesz dokładniej, jaką chcesz obrać ścieżkę kariery zawodowej?
- Czy udział w Projekcie był dla Ciebie wartościowym doświadczeniem?
- Czy udział w Projekcie zmienił coś w Twoim życiu?
- Co było Twoim zdaniem najbardziej wartościową częścią Projektu?
- Co było najmniej wartościową częścią Projektu? Co byś zmienił w Projekcie? Czego w Projekcie brakowało?

## 10. Dalsza kariera zawodowa.

- Czy masz długofalową wizję rozwoju swojej ścieżki kariery zawodowej?
- Czy uważasz, że poradzisz sobie na rynku pracy i osiągniesz sukces zawodowy?
- Czy wiesz, co jest Twoją słabą stroną i nad czym musisz popracować?

## D. ZAKOŃCZENIE (5 minut)

- Podsumowanie zebranych informacji
- Podziękowanie za udział w badaniu





## Załącznik 4 Scenariusz wywiadu z pracownikami Akademii Morskiej

### *Scenariusz wywiadu z pracownikami Akademii Morskiej*

#### **A. WPROWADZENIE (5-10 minut)**

- Przedstawienie się ewaluatora
- Przedstawienie celów badania – wyjaśnienie idei badania i roli pogłębionego wywiadu indywidualnego
- Pytanie o zgodę na nagrywanie wywiadu, wyjaśnienie sposobu wykorzystania danych

#### **B. ROZGRZEWKA (5-10 minut)**

- Przedstawienie się uczestnika wywiadu
- Prośba o powiedzenie kilku słów o sobie:
  - g. Czy Pan/Pani zajmuje w pracy zawodowej?*
  - h. Na czym polega praca Biura Karier?*
  - i. Jaka była Pana/ Pani rola w Projekcie?*

#### **C. WYWIAD WŁAŚCIWY (30-40 minut)**

##### **1. Użyteczność testu diagnozującego z perspektywy doskonalenia kompetencji?**

- d. Na czym polegał test diagnozujący?*
- e. Jaka była rola testu diagnozującego w Projekcie?*
- f. Czy rozwiązanie testu diagnozującego pozwoliło poznać mocne i słabe strony uczestników Projektu?*
- g. Czy test diagnozujący dotyczył tych obszarów/ kompetencji, które faktycznie są kluczowe z perspektywy wejścia na rynek pracy?*

##### **2. Użyteczność symulacji rozmów kwalifikacyjnych?**

- a. Na czym polegała symulacja rozmowy kwalifikacyjnej?*
- b. Jakie korzyści dla studentów daje symulacja rozmowy kwalifikacyjnej?*
- c. Jak ocenia Pan/Pani tę formę wsparcia?*
- d. Czy dzięki udziałowi w symulacji student poznaje swoje mocne i słabe strony?*
- e. Czy w ten sposób student uczy się sztuki autoprezentacji?*
- f. Czy dzięki udziałowi w symulacji, student będzie bardziej pewny siebie uczestnicząc w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej?*
- g. Czy udział w symulacji jest kluczową formą wsparcia w Projekcie?*

##### **3. Użyteczność wsparcia projektowego z perspektywy wejścia na rynek pracy?**

- a. Czy wsparcie było adekwatne do potrzeb studentów?*
- b. Czy otrzymane wsparcie pozwoliło im wzmocnić swoje słabe strony?*
- c. Czy dzięki udziałowi w Projekcie studenci czują się pewniej na rynku pracy?*
- d. Czy dzięki udziałowi w Projekcie są oni bardziej elastyczni?*
- e. Czy Beneficjenci Projektu wiedzą jak szukać pracy? Czy udział w Projekcie nauczył ich tego, jak szukać pracy?*
- f. Czy Beneficjenci dowiedzieli się jak zakładać własną działalność gospodarczą? Czy nauczyli się prowadzenia własnego biznesu?*



- g. Czy udział w Projekcie zwiększył ich poziom wiedzy na temat przedsiębiorczości? Czy dzięki udziałowi w Projekcie, Beneficjenci będą bardziej przedsiębiorczy?*
- h. Czy Beneficjenci Projektu poznali swoje predyspozycje do wykonywania określonych prac?*
- i. Czy udział w Projekcie pomógł studentom zaplanować własną ścieżkę kariery?*

#### **4. Współpraca z Odbiorcami Projektu**

- a. Czy wsparcie, które oferują realizatorzy projektu, jest dostosowane do potrzeb i oczekiwań studentów?*
- b. Jak przebiega współpraca pomiędzy realizatorami projektu a Beneficjentami?*
- c. Czy pojawiają się jakieś trudności w tej współpracy?*

#### **5. Korzyści Beneficjentów z udziału w Projekcie**

- a. Co Pana/Pani zdaniem jest największą korzyścią dla Beneficjentów z udziału w Projekcie?*
- b. Czy dzięki udziałowi w projekcie Beneficjenci zdobywają podstawową wiedzę i umiejętności, dotyczące tego, jak poradzić sobie na rynku pracy?*
- c. Czy dzięki udziałowi w projekcie zwiększa się świadomość celów zawodowych Beneficjentów?*

#### **6. Mocne i słabe strony projektu.**

- c. Co jest Pana/Pani zdaniem najbardziej wartościową częścią Projektu?*
- d. Co jest najmniej wartościową częścią Projektu? Co by Pan/Pani zmienił/a w Projekcie? Czego w Projekcie brakowało?*
- e. Gdzie upatruje Pan/Pani największych szans i największych zagrożeń z perspektywy założonych celów Projektu?*
- f. Jakie bariery pojawiały się na drodze do realizacji założonych celów Projektu?*
- g. Jakie są według Pana/Pani najważniejsze czynniki gwarantujące sukces Projektu?*

#### **7. Dalsza kariera zawodowa.**

- a. Czy dzięki udziałowi w Projekcie studenci wypracowują długofalową wizję rozwoju swojej ścieżki kariery zawodowej?*

### **D. ZAKOŃCZENIE (5 minut)**

- Podsumowanie zebranych informacji
- Podziękowanie za udział w badaniu



## Załącznik 5 Scenariusz wywiadu z pracownikami 3 Biur Karier na pozostałych uczelniach

### Scenariusz wywiadu z pracownikami 3 Biur Karier na pozostałych uczelniach

#### A. WPROWADZENIE (5 minut)

- Przedstawienie się ewaluatora
- Przedstawienie celów badania – wyjaśnienie idei badania i roli pogłębionego wywiadu indywidualnego
- Pytanie o zgodę na nagrywanie wywiadu, wyjaśnienie sposobu wykorzystania danych

#### B. ROZGRZEWKA (5-10 minut)

- Przedstawienie się uczestnika wywiadu
- Prośba o powiedzenie kilku słów o sobie:
  - j. Czy Pan/Pani zajmuje w pracy zawodowej?*
  - k. Na czym polega praca Biura Karier?*
  - l. Jaka była Pana/ Pani rola w Projekcie?*

#### C. WYWIAD WŁAŚCIWY (30-40 minut)

##### 8. Użyteczność testu diagnozującego z perspektywy doskonalenia kompetencji?

- a. Na czym polegał test diagnozujący?*
- b. Jaka była rola testu diagnozującego w Projekcie?*
- c. Czy rozwiązanie testu diagnozującego pozwoliło poznać mocne i słabe strony uczestników Projektu?*
- d. Czy test diagnozujący dotyczył tych obszarów/ kompetencji, które faktycznie są kluczowe z perspektywy wejścia na rynek pracy?*

##### 9. Użyteczność symulacji rozmów kwalifikacyjnych?

- a. Na czym polegała symulacja rozmowy kwalifikacyjnej?*
- b. Jakie korzyści dla studentów daje symulacja rozmowy kwalifikacyjnej?*
- c. Jak ocenia Pan/Pani tę formę wsparcia?*
- d. Czy dzięki udziałowi w symulacji student poznaje swoje mocne i słabe strony?*
- e. Czy w ten sposób student uczy się sztuki autoprezentacji?*
- f. Czy dzięki udziałowi w symulacji, student będzie bardziej pewny siebie uczestnicząc w prawdziwej rozmowie kwalifikacyjnej?*
- g. Czy udział w symulacji jest kluczową formą wsparcia w Projekcie?*

##### 10. Użyteczność wsparcia projektowego z perspektywy wejścia na rynek pracy?

- a. Czy wsparcie było adekwatne do potrzeb studentów?*
- b. Czy otrzymane wsparcie pozwoliło im wzmocnić swoje słabe strony?*
- c. Czy dzięki udziałowi w Projekcie studenci czują się pewniej na rynku pracy?*
- d. Czy dzięki udziałowi w Projekcie są oni bardziej elastyczni?*
- e. Czy Beneficjenci Projektu wiedzą jak szukać pracy? Czy udział w Projekcie nauczył ich tego, jak szukać pracy?*
- f. Czy Beneficjenci dowiedzieli się jak zakładać własną działalność gospodarczą? Czy nauczyli się prowadzenia własnego biznesu?*



- g. Czy udział w Projekcie zwiększył ich poziom wiedzy na temat przedsiębiorczości? Czy dzięki udziałowi w Projekcie, Beneficjenci będą bardziej przedsiębiorczy?*
- h. Czy Beneficjenci Projektu poznali swoje predyspozycje do wykonywania określonych prac?*
- i. Czy udział w Projekcie pomógł studentom zaplanować własną ścieżkę kariery?*

#### **11. Współpraca między realizatorami Projektu a Odbiorcami**

- a. Czy wsparcie, które oferują realizatorzy projektu, jest dostosowane do potrzeb i oczekiwań studentów?*
- b. Jak przebiega współpraca pomiędzy realizatorami Projektu a Beneficjentami?*
- c. Czy pojawiają się jakieś trudności w tej współpracy?*

#### **12. Korzyści Beneficjentów z udziału w Projekcie**

- a. Co Pana/Pani zdaniem jest największą korzyścią dla Beneficjentów z udziału w Projekcie?*
- b. Czy dzięki udziałowi w projekcie Beneficjenci zdobywają podstawową wiedzę i umiejętności, dotyczące tego, jak poradzić sobie na rynku pracy?*
- c. Czy dzięki udziałowi w Projekcie zwiększa się świadomość celów zawodowych Beneficjentów?*

#### **13. Mocne i słabe strony projektu.**

- a. Co jest Pana/Pani zdaniem najbardziej wartościową częścią Projektu?*
- b. Co jest najmniej wartościową częścią Projektu? Co by Pan/Pani zmienił/a w Projekcie? Czego w Projekcie brakowało?*
- c. Gdzie upatruje Pan/Pani największych szans i największych zagrożeń z perspektywy założonych celów Projektu?*
- d. Jakie bariery pojawiały się na drodze do realizacji założonych celów Projektu?*
- e. Jakie są według Pana/Pani najważniejsze czynniki gwarantujące sukces Projektu?*

#### **14. Dalsza kariera zawodowa.**

- a. Czy dzięki udziałowi w Projekcie studenci wypracowują długofalową wizję rozwoju swojej ścieżki kariery zawodowej?*

### **D. ZAKOŃCZENIE (5 minut)**

- Podsumowanie zebranych informacji
- Podziękowanie za udział w badaniu

## Załącznik 6 Ankieta ewaluacyjna Projektu (CAWI)

### ANKIETA EWALUACYJNA PROJEKTU

#### ***Drodzy Studenci i Absolwenci!***

Realizacja projektu „*Rejs do kariery*” zakłada prowadzenie systematycznego procesu ewaluacji. W tym celu prosimy o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej i dokonanie oceny Projektu, w którym uczestniczyliście. Poniższe dane wykorzystamy jedynie w celu sporządzenia zestawień zbiorczych. Będziemy bardzo wdzięczni za szczerość wypowiedzi.

#### ADEKWATNOŚĆ WSPARCIA

1. Czy jesteś zadowolony/a z udziału w projekcie?
  - 1) Zdecydowanie nie
  - 2) Raczej nie
  - 3) Trudno powiedzieć
  - 4) Raczej tak
  - 5) Zdecydowanie tak
2. Jak oceniasz wsparcie, którym zostałeś/aś objęty/a w ramach działań projektowych?
  - 1) Zdecydowanie źle
  - 2) Raczej źle
  - 3) Trudno powiedzieć
  - 4) Raczej dobrze
  - 5) Zdecydowanie dobrze
3. W jakim stopniu wsparcie jakie uzyskałeś/aś w projekcie było dopasowane do Twoich potrzeb i oczekiwań?
  - 1) W niskim stopniu
  - 2) W umiarkowanym stopniu
  - 3) W wysokim stopniu

#### UŻYTECZNOŚĆ WSPARCIA

4. Projekt ten składał się z kilku, wymienionych poniżej, elementów wsparcia. Wybierz i zaznacz 3 elementy, dzięki którym wyniosłeś/aś z projektu najwięcej korzyści, które były najbardziej przydatne:
  - 1) Test diagnozujący
  - 2) Testy psychologiczne
  - 3) Assessment Centre
  - 4) Symulacje 2 rozmów kwalifikacyjnych u rzeczywistych pracodawców
  - 5) Diagnoza mocnych i słabych stron
  - 6) Zaprojektowanie ścieżki indywidualnego wsparcia
  - 7) Udział w szkoleniach w celu podniesienia kompetencji osobistych

5. W jakim stopniu, według Ciebie, wiedzę i umiejętności jakie nabyłeś/aś w projekcie będziesz wykorzystywać w praktyce?
  - 1) W niskim stopniu
  - 2) W umiarkowanym stopniu
  - 3) W wysokim stopniu
6. W jakim stopniu, według Ciebie, udział w Projekcie przygotował Cię do wejścia na rynek pracy?
  - 1) W niskim stopniu
  - 2) W umiarkowanym stopniu
  - 3) W wysokim stopniu

#### EFEKTYWNOŚĆ *MODELU*

7. Prosimy o ocenę efektywności *Modelu* wsparcia dla studentów wchodzących na rynek pracy, zastosowanego w projekcie „Rejs do kariery”, tzn. na ile szybciej i zgodnie z preferencjami i zainteresowaniami umożliwia on znalezienie zatrudnienia. Prosimy ocenić, czy *Model* jest w Twojej opinii:
  - 1) Bardzo nieefektywny
  - 2) Nieefektywny
  - 3) Trudno powiedzieć
  - 4) Efektywny
  - 5) Bardzo efektywny

#### SKUTECZNOŚĆ WSPARCIA

8. Czy dzięki udziałowi w Projekcie:	Wstaw znak X w odpowiedniej rubryce				
	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Trudno powiedzieć	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
1. poznałeś/eś swoje mocne i słabe strony?					
2. poznałeś/eś swoje predyspozycje do wykonywania określonych prac?					
3. dowiedziałeś/eś się jak poruszać się na rynku pracy?					
4. wzmocniłeś/eś swoje słabe strony?					
5. przygotowałeś/eś się do wejścia na rynek pracy?					
6. stałeś/eś się bardziej elastyczny na rynku pracy?					





## UŻYTECZNOŚĆ WSPARCIA

9. Czy dzięki udziałowi w Projekcie zwiększyłaś/eś swoje kompetencje w obszarze:	Nie brałam/em udziału w ofercie szkoleniowo – doradczej Projektu z tego zagadnienia tematycznego	Wstaw znak X w odpowiedniej rubryce				
		Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Trudno powiedzieć	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
1. efektywnego poszukiwania pracy?						
2. efektywnego odbywania rozmów kwalifikacyjnych?						
3. radzenia sobie ze stresem?						
4. skutecznej komunikacji z innymi ludźmi?						
5. inteligencji emocjonalnej?						
6. asertywności?						
7. autoprezentacji?						
8. zakładania działalności gospodarczej?						
9. prawa pracy?						

## METRYCZKA

M1. Z jakiej jesteś uczelni:

- 1) Uniwersytet Gdański
- 2) Akademia Morska
- 3) Wyższa Szkoła Turystyki i Hotelarstwa
- 4) Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej

M2. Twoja płeć:

- 1) Kobieta
- 2) Mężczyzna

M3. Status zawodowy:

- 1) Pracuję na umowę o pracę
- 2) Pracuję na umowę zlecenie/o dzieło
- 3) Prowadzę działalność gospodarczą
- 4) Odbywam staż lub praktyki zawodowe
- 5) Jestem zarejestrowany w PUP/Nie pracuję
- 6) Kontynuuję naukę

Dziękujemy za wypełnienie ankiety ☺