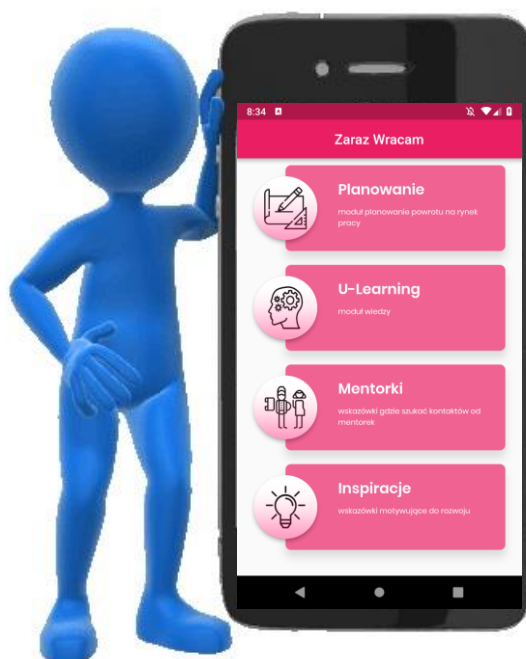


Innowacja

„ZARAZ WRACAM...!”

Produkt I

– *Koncepcja modelu aplikacji mobilnej*



Warszawa 31.01.2019

Spis treści

1 - Koncepcja realizacji innowacji i aplikacji mobilnej	3
<i>Wprowadzenie do problemu</i>	3
<i>Szczegółowy opis</i>	5
<i>Charakterystyka grupy docelowej</i>	8
<i>Koncepcja innowacji</i>	12
a) Struktura i funkcjonalności aplikacji mobilnej	13
b) Struktura Przewodnika dla użytkowników innowacji	19
2 – Koncepcja oprawy graficznej oraz interfejsu aplikacji	20
3 - Treść i zasady działania modułu planowania	25
Moje małe planowanie... ..	26
Opis Metody SMART:	27
Moje duże planowanie.....	29
Projekt funkcjonalny panelu modułu planowania:	33
4 Treść zasobów wiedzy modułów u-learningu	35
5 - Treść modułu Inspiracji.....	37
6 – Konsultacje koncepcji innowacji z użytkownikami.....	38

1 - Koncepcja realizacji innowacji i aplikacji mobilnej

Niniejsza koncepcja realizacji innowacji „Zaraz wracam...”, jest z jednej strony doprecyzowaniem i uszczegółowieniem ogólnych założeń dokonanych we wniosku konkursowym i SI (Specyfikacji Innowacji), zaś z drugiej strony stanowi dokładny opis i dokumentację funkcjonalności oraz zawartości obu końcowych produktów, jakie powstaną w wyniku jej realizacji:

- aplikacji mobilnej „ZARAZ WRACAM”
- oraz Przewodnika dla użytkowników.

Na kolejnych stronach opisujemy zarówno sam problem, w którego wsparcie wpisuje się nasze rozwiązanie, jak i charakterystykę grupy docelowej innowacji (wspartą danymi statystycznymi).

W następnej części opisujemy koncepcję wykonawczą idei i założeń realizacyjnych innowacji wskazując kolejno na: założenia dotyczące oprawy graficznej i interfejsu użytkownika, prezentujemy planowaną zawartość i zasady działania modułu planowania, strukturę i treści modułu u-learningu oraz inspiracji. Na samym końcu zaprezentowane są syntetycznie wnioski z dotychczasowych konsultacji koncepcji innowacji z użytkownikami.

Wprowadzenie do problemu

Każdy z nas pełni w swoim życiu wiele ról, począwszy od roli dziecka, ucznia, siostry, brata, przyjaciela, dziewczyny, chłopaka, aż do osoby dorosłej. Gdy zakładamy własną rodzinę ilość możliwych (do jednoczesnego występowania) ról wydaje się rosnąć. Każda z pełnionych ról wymaga od nas uwagi, działania, wymaga czasu, zaangażowania itp.

Szczególnie kobiety wydają się być w tradycyjnym społeczeństwie krajów rozwiniętych obciążone potencjalnie większą ilością ról i większym w nie zaangażowaniem. Wśród wielu wspólnych dla obu płci ról kobiety wydają się być szczególnie obciążone np. rolą żony (to z reguły na niej spoczywa prowadzenie domu – sprzątanie, jedzenie itp.) oraz rolą matki, która nie tylko nosi swoje dziecko przez 9 miesięcy, ale po porodzie jest w pełni odpowiedzialna za opiekę nad nim (oczywiście w żaden sposób nie negujemy tutaj roli nowoczesnych ojców wspierających często intensywnie swoje partnerki... ☺). Z tego też względu kobiety w zupełnie naturalny sposób mają przymusową przerwę w swojej obecności na rynku pracy (lub w ogóle wchodzą na niego dużo później).

Jak wynika z danych Ministerstwa Pracy w ostatnich latach wciąż przybywa kobiet, które po urodzeniu dziecka dołączają do rejestru bezrobotnych. W latach 2008-2013 liczba świeżo upieczonych bezrobotnych matek wzrosła aż o 50 proc. Po urodzeniu dziecka powrót na rynek pracy jest z pewnością utrudniony. Potwierdzają to statystyki. A te najświeższe nie napawają optymizmem. Jak wynika z danych resortu pracy, pod koniec listopada 2014 roku liczba kobiet, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia, wyniosła 223.670 osób. Stanowiło to, zatem 12,4% ogółu bezrobotnych (www.regiopraca.pl)

Aktywność zawodowa młodych kobiet w Polsce spadła do najniższego poziomu, od co najmniej 19 lat - wynika z publikacji GUS, która ukazała się w lutym 2018. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Według danych za III kwartał 2017 r. aktywność zawodowa kobiet w wieku 25-34 lata spadła do najniższego poziomu od 2003 r. (najstarsze dane GUS) i wynosi 74,2 proc. Jednakże wg danych Eurostatu, które obejmują jeszcze szerszy zakres czasu, to najniższe wartości przynajmniej od 1999 r., czyli od 19 lat!.

W ostatnich latach 2013-2018 tendencja ta jeszcze bardziej się nasila – jak wskazuje informacja o sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego w pierwszym półroczu 2018 r. zauważalnie w ogólnej liczbie bezrobotnych zwiększył się udział kobiet, w tym kobiet, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka (zmiana ta może być wynikiem wpływu wypłat świadczenia 500 plus na odkładanie w czasie przez rodziców decyzji o powrocie na rynek pracy.)

Z kolei firma doradztwa strategicznego McKinsey & Company w raporcie w 2017 r. obliczyła, że dzięki zwiększeniu aktywności zawodowej Polek do 2025 r. polska gospodarka mogłaby wypracować dodatkowe 1,3 biliona złotych.

Zadałam sobie zatem pytanie:

Jak można wesprzeć kobiety w powrocie (wejściu) na rynek pracy?

Rozwiązanie tego problemu jest bardzo istotne dla grupy docelowej, gdyż kobiety w ten sposób szybko wpadają w pułapkę oddalenia i wykluczenia z rynku pracy - są narażone na dyskryminację i doświadczanie nierówności szans na rynku pracy, jako osoby przez dłuższy niemające z nim kontaktu.

Większość stosowanych dziś działań w ramach wsparcia osób oddalonych od rynku pracy ma swoją lepszą lub gorszą skuteczność i efektywność.

Moja innowacja nie ma ich zastąpić, lecz na zasadzie synergii współdziałać z nimi, znacznie zwiększając ich efektywność i skutki.

Przykładowo, jeśli do istniejącego wsparcia finansowego na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, dołożymy proponowaną innowację jako działanie dodatkowe i kompatybilne, to szanse na to, że własna firma będzie sukcesem znacznie wzrosną, gdyż osoba mająca:

- lepiej przygotowany plan działania
- większą motywację wewnętrzną
- dodatkowe inspiracje do działania
- własnego coacha kariery w kieszeni ☺ (aplikacja mobilna)
- osobistą mentorkę rozwoju
- i tworząca swój plan już od momentu zajścia w ciążę...

ma większe szanse na sukces, niż ktoś przygotowujący swój biznesplan na ostatni moment i „na kolanie...”.

Dlaczego należy poszukać nowego, innowacyjnego rozwiązania? Myślę, że dlatego, iż świat zmienia się coraz szybciej. W pędzącym trendzie szybkich zmian, zmian w technologiach, metodach i narzędziach pracy - w wirze ciągłego przeobrażania się zawodów - coraz bardziej rośnie niepewność: co muszę dziś wiedzieć, aby jutro podołać zadaniom zawodowym? Jak spełnić rosnące oczekiwania pracodawców?

Do pogoni uciekającego świata powinniśmy również wykorzystać nowe technologie - nasze smartfony (stąd pomysł aplikacji). Dziś to właśnie smartfony mają odpowiedni potencjał technologiczny i to one są w stanie zbudować wirtualny most nad przepaścią „oddalenia”. Przemyślana i odpowiednio przygotowana aplikacja może w zaplanowany sposób motywować, wspierać, informować i wskazywać, co należy zrobić, aby wrócić na rynek pracy jako unikalna i poszukiwana pracownica.

Jednym z najlepszych środków zaradczych jest zapewnienie wsparcia motywacyjnego, wzmocnienia umiejętności i wiedzy, oraz ukierunkowania i pomocy w orientacji na rynku pracy. Spośród wielu czynników warunkujących efektywny powrót kobiet na rynek pracy chcę skoncentrować się na tych wskazywanych często jako kluczowe, a mianowicie:

- umiejętności zarządzania swoją karierą
- motywacji wewnętrznej
- społecznościowym wsparciu ze strony osób, które „wróciły”
- oraz wykorzystaniu nowych technologii (aplikacja mobilna).

Częsty brak ww. elementów (u kobiet zamierzających wrócić na rynek pracy) to problem, który ma rozwiązywać moja innowacja.

Szczegółowy opis

Dobrym przykładem bardziej szczegółowo ilustrującym problem, na którym koncentruje się innowacja, mogą być badania sytuacji kobiet wykonane w województwie wielkopolskim. W związku z problemami kobiet na rynku pracy, jakie występują od lat w regionie w ramach projektu Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2013 r. zrealizowano na terenie województwa wielkopolskiego badanie „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030”, mające dostarczyć szczegółowych informacji nt. sytuacji społecznej i zawodowej kobiet.

Na podstawie zrealizowanych analiz ustalono, że dwoma najważniejszymi obszarami życia kobiet objętych badaniem była rodzina oraz aktywność zawodowa. Niezależnie od wieku, dla respondentek priorytetem było funkcjonowanie w roli matki, córki oraz żony/partnerki, z czego największe znaczenie miały zadania związane z macierzyństwem.

Drugim najważniejszym obszarem życia dla kobiet objętych badaniem była aktywność zawodowa. Wyniki wyraźnie pokazują, że niezależnie od wieku czy miejsca zamieszkania kobiety chcą pracować, gdyż praca daje im możliwość zaspokojenia własnych potrzeb materialnych oraz pozytywnie wpływa na poczucie własnej wartości. W trakcie

przeprowadzonych wywiadów indywidualnych oraz grupowych wyraźnie zauważono, że w opinii kobiet realizacja i spełnienie w jednym obszarze często odbywa się kosztem innego, co w efekcie powoduje trudności, związane z koniecznością pogodzenia ról rodzinnych i zawodowych ¹.

Dla rozwiązania istniejących trudności, około 1/3 kobiet byłoby gotowych zrezygnować z którejś z pełnionych przez siebie ról /obowiązków. Na takie rozwiązanie zgodziłoby się najczęściej kobiety w wieku 30-44 lat (33%), najrzadziej natomiast kobiety starsze (23,9%). Niezależnie jednak od wieku, pierwszym obszarem, wymienianym jako ten, z którego byłyby gotowe zrezygnować, była praca zawodowa. Warty podkreślenia jest także fakt, że w przekonaniach respondentek to kobieta, w większym stopniu niż mężczyzna, predestynowana jest do rezygnacji z roli zawodowej na rzecz zajęcia się rodziną.

Wyniki badań pokazują, że jedną z najbardziej angażujących ról w życiu kobiet jest rola matki. Urodzenie dziecka oraz konieczność zapewnienia mu opieki w pierwszych latach życia znacząco wpływa na inne obszary życia kobiety, przede wszystkim aktywność zawodową. Zdecydowanemu ograniczeniu ulega dyspozycyjność kobiet, a silne zaangażowanie, niekiedy trwające kilka lat w opiekę nad dzieckiem sprawia, że kwalifikacje zawodowe często ulegają przedawnieniu, przez co powrót na rynek pracy jest w znacznym stopniu utrudniony. W zależności od tego jak długo trwa przerwa w aktywności zawodowej, tym trudniej może być kobiecie powrócić do wykonywania swoich obowiązków zawodowych.²

W jeszcze trudniejszej sytuacji są osoby, które po urodzeniu dziecka dopiero po raz pierwszy przystępują do poszukiwania zatrudnienia. Grupa ta w trakcie podejmowania aktywności zawodowej musi się zmierzyć z licznymi barierami zarówno zewnętrznymi (m. in. podejście pracodawców, konieczność aktualizacji kwalifikacji zawodowych, brak odpowiednich ofert pracy) jak i wewnętrznymi (lęk o dziecko, obawy związane z koniecznością poruszania się po rynku pracy, niska samoocena).

Wszystkie te problemy znajdują swoje odzwierciedlenie w fakcie, że ponad 27% kobiet zarejestrowanych w PUP stanowią kobiety, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Świadczy to o znaczących trudnościach, jakie ta grupa kobiet napotyka, chcąc ponownie podjąć zatrudnienie.

W przypadku konieczności zapewnienia dziecku opieki w pierwszych latach życia kobiety chcąc powrócić na rynek pracy niejednokrotnie spotykają się z problemami związanymi z dezaktualizacją ich kwalifikacji zawodowych, nieumiejętnością poruszania się po rynku pracy, brakiem doświadczenia zawodowego.

Jednym z rozwiązań mogących stanowić alternatywę dla kobiet posiadających dziecko do 3 roku życia oraz pragnących być aktywnymi na rynku pracy jest podjęcie zatrudnienia w ramach pracy elastycznej, tj. pracy dającej swobodę w zakresie miejsca i czasu pracy (praca zdalna/praca w domu/ praca przez telefon/Internet).

¹ „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku” – raport – Poznań 2013

² „Sytuacja kobiet na wielkopolskim rynku pracy wobec wyzwań demograficznych do 2030 roku” – raport – Poznań 2013

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają pracownikom dopasować delegowane zadania do możliwości w zakresie miejsca oraz czasu, jakim dysponują z uwagi np. na obowiązki rodzinne.

Przykładami ww. form zatrudnienia są:

- a) ruchome godziny pracy (system dający możliwość rozpoczęcia i zakończenia pracy w godzinach dopasowanych do możliwości pracownika. Taka forma zakłada przepracowanie podstawowej, określonej liczby godzin w ciągu dnia ale bez ścisłego wskazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy)
- b) pracę z domu (system polegający na wykonywaniu części bądź całości zadań w miejscu zamieszkania, w dużym stopniu uzależniony od charakteru wykonywanej pracy oraz możliwości zapewnienia w miejscu zamieszkania warunków niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych)
- c) telepracę (forma zatrudnienia umożliwiającą wykonywanie obowiązków służbowych za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej poza zakładem pracy)
- d) wspólny etat (forma zatrudnienia polegająca na podziale obowiązków przypisanych do jednego stanowiska pracy na dwóch lub więcej pracowników)
- e) równoważny czas pracy (system polegający na wydłużaniu czasu pracy w danym terminie, na rzecz skrócenia czasu pracy w innym terminie, system ten zakłada realizację określonej ilości godzin w określonym czasie, dopuszcza jednak możliwość większego zaangażowania w wybrane dni/tygodnie na rzecz mniejszego zaangażowania w inne dni/tygodnie)³

Elastyczne formy zatrudnienia będą również jedną z propozycji, które będziemy chcieli przybliżyć kobietom wracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Dzięki nowym technologiom oraz również stopniowo coraz bardziej pozytywnemu traktowaniu pracy zdalnej (pracy na odległość) przez pracodawców zakres zawodów, prac i zadań wykonywanych w ten sposób rozszerza się coraz bardziej.

Dziś zdalna praca nikogo nie dziwi. Firmy coraz częściej decydują się na telepracowników, ci zaś zyskują elastyczniejszą formę zatrudnienia, poza siedzibą firmy, jednak na atrakcyjnych warunkach. Na Zachodzie telepracownicy stanowią już 15 proc. ogółu osób pracujących.⁴

³ Op. cit.

⁴ Za: www.dziennikprzedsiebiorcy.pl/life-style/245-telepracownik-xxi-wieku - dostęp 20.01.2019

Charakterystyka grupy docelowej

Zgodnie z przyjętymi założeniami mamy dwie grupy docelowe tworzonej innowacji:

- **odbiorców** – czyli te osoby, które będą bezpośrednio korzystać z przygotowanej inoowacji – czyli z aplikacji mobilnej
- **użytkowników** – czyli wszystkich specjalistów, którzy wspierają innych w rozwoju osobistym i będą mogli polecać korzystanie z aplikacji mobilnej „ZARAZ WRACAM!...” pracując ze swoimi klientkami np. podczas szkoleń, warsztatów, czy treningów

Grupą docelową odbiorców w tworzonej innowacji są kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Bardzo trafny opis potrzeb kobiet wracających na rynek pracy zawiera Raport z akcji lokalnych „MAMA WRACA DO PRACY” (Kraków, 2013): „Kobiety potrzebują głównie wsparcia motywacyjnego, potwierdzenia swoich umiejętności i wiedzy, pewnego ukierunkowania i pomocy w orientacji na rynku pracy.” Dodatkowo:

- zapewnienie opieki nad dziećmi (oraz lęki i obawy dotyczące rozłąki z dzieckiem)
- zerwane relacje z pracodawcą (częsty brak możliwości powrotu na dawne stanowisko pracy, brak zrozumienia i otwartości na potrzeby pracownika-matki)
- kobiety często w ogóle nie wiedzą, od czego zacząć swoją aktywizację zawodową,
- nie wiedzą jak i gdzie szukać pracy, jak się dobrze zaprezentować pracodawcy,
- są bardziej narażone na dyskryminację i doświadczanie nierówności szans na rynku pracy,
- nie potrafią sobie poradzić z problemami godzenia życia zawodowego i rodzinnego - często już samo wyobrażenie o trudnościach związanych z łączeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem/dziećmi powoduje zaprzestawanie działań zmierzających w kierunku powrotu do pracy lub odkładanie decyzji o powrocie do pracy na przyszłość.

Z wielu różnych podgrup spośród kobiet pragnących wrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka (dzieci), chcę skupić się na tych, które właśnie zaszły w ciążę i pozostają bez zatrudnienia.

Dla tych kobiet bardzo ważne jest, aby w optymalny sposób wykorzystać czas samej ciąży i wszelkie szanse dobrego przygotowania się do wejścia na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Tak, aby każda kobieta, która pragnie wychować dobrze swoje dziecko, ale jednocześnie nie chce rezygnować z samej siebie, ze swojej kariery zawodowej, mogła już przed porodem, zacząć przygotowania do powrotu, przygotować swój plan i w chwili, gdy przywita na świecie swoje największe szczęście wywiesić w swojej przestrzeni zawodowej, widoczną dla innych (i dla siebie) tabliczkę:

„ZARAZ WRACAM!...” ☺

Ponieważ podjęty przez nas problem dotyczy bardzo dużej liczby kobiet, istnieje wiele instytucji, podmiotów, organizacji, NGO, które zajmują się wsparciem i pomocą kobiet wracających na rynek pracy.

Grupą docelową użytkowników mogą być m.in. instytucje pomocy i integracji społecznej, instytucje rynku pracy oraz NGO'sy wyspecjalizowane we wspieraniu rodziców w obszarze work-life balance. Przygotowanie dla nich nowego, innowacyjnego, prostego we wdrożeniu i upowszechnieniu narzędzia powinno spotkać się z dużym zainteresowaniem, gdyż ze względu na duże koszty tradycyjnych działań, wszyscy szukają nowych tańszych i efektywnych metod, wykorzystujących nowe technologie, – czyli takiej jak niniejsze rozwiązanie.

Inną, bardzo liczną grupą użytkowników, mogących korzystać i upowszechniać moje rozwiązanie są wszyscy mentorzy rozwoju, (czyli ci, którzy pomagają i wspierają innych w rozwoju osobistym). Metoda i aplikacja „ZARAZ WRACAM!...” to dla nich nowoczesne narzędzie pracy, które może być wykorzystywane podczas szkoleń, warsztatów, czy treningów przez wszystkich specjalistów związanych z edukacją: edukatorów, trenerów, doradców zawodowych, psychologów, pedagogów, coachów kariery, specjalistów usług rynku pracy, szkoleniowców, projektantów procesów rozwojowych, mentorów kształcenia ustawicznego – ogólnie dla wszystkich tych, którzy pomagają i wspierają innych w rozwoju edukacyjno-zawodowym, w rozwoju osobistego potencjału.

Ważną grupę użytkowników innowacji stanowić mogą szkoły rodzenia oraz poradnie dla matek (kobiet w ciąży) – to właśnie w tych instytucjach kobiety w naturalny sposób szukają wsparcia i dodanie wymiaru zawodowego wsparcia realizowanego poprzez niniejsze rozwiązanie będzie dla nich istotną wartością dodaną.

Interesariuszem są dla innowacji również świadomi pracodawcy, którzy nie chcąc tracić swoich często doświadczonych pracowników będą sami je namawiać do instalacji aplikacji i przygotowania planu powrotu.

Dane statystyczne

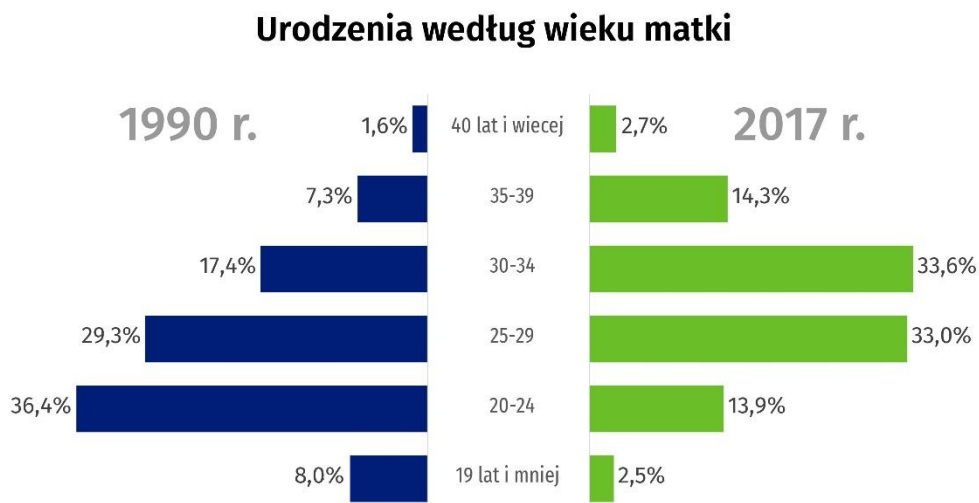
Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w porównaniu do 1990 roku w roku 2017 r. kobiety w Polsce w znacznie późniejszym wieku rodziły dzieci. Tuż po przełomie, w 1990 roku, aż 36,4% kobiet w Polsce rodziło dziecko od 20 a 24 lat. Odsetek kobiet w wieku 25-29 lat, które decydowały się na dziecko wynosił 29,3%.⁵

W 2017 roku kobiety decydowały się na dziecko o około 5 lat później niż miało to miejsce w latach 90-tych. Procent mam w Polsce, które rodziły dzieci będąc w wieku od 25 do 29 lat wynosił 33%, czyli o 3,7 punktu procentowego więcej niż 27 lat wcześniej i o 3, pkt. proc. mniej niż kobiet w wieku 20-24 lata w 1990 roku.

⁵ za: https://www.tygodnik-rolniczy.pl/articles/aktualnosci/_dzien-mamy-w-liczbach-jak-zmienila-sie-sytuacja-polskiej-mamy-po-1990-roku/ - dostęp dn. 20.01.2019

Znacznie wzrósł odsetek kobiet, które urodziły dzieci i w wieku między 30 a 34 lat. Podczas gdy w 1990 roku było ich 17,4%, to w 2017 roku już 33,6%. Niemal podwoiła się liczba matek, które urodziły będąc w wieku 35-39 lat – z 7,3% w 1990 r. do 14,3% w 2017 r.

Urodzenia według wieku matki – za GUS:

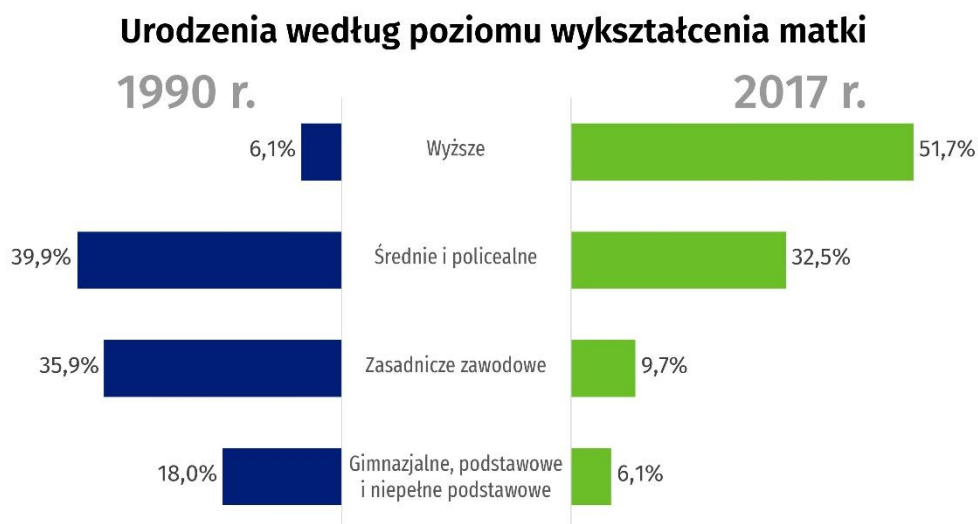


Dane i grafika: Główny Urząd Statystyczny (GUS)

Największa różnica pomiędzy latami dziewięćdziesiątymi XX wieku a obecnymi czasami to wykształcenie matek. Podczas gdy w 1990 roku matki, które dopiero, co urodziły dziecko miały głównie wykształcenie średnie i policealne (39,9%) oraz zasadnicze zawodowe (35,9%), to obecnie zdecydowanie najwięcej świeżo upieczonych matek miało wykształcenie wyższe (51,7%). Znacznie za to zmalał odsetek kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym (z 35,9% do zaledwie 9,7%) oraz tych z najniższym wykształceniem, czyli gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym. Odsetek młodych mam z takim wykształceniem stopnił z 18% w 1990 r. do zaledwie 6,1% w 2017 roku.

Tymczasem aktualna sytuacja na rynku pracy jest trudna - w 2019 r. luka kadrowa może narastać. Na koniec października w urzędach pracy było 937,3 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, czyli o prawie 10 tysięcy osób mniej niż przed miesiącem i aż 132 tys. mniej r/r. (spadek o 12,4 proc.). To także czas, kiedy w urzędach pozostało około 100 tys. niewykorzystanych ofert zatrudnienia. Średnio na 1 wolne miejsce pracy przypada aż 9 bezrobotnych - wynika z najnowszych danych Głównego Urzędu Statystycznego. Teoretycznie pracodawcy mają wybór, w praktyce liczba potencjalnych kandydatów jest jednak zdecydowanie niższa. Część danych dotyczy bowiem osób długotrwale bezrobotnych, którzy nie są zainteresowani podjęciem pracy lub nie posiadają odpowiednich kwalifikacji.

Mówiąc o luce kadrowej należy także uwzględnić silne zróżnicowanie regionalne polskiego bezrobocia. Najmniejsze występuje blisko granicy z Niemcami, w miastach wojewódzkich i okolicznych powiatach. Wiele osób, w tym młodych kobiet, nie decyduje się na rozpoczęcie albo kontynuację kariery zawodowej ze względu opiekę nad dziećmi.⁶



Dane i grafika: Główny Urząd Statystyczny (GUS)

Te dwa wskazane powyżej wyraźnie trendy zmian: rosnący wiek, w którym kobiety decydują się na urodzenie dziecka oraz wyższy poziom wykształcenia matek rodzących dzieci to czynniki, które należy mieć na uwadze szukając sposobów wsparcia dla matek wracających na rynek pracy. Z tego punktu widzenia tworząc koncepcję innowacji zakładać można u mojej grupy docelowej wyższy niż przeciętny poziom świadomości procesów dziejących się na rynku pracy oraz umiejętności posługiwania się nowymi technologiami – aplikacją mobilną.

Patrząc globalnie - jeśli weźmiemy pod uwagę całą populację naszego kraju, która obecnie wynosi blisko 38,5 mln ludzi oraz liczbę osób w wieku produkcyjnym (23,98 mln), wskaźnik osób pracujących wypada niekorzystnie (16,10 mln). Negatywny wpływ na gospodarkę ma niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet. Wynosi on 61,4 proc. i jest o 13,4 proc. niższy w stosunku do liczby pracujących mężczyzn (74,8 proc.). Aktywizacja kobiet jest zatem bardzo ważna.⁷

⁶ Za: <http://www.portalspozywczy.pl/technologie/wiadomosci/rynek-pracy-w-2019-r-luka-kadrowa-moze-narastac,165508.html> – dostęp 20.01.2019

⁷ <https://sukcespisanyszminka.pl/czego-potrzebujaja-polki-zeby-wrocic-na-rynek-pracy/> - dostęp 20.01.2019

Koncepcja innowacji

Tworząc innowację „ZARAZ WRACAM!...”, założyłam, iż jej głównym celem będzie zachęcenie kobiet do świadomego planowania procesu powrotu na rynek pracy i przygotowanie ich do lepszej integracji zawodowej.

Efekt zachęty do świadomego planowania powrotu osiągnę poprzez trzy elementy:

- nauczenie metody wielowymiarowego planowania swojego powrotu (metodą SMART)
- wzmocnienie motywacji i wiary we własne możliwości.
- zbudowanie społeczności (wspierających się wzajemnie) kobiet, które wróciły na rynek pracy (mentorki) i tych, które zamierzają to zrobić

Dwa główne produkty innowacji to:

- 1) - aplikacja mobilna „ZARAZ WRACAM!...”
- 2) - przewodnik dla użytkowników opisujący jak włączyć aplikacje do ich warsztatu narzędzi wsparcia i pomocy kobiet

Dlaczego uznałam aplikację mobilną jako dobrą ścieżkę dotarcia do grupy docelowej?

Smartfon to przedziwne i jedyne w swoim rodzaju urządzenie. Z początku niby nowy super telefon, lecz z każdym dniem staje się dla swoich użytkowników coraz ważniejszym, przydatnym, a czasami wręcz niezbędnym i niezastąpionym, wielowymiarowym osobistym urządzeniem ułatwiającym codzienne życie, pracę i rozrywkę. Jego możliwości i „umiejętności” rosną szybciej niż jakiegokolwiek innego urządzenia, z którego korzystamy. Niektórzy mówią o nim, jako o kluczu do przyszłości, inni nazywają złodziejem czasu i osobowości, ja postanowiłam popatrzeć na niego jak na magiczną różdżkę z krainy Harrego Pottera. Postanowiłam wykorzystać niektóre z jego możliwości dla potrzeb kobiet wracających na rynek pracy i stworzyć dedykowaną aplikację, która jak mam nadzieję:

- stanie się wsparciem pozwalającym zaplanować powrót
- będzie nowoczesnym zasobem wiedzy (moduł „u-learning”)
- będzie osobistym przewodnikiem powrotu
- i dbać będzie dodatkowo o utrzymanie motywacji i energii do działania.

Aplikacja „ZARAZ WRACAM!...” to pierwsza, dedykowana kobietom oddalonym od rynku pracy, aplikacja, mająca za cel przygotowanie ich do optymalnego powrotu i nowych sukcesów.

a) Struktura i funkcjonalności aplikacji mobilnej

Zgodnie z przyjętymi założeniami aplikacja mobilna „ZARAZ WRACAM!...” to prosty w obsłudze i działaniu program,

Aplikacja zawiera następujące funkcjonalności (cztery moduły):

- 1) planowania powrotu na rynek pracy
- 2) u-learningu
- 3) „Mentorki”
- 4) inspiracji

Ad. 1) Moduł planowania powrotu na rynek pracy – który umożliwia:

- stworzenie indywidualnego planu działania składającego się z min. 7 kroków, obejmującego m.in. rozwój osobisty i zawodowy, zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji
- wykorzystanie metodologii SMART w ustalaniu celów (oraz zgodnie z zasadami tej metody)
- ustalenie daty osiągnięcia ustalonych wskaźników wykonania (aplikacja będzie o tym przypominać)
- zaznaczanie zadań wykonanych
- możliwość modyfikacji planu

Istniejące na rynku programy umożliwiające tworzenie, planów, harmonogramów pełnią najczęściej funkcję „budzika” przypominającego o danym wydarzeniu (etapie) w zależności od ustawień mogą być bardziej lub mniej „wkurzające” dla użytkownika... Chodzi tu o znalezienie balansu - odpowiedniej równowagi pomiędzy skutecznym przypomnieniem o nadchodzącej dacie i zmotywowaniu użytkownika do działania i dbanie o to, aby użytkownik zirytowany ciągłym przypominaniem przypadkiem nie zaniechał swoich planów w ogóle. Zamierzamy to osiągnąć poprzez zastąpienie bezpośredniego „atakującego” komunikatu (np.: „czas upływa – weź się do roboty...!”) krótkim ciekawym i inspirującym newsem, przekazującym ukryty komunikat, że działanie daje efekty i wywołujący pytanie do samej siebie „może jednak warto zrobić ten kolejny krok...?”.

Ad. 2) Moduł u-learningu – zasoby wiedzy (planowanie powrotu, planowanie kariery)

U-learning to wielowymiarowy ekosystem edukacji XXI wieku. U-Learning, oznacza *ubiquitous learning* – jest to zapoczątkowana w Korei idea „wszechobecnej edukacji”, gdzie uczyć powinniśmy się zawsze i wszędzie.

U-Learning to jednoczesne wykorzystanie nowych technologii, metod, narzędzi kanałów komunikacji i różnorodnych form materiałów edukacyjnych (np. video, animację, podcast, prezentacje) w skoordynowanym, kompatybilnym, wielowymiarowym uczeniu się.

Jeśli zastanowimy się, jak dziś de facto zdobywamy nową wiedzę i umiejętności, jak staramy się nadażyć za zmieniającym się światem, to idea „wszechobecnej edukacji”, gdzie uczyć możemy się właściwie wszędzie i o każdej porze wydaje się być najbardziej odpowiednia.

Nauka poprzez u-learning spełnia następujące kryteria:

- trwałości (osoba ucząca się kontynuuje odnotowywane postępy, osiąga kumulatywnie kolejne poziomy programu i określone przyrosty wiedzy)
- dostępności (osoba ucząca się ma stały, łatwy i szybki dostęp do swoich danych, postępów, dokumentów, itd. cały czas i wszędzie)
- interaktywność (osoba ucząca się ma okazje do interakcji z ekspertami, nauczycielami, innymi uczącymi się na zasadzie komunikacji synchronicznej, dzięki czemu wiedza staje się jeszcze bardziej dostępna)
- zakorzenie w doświadczeniu (wiedza zakorzeniona jest w codziennym życiu osoby uczącej się, a rozwiązywane problemy nawiązują bezpośrednio do jej doświadczeń)

W aplikacji *Zaraz wracam!* ... , w formie u-learningu przygotowane zostały dwa tematy:

- 1 - „Jak zaplanować swój powrót na rynek pracy?”
- 2 - „Jak się uczyć i budować swoje portfolio zawodowe”

Oba tematy mają identyczną strukturę i identyczny podział na formy zastosowanych materiałów dydaktycznych:

- video
- podcast
- prezentacja
- tekst + linki do materiałów rozszerzających wiedzę

Wszystkie cztery elementy tworzą razem jedną całość – treść danego tematu.

Temat *„Jak zaplanować swój powrót na rynek pracy?”* jest praktycznym wprowadzeniem do umiejętności tworzenia i realizacji indywidualnego planu rozwoju osobistego. Treść tego tematu jest skorelowana ze SMART-nym, indywidualnym planem działania stworzonym w module pierwszym i ma wspierać każdą uczestniczkę w jego realizacji.

Temat *„Jak się uczyć?”* staje się dziś obowiązującym elementem lub wręcz kanonem w edukacji, często już od najmłodszych lat szkolnych. Osoby dorosłe raczej na pewno nie miały go w szkole, zatem koniecznie trzeba nadrobić te zaległości ☺.

Ad. 3) Moduł „Mentorki” – zawiera wskazówki, gdzie szukać kontaktów do menterek (kobiet, które wróciły na rynek pracy i chcą wspierać inne)

Moduł zawiera pięć opisów miejsc (i linki do nich) gdzie można znaleźć mentorki i poprosić o wsparcie w powrocie na rynek pracy.

We współpracy z wybraną organizacją pozarządową, która m.in. poprzez mentorki wspiera kobiety budujące swoją ścieżkę rozwoju zawodowego dokonamy wspólnego testowania tego modułu oraz ocenimy (metodami jakościowymi) efektywność takiego wsparcia.

Pięć miejsc, gdzie można znaleźć Mentorki to:

- 1 - **Akademia Kobiet Sukcesu**
- 2 - **Fundacja Liderki Biznesu**
- 3 - **Lean in STEM**
- 4 - **Sieć Przedsiębiorczych Kobiet**
- 5 - **dareIT**

Moduł zawiera linki do:

- 1) **Akademii Kobiet Sukcesu** – jest to społeczność kobiet aktywnych, przedsiębiorczych, chcących rozwijać siebie oraz swoje pasje i umiejętności. Kobiet pełnych radości życia. Jest jedną z największych kobiecych społeczności w Warszawie. Jak piszą *„Sukcesem jest dla nas równowaga i harmonia w najbardziej istotnych dla kobiety obszarach życia, takich jak: Spełnienie Zawodowe, Udany Rozwój Osobisty, Kochająca Rodzina, Ciało piękne i zdrowe, Emocjonalna inteligencja w relacjach z ludźmi i Samorealizacja.*

Kobieta Sukcesu to kobieta świadoma siebie i własnej unikalności, wierząca w swój potencjał, żyjąca w zgodzie ze swoim ciałem i kobiecością, z emocjami, wartościami i przekonaniami. Dzięki temu, że czuje się wartościowa i wie kim jest oraz co chce osiągnąć, ma siłę do działania i osiągnięcia sukcesu. Bądź taką kobietą!”

<http://www.kobietyisukces.pl/>

- 2) **Fundacji Liderki Biznesu** - *Program Mentoringowy Fundacji Liderki Biznesu powstał aby wspierać ambitne osoby - zarówno kobiety jak i mężczyźni - w świadomym kształtowaniu kariery zawodowej, rozwijaniu samoświadomości, a także aby wspierać je w ciągłym zdobywaniu i doskonaleniu kompetencji przywódczych.*

„Mentoring to - według definicji przyjętej przez Fundację - partnerska relacja między Mentorem a Mentee, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału Mentee. Relacja ta opiera się na wzajemnym zaufaniu, inspirowaniu oraz wzmacnianiu postaw przywódczych. Mentor to doświadczony w biznesie lider, Mentee to zaś osoba świadoma swoich celów zawodowych, która aspiruje do objęcia stanowisk zarządczych oraz do bycia formalnym liderem w swojej

organizacji. Relacja Mentor-Mentee powinna opierać się na wzajemnym zaufaniu, akceptacji różnic, szacunku oraz otwartości i szczerości”.

<https://www.fundacjaliderekbiznesu.pl/pm/mentoring/>

- 3) Lean in STEM** - „to Kobiety Mentoring rozwojowy - niezwykła szansa dla tych Dziewczyn, które planują karierę w globalnej korporacji, instytucji badawczej, na uczelni, chcą stworzyć własny start-up lub w inny sposób podbić świat technologii i nauki.”

<http://www.leaninstem.pl/program-mentoringowy>

- 4) Sieci Przedsiębiorczych Kobiet** - "to najbardziej biznesowa z kobiecych inicjatyw i najbardziej kobieca z biznesowych. Są teamem i z pasją propagują pojęcie przedsiębiorczości wśród kobiet, inspirują kobiety do aktywności zawodowej, do współpracy w celu osiągnięcia tego, co w pojedynkę nie jest w pełni możliwe i prowokuje do networkingu, czyli wzajemnego wsparcia, wymiany doświadczeń i wiedzy oraz nawiązywania relacji biznesowych.”

<https://www.siecprzedsiębiorczychkobiet.pl/?tab1=page&tab2=kobiet>

- 5) **dareIT** - program mentorski dla dziewczyn: pierwsze kroki w IT Chciałabyś projektować, kodować, zarządzać projektami technologicznymi? Pomożemy Ci to osiągnąć korzystając z własnych doświadczeń

<https://dareit.org/>

Ad. 4) Moduł inspiracji – zawiera zestaw siedmiu wskazówek motywujących do rozwoju m.in.:

- informacje gdzie zdobywać aktualne informacje o rynku pracy
- przykłady dobrych praktyk (powroty)
- porady ze świata rozwoju osobistego
- linki, opisy najciekawszych narzędzi do rozwoju
- motywatory, inspiracje, pomysły jak wrócić i osiągnąć sukces.

Siedem wybranych do aplikacji obszarów inspiracji to:

- 1 - Dla pieniędzy – rynek pracy opisany w inny sposób
- 2 - Jak to zrobić? – link do największego programu aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce
- 3 - Rozwój osobisty - wskazujemy źródło pozytywnej energii i życiowej inspiracji
- 4 - Myślenie pytaniami – propozycja inspirującej książki Marilee Adams
- 5 - Mój przyjaciel kryzys – bardzo pragmatyczny e-book Olgi Kozierowskiej - pokazujący, że umiejętne wykorzystanie własnego potencjału prowadzi do zażegnania wielu kryzysów.
- 6 - 12 ZASAD ŻYCIA – nietypowa recenzja świetnej książki ...
- 7 - Jestem Kobietą... – wystąpienie na TEDx Koszalin „Na scenie jest miejsce dla kobiet...”

Aplikacja zostanie wykonana jako plik .apk dla systemu Android – umieszczony i dostępny dla wszystkich zainteresowanych w Google Play.

Struktura menu aplikacji:

Po uruchomieniu aplikacji pojawi się splash screen i informacja o współfinansowaniu z funduszy UE

Struktura menu aplikacji:

I. **Planowanie**

(moduł tworzenia Indywidualnego Planu Działania)

II. **U-learning**

1 - **Jak planować powrót?**

2 - **Jak budować swój potencjał?**

Oba tematy mają identyczną strukturę i identyczny podział na pod-podmenu:

- **animacja**
- **podcast**
- **prezentacja**
- **tekst**

III. **Mentorki**

Pięć przycisków:

- 1 - **Akademia Kobiet Sukcesu**
- 2 - **Fundacja Liderki Biznesu**
- 3 - **Lean in STEM**
- 4 - **Sieć Przedsiębiorczych Kobiet**
- 5 - **dareIT**

Po kliknięciu danego przycisku otwiera się krótki opis danego miejsca gdzie można znaleźć mentorki i wsparcie w powrocie na rynek pracy

Po kliknięciu program przenosi nas do strony WWW - link do opisanego miejsca

IV. **Inspiracje**

Siedem przycisków:

- 1 - **Dla pieniędzy**
- 2 - **Jak to zrobić?**
- 3 - **Rozwój osobisty**
- 4 - **Myślenie pytaniami**
- 5 - **Mój przyjaciel kryzys**
- 6 - **12 ZASAD ŻYCIA**
- 7 - **Jestem Kobietą...**

Tu analogicznie – po kliknięciu danego przycisku otwiera się krótki opis inspiracji

Po kliknięciu program przenosi nas do strony WWW - link do opisanego miejsca

Mocne strony i przewagi

Dlaczego uważam, że proponowane rozwiązanie posiada istotną, innowacyjną wartość dodaną w stosunku do istniejących rozwiązań? Wśród metod i narzędzi stosowanych w obszarze wsparcia kobiet wracających na rynek pracy nie znalazłam takich, które posiadałyby dedykowaną aplikację mobilną – i to (patrzac na preferencje odbiorców i na błyskawicznie rosnącą popularność smartfonów) podstawowa przewaga nad innymi rozwiązaniami. Dodatkowe cechy - mocne strony mojego rozwiązania to:

- **synergia** - innowacja nie ma zastąpić istniejących rozwiązań, lecz na zasadzie synergii współdziałać z nimi, znacznie zwiększając ich efektywność i skutki.
- **Pragmatyczne wsparcie** - aplikacja ZARAZ WRACAM!... pozwala na:
 - - praktyczne przygotowanie planu działania
 - - zwiększa motywację wewnętrzną
 - - dostarcza wiedzy i narzędzie do planowania powrotu
 - - umożliwia kontakt z osobistą mentorką rozwoju

Korzyści dla adresatek rozwiązania

„ZARAZ WRACAM!...” to aplikacja oferująca następujące korzyści:

- - inspirowanie do powrotów, wskazując, w jaki sposób możemy to zrobić
- - wykorzystuje nowe technologie w celu motywowania do powrotu
- - włącza mentorki do współpracy
- - pomaga zaplanować i zdobyć nowe umiejętności
- - wskazuje konkretne efekty i korzyści z planowania kariery
- - podpowiada jak nie tylko wrócić, ale osiągać sukcesy
- - buduje sieć kontaktów i wzmacnia wiarę we własne możliwości
- - zwiększa poczucie własnej wartości

Aplikacja w zaplanowany sposób zwiększa motywację, dostarcza wiedzę, co należy zrobić, aby wrócić na rynek pracy, jako unikalna i poszukiwana pracownica.

Korzyści dla użytkowników

Użytkownicy otrzymają istotną wartość dodaną – aplikację mobilną, jako dodatkowe sprawne i efektywne narzędzie do wspierania swoich beneficjentów.

Dla wszystkich użytkowników, tych którzy pomagają i wspierają innych w rozwoju edukacyjno-zawodowym, aplikacja może być ciekawym narzędziem pracy, elementem wzmacniającym ich wizerunek jako profesjonalistów stosujących w praktyce nowe technologie.

Potencjał do powielania

Produkt projektu ma szansę stać się sprawnym narzędziem do przełamania bierności i zwiększenia aktywności kobiet w ich drodze na rynek pracy.

Przy odpowiedniej skali promocji aplikacji wśród grupy docelowej oraz wśród potencjalnych użytkowników (mentorów rozwoju) oraz innych interesariuszy, znaczenie i poziom oddziaływania mojej innowacji mogą być istotne nawet w skali całego kraju.

Prosta, pragmatyczna, przydatna i dająca wewnętrzną gratyfikację (satysfakcję) aplikacja wydaje się być najlepszą drogą do umysłów i serc naszej grupy docelowej.

b) Struktura Przewodnika dla użytkowników innowacji

Przewodnik dla użytkowników, czyli wszystkich specjalistów, którzy wspierają innych w rozwoju osobistym i mogą polecać korzystanie z aplikacji mobilnej „ZARAZ WRACAM!...” pracując ze swoimi klientkami np. podczas szkoleń, warsztatów, czy treningów.

Należy pamiętać, iż jest to dość szeroka grupa:

- zarówno specjalistów - nazywamy ich mentorami rozwoju (m.in.: edukatorzy, trenerzy, doradcy zawodowi, nauczyciele, psycholodzy, pedagodzy, coachowie kariery, specjaliści usług rynku pracy, szkoleniowcy, projektanci procesów rozwojowych, mentorzy kształcenia ustawicznego itp.),
- jak i instytucji (m.in.: szkoleniowe, rozwoju osobistego, instytucje pomocy i integracji społecznej, instytucje rynku pracy, NGO'sy wspierające osoby w obszarze work-life balance, mogą to być także szkoły rodzenia oraz poradnie dla matek - kobiet w ciąży)

Interesariuszami promującymi i bezpośrednio korzystającymi z innowacji mogą być również pracodawcy, którzy nie chcąc tracić swoich często doświadczonych pracowników będą sami je namawiać do instalacji aplikacji i przygotowania planu powrotu.

Przewodnik dla użytkowników obejmować będzie on takie obszary jak:

- Czym jest aplikacja „ZARAZ WRACAM!...” i jak działa
- Jakie korzyści uzyskują kobiety z niej korzystające
- Jakie korzyści mają użytkownicy
- Jak wdrożyć i włączyć aplikacje do użytkowanych narzędzi wsparcia.

Formą wykonania będzie plik .pdf – format A5 – zawierający minimum 10 stron tekstu.

Zakładana zawartość (treść) Przewodnika:

- 1 - Wprowadzenie do idei innowacji
- 2 - Grupa docelowa
- 3 - Podstawowe funkcjonalności aplikacji
- 4 - Struktura menu i jej zawartość
- 5 - Opis korzyści dla odbiorców i użytkowników
- 6 - Propozycje synergii z innymi narzędziami i działaniami wsparcia

2 – Koncepcja oprawy graficznej oraz interfejsu aplikacji

Do niedawna najczęściej programiści przeważnie skupiali się na niezbędnej funkcjonalności aplikacji, traktując graficzny interfejs użytkownika jako zło konieczne. Tymczasem doskonale wiemy, że użytkownik ocenia aplikację właśnie przez pryzmat jej interfejsu, szczególnie w dzisiejszych czasach, gdy programów o podobnej funkcjonalności jest bardzo dużo. Nietrudno się domyśleć, którą z nich użytkownik wybierze skoro korzyści są podobne... Z pewnością tę, która bardziej mu się spodoba oraz tę, którą łatwiej (intuicyjnie) się obsługuje. W naszych pracach grafika i interfejs obsługi aplikacji są traktowane na równi z treścią.

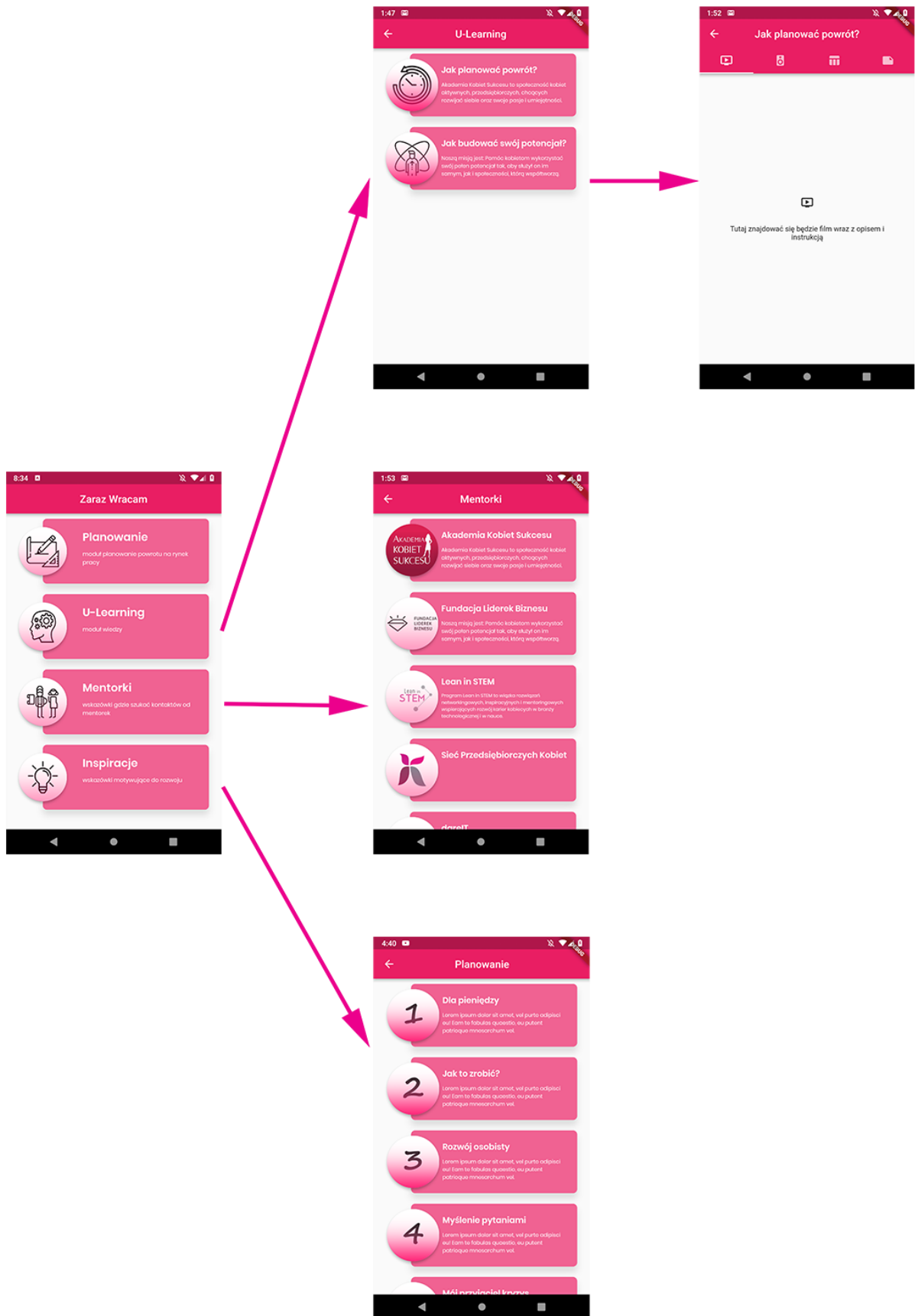
Koncepcja graficzna, założenia interfejsu użytkownika i sposobu jego obsługi zostały przygotowane we wspólnej pracy z doświadczonym grafikiem oraz ekspertem od UI/UX. Przygotowane wstępnie mock-upy prezentowane były potencjalnym użytkownikom i odbiorcom z prośbą o ocenę i pomoc w wyborze.

Tworząc interfejs aplikacji, kiedy tylko możemy, kiedy tylko mamy okazję zadajemy potencjalnym odbiorcom aplikacji m.in. takie pytania:

- Czy używanie prototypu jest intuicyjne?
- Czy typowy użytkownik intuicyjnie domyśli się jak obsłużyć program?
- Czy skutki kliknięć są oczywiste?
- Czy interfejs (sposób jego obsługi) jest prosty do nauki?
- Czy interfejs aplikacji zwraca na siebie uwagę?
- Czy prezentacja danych jest czytelna?
- Czy z aplikacji korzysta się z przyjemnością?

Na kolejnych stronach pokazujemy kilka ekranów aplikacji pokazujących wybraną koncepcję graficzną oraz zaprojektowany interfejs użytkownika.

Pierwszy diagram pokazuje strukturę menu aplikacji:









3 - Treść i zasady działania modułu planowania

Zgodnie z założeniami z SI moduł planowania powrotu na rynek pracy umożliwia:

- stworzenie indywidualnego mini-planu działania
- wykorzystanie metodologii SMART w ustalaniu celów
- ustalenie daty osiągnięcia wyznaczonych wskaźników realizacji celu
- zawiera funkcję przypominania o zbliżających się terminach
- zaznaczanie wykonanych zadań
- modyfikację (redefinicję) planu

Podstawowym założeniem jakie przyjęliśmy przygotowując moduł planowania było - wykorzystanie metodologii SMART w ustalaniu celów i nauczanie odbiorców jej konsekwentnego stosowania - jest to pierwszy z trzech celów szczegółowych naszej innowacji.

Po wielu rozmowach uznaliśmy, że w klasycznym planowaniu SMART – pracujemy z reguły z kartką papieru, aby kolejne (coraz lepsze) wersje celów zapisywać. Zostały zatem przygotowane (w formie pdf do wydruku) dwa załączniki - dodatkowe formularze ćwiczeń – „Moje małe planowanie...” i „Moje duże planowanie...”, które można wydrukować z aplikacji i klasyczną metodą z długopisem w ręku wypełnić. Załącznik 1 zawiera także opis metody SMART i przykłady SMART-nych celów. Załącznik nr 2 to kolejny stopień wtajemniczenia dla dużych złożonych celów wymagających podziału na cele szczegółowe, a potem dopiero wyodrębnienie w każdym z nich elementarnych działań, terminów wykonania i wskaźników, jakie obiektywnie pokażą nam, że dane działanie (cel) zostały osiągnięte.

Warto podkreślić, że „smart” oznacza w języku angielskim „sprytny, mądry, inteligentny”. Jest to, więc metoda formułowania „sprytnych” celów, w taki sposób, aby znacznie zwiększyć szanse na ich realizację. SMART to akronim, czyli skrót od pierwszych liter pięciu słów - w języku angielskim: Specific, Measurable, Atractive, Realistic, Timely defined – co tłumaczone na język polski daje również: Sprecyzowany, Mierzalny, Atrakcyjny, Realistyczny, Terminowy, czyli SMART.

Jak widać poszczególne słowa oznaczają jednocześnie cechy, jakie powinny zostać przypisane do danego celu. SMART zakłada, że odpowiednie wyrażenie celu jest kluczem do sukcesu i jednocześnie podpowiada, jak w prosty sposób go osiągnąć.

Tworzenie SMART-nych celów nie jest wcale takie trudne, potrzebny jest jednak dobry trening w ich formułowaniu. Przygotowany materiał zawiera dwa przykłady „dochodzenia” do w pełni SMART-nej definicji celów.

W samej aplikacji również przewidzieliśmy pojawiającą się na życzenie „ściąge” ☺ - modalne okienko z pytaniami pomagającymi właściwie sformułować nasz cel.

Na kolejnych stronach zamieszczam oba załączniki do nauki planowania:

Moje małe planowanie...

Wybierz jakiś realny cel, który zamierzasz niedługo osiągnąć.

Pamiętaj, aby opisać go w zgodzie z metodą SMART (patrz na kolejne strony).

Mój cel:

Podziel go teraz na mniejsze kroki - działania (to twoje cele szczegółowe) opisz je operacyjnie (zgodnie z zasadą SMART) tak, aby można było precyzyjnie określić: co i do kiedy będzie zrobione oraz jaki będzie wskaźnik (po czym poznasz), że działanie zostało wykonane. Im bardziej szczegółowe i konkretne będą poszczególne działania prowadzące do celu, tym większe szanse, że „małymi kroczkami” do niego dojdiesz ... 😊

działanie 1:

.....

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

działanie 2:

.....

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

działanie 3:

.....

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

działanie 4:

.....

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

.....
twój podpis

Opis Metody SMART:

„SMART to sposób formułowania celów, który zwiększa szansę na ich realizację. To jednocześnie akronim opisujący pięć cech, jakie powinien spełniać dobrze sformułowany cel:

S – czyli **Sprecyzowany**

M – czyli **Mierzalny**

A – czyli **Atrakcyjny**

R – czyli **Realistyczny**

T – czyli **Terminowy**

O co w tym chodzi? Otóż każdy z powyższych punktów jest zarazem postulatem, jaki powinien spełniać "sprytny" cel.

Sprecyzowany – ten punkt mówi, że mamy jasno wiedzieć, czego cel dotyczy i co chcemy osiągnąć. Cel ma być określony w sposób konkretny i jednoznaczny, niepozostawiający miejsca na dowolność interpretacji. Cele typu "schudnąć", "przebiec maraton" są sprecyzowane, (choć nie są celami SMART, ale o tym dalej...). Cele "lepiej radzić sobie w pracy" bądź "zacząć uprawiać jakiś sport" nie spełniają tego kryterium, ponieważ nie mówią, co konkretnie zamierzam zrobić.

Mierzalny – dobrze określony cel powinien dawać nam możliwość sprawdzania postępów na drodze do jego realizacji. Równie ważne jest to, abyśmy mieli jasność, co do tego, po czym poznamy, że cel został osiągnięty. Cel "odłożyć 10.000 złotych na wyjazd na Hawaje" spełnia kryteria celu mierzalnego, zaś cel "wyjechać na Hawaje" już nie – w tym pierwszym przypadku mogę łatwo określić ile już mam odłożone i ile jeszcze mi brakuje, zaś w drugim przypadku mam możliwość stwierdzenia czy osiągnąłem cel, ale nie mam możliwości śledzenia postępów w jego realizacji.

Atrakcyjny – to punkt mówiący o źródłach motywacji do realizacji celu. Atrakcyjny cel to taki, który niesie wyzwanie, ale także jego realizacja daje nam wymierne korzyści. Określenie atrakcyjności celu to przede wszystkim odpowiedź na pytanie po co w ogóle chcę realizować taki cel? Pomocne może być tu zrobienie tabelki zysków i strat związanych z realizacją celu bądź z jego niezrealizowaniem.

Realistyczny – czyli możliwy do osiągnięcia. Najważniejsze jest tu określenie, czy mam czas i siły (albo szerzej – zasoby) na realizację tego celu. Jeśli postanowię przebiec maraton, to potrzebuję czasu na regularne treningi, najlepiej 3-4 razy w tygodniu. Jeśli chcę odłożyć 10.000 złotych na wyjazd na Hawaje, to potrzebuję zarabiać i planować swoje wydatki na tyle dobrze, aby jakaś suma zostawała mi na koniec miesiąca. Inaczej na planowaniu się skończy...

Terminowy – czyli z określoną datą, do jakiej chcemy zrealizować nasz cel. Ustalenie terminu, w którym chcemy zrealizować postawiony sobie cel zwiększa mobilizację do działania. Bez tego łatwo wpaść w pułapkę odkładania realizacji celu na później.”⁸

⁸ Za: <https://www.psychowiedza.com/2014/07/sprytne-cele.html> - dostęp 14.12.2018

Przeanalizujemy teraz dwa przykłady stosując metodę SMART

CEL 1: Zaczę biegać

- **Czy jest sprecyzowany?** Przydałoby się jeszcze wiedzieć PO CO? Dlatego lepiej doprecyzować ten punkt: **zaczę biegać, by w ten sposób poprawić swoją kondycję.**
- **Czy jest mierzalny?** NIE. Tu też trzeba doprecyzować. Na przykład: **będę biegać codziennie po pół godziny.**
- **Czy jest atrakcyjny?** Tu pojawia się problem: sporo moich znajomych biega, ale mnie to nudzi... Znacznie atrakcyjniejsze dla mnie jest jeżdżenie na rowerze. Zatem przeformułujmy: nie biegać, **a będę jeździć na rowerze.** Na tyle to lubię, że z chęcią pojeżdżę dłużej niż pół godziny.
- **Czy jest realistyczny?** NIEZBYT. Może być kiepska pogoda, mogę nie mieć danego dnia czasu, może mi się rower popsuć albo ja sam mogę czuć się gorzej... Może, więc zamiast codziennie, spróbuję **trzy razy w tygodniu?**
- **Czy jest terminowy?** Mogę określić sobie przedział czasu, w którym chcę realizować mój cel. Na przykład: **będę jeździć na rowerze od kwietnia do października.**
- **PODSUMOWANIE** – Teraz mój cel brzmi: **Od kwietnia do października trzy razy w tygodniu spędzać na rowerze co najmniej pół godziny.**

CEL 2: Napiszę pracę magisterską

- **Czy jest sprecyzowany?** TAK. Wiadomo, czego cel dotyczy i co chcę osiągnąć.
- **Czy jest mierzalny?** SŁABO – mogę stwierdzić, czy go osiągnąłem, ale nie mogę śledzić postępów. Przydałoby się zatem przeformułować cel tak, aby możliwe było również śledzenie postępów. Mogę np. postanowić sobie, że **będę pisać 5 stron dziennie.** Jeśli praca ma mieć 50 stron, to uwinę się w 10 dni. Brzmi nieźle!
- **Czy jest atrakcyjny?** Samo pisanie to raczej wątpliwa przyjemność. Ale mieć to już za sobą – BEZCENNE.
- **Czy jest realistyczny?** 5 stron dziennie to nie tak dużo. Chyba, że potrzebuję jeszcze odwiedzić bibliotekę, promotora, poszukać materiałów w internecie... Mogę też nie mieć danego dnia weny... Pozornie 5 stron dziennie to mało, ale jeśli uwzględnię wymienione wcześniej rzeczy, to jest to całkiem spora ilość. Spróbujmy zatem tak: podwoję przewidywany czas, a jednocześnie planowaną ilość stron zmniejszę o połowę. Zatem **będę pisać 2,5 strony pracy, średnio co dwa dni.** Teraz wydaje się to być dużo bardziej realistyczne. Ponadto w takim tempie 50-stronicową pracę napiszę w niecałe półtora miesiąca. Wystarczająco!
- **Czy jest terminowy?** Mogę sobie postanowić, że za półtora miesiąca wyślę promotorowi pierwszą wersję. Teraz już jest terminowy.
- **PODSUMOWANIE** – Teraz mój cel brzmi: **Napiszę 2,5 strony pracy, średnio co dwa dni, aby za półtora miesiąca złożyć pierwszą wersję promotorowi.**

Tworzenie realnych, SMART-nych celów nie jest trudne. Wystarczy tylko poćwiczyć!⁹

⁹ Op. cit.

Moje duże planowanie...

Mój cel główny, który zamierzam osiągnąć:

Osiągnę go za (wpisz konkretną liczbę i okres czasu – np. „2 miesiące”, „za 10 tygodni” itp.)

wskaźnikiem osiągnięcia celu będzie:

Aby osiągnąć powyższy cel muszę:

➤ **nauczyć się:**

➤ **zdobyć kompetencje:**

➤ **zdobyć inne zasoby:**

➤ **zdobyć sojuszników:**

Swój wyznaczony powyżej cel, rozbij teraz na mniejsze cele szczegółowe:

Cel szczegółowy 1:

Cel szczegółowy 2:

Cel szczegółowy 3:

Cel szczegółowy 4:

Cel szczegółowy 5:

Cel szczegółowy 6:



Każdy twój cel szczegółowy rozpisz teraz (zgodnie z zasadą SMART) na tak małe działania, aby można było precyzyjnie określić: co i do kiedy będzie zrobione oraz jaki będzie wskaźnik (po czym poznasz), że działanie zostało wykonane.

Im bardziej szczegółowe i konkretne będą poszczególne działania prowadzące do celu, tym większe szanse, że „małymi kroczkami” do niego dojdiesz ... 😊

Cel szczegółowy 1:

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 4:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Cel szczegółowy 2:

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Cel szczegółowy 3:.....

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 4:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

**Cel szczegółowy 4:**.....

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 4:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Cel szczegółowy 5:.....

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 4:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:

**Cel szczegółowy 6:**.....

Działanie 1:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 2:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 3:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Działanie 4:

wykonam do:

wskaźnikiem realizacji będzie:



Projekt funkcjonalny panelu modułu planowania:

Zgodnie z założeniami z specyfikacji innowacji (SI) moduł planowania powrotu na rynek pracy umożliwia:

- stworzenie indywidualnego mini-planu działania
- wykorzystanie metodologii SMART w ustalaniu celów
- ustalenie daty osiągnięcia wyznaczonych wskaźników realizacji celu
- zawiera funkcję przypominania o zbliżających się terminach
- zaznaczanie wykonanych zadań
- modyfikację (redefinicję) planu

Poniżej zamieszczamy wstępny projekt funkcjonalny (nie projekt graficzny) panelu modułu planowania pokazujący główne funkcje i działanie (jego wersja graficzna będzie wykonana na samym końcu prac nad aplikacją zgodnie z konwencją graficzną przyjętą w koncepcji oprawy graficznej oraz interfejsu aplikacji):

Mój cel:

.....

14	Działanie 1:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
26	Działanie 2:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
60	Działanie 3:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
90	Działanie 4:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
114	Działanie 5:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
144	Działanie 6:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>
170	Działanie 7:		<input type="checkbox"/>
		<input checked="" type="checkbox"/>

MP DP

Wyjaśnienie symboli graficznych ustalonych funkcjonalności:



- po kliknięciu tego symbolu pojawia się w aplikacji modalne okienko pytań SMART – będące swego rodzaju przypomnieniem, ściągą z pytaniami, które trzeba sobie zadać, aby prawidłowo zapisać swój cel zgodnie z metodologią SMART:

Czy cel i działania są:

- **sprecyzowane?**
- **mierzalne?**
- **atrakcyjne?**
- **realistyczne?**
- **terminowe?**

Po wyborze funkcji edycji zarówno celu głównego, jak i poszczególnych Działań (celów szczegółowych) otwiera się w aplikacji okienko edycji i możliwe jest wpisywanie (edytowanie, zmiana) następujących elementów:

Działanie 1: tu wpisywany jest opis...

wykonam do: tu wpisywana jest konkretna data

wskaźnik realizacji: tu wpisywany jest opis wskaźnika....

oraz

- *zaznaczenie wykonania danego działania (celu)*

Wizualizacja czasu, pozostałego do wykonania danego wskaźnika – specjalnie przygotowane okienko:

14

- pokazuje ile dni pozostało do terminu wykonania działania (okienko zmienia kolor na czerwony, gdy liczba dni jest ≤ 7)

Jako funkcja przypominania o upływającym czasie wykorzystana jest funkcjonalność typu „push”, czyli komunikaty wysyłane z aplikacji, które wyświetlają się na ekranie startowym telefonu komórkowego przy jego uruchomieniu.

Powiadomienia „push” włączają się w ustalonych dniach przed zapisanymi terminami wykonania poszczególnych działań. Aktualnie są ustawione na: 7, 4, 2 dni przed terminem.

Zaznaczenie danego celu szczegółowego jako wykonanego, powoduje, iż zmienia się jego wygląd na ekranie głównym modułu planowania, dzięki czemu widzimy na jakim etapie dojścia do celu głównego się znajdujemy.

4 Treść zasobów wiedzy modułów u-learningu

Moduł u-learningu to swego rodzaju mini-zasoby wiedzy dotyczącej planowania powrotu na rynek pracy, czy też ogólnie planowanie kariery.

U-learning to wielowymiarowy ekosystem edukacji XXI wieku. U-Learning, oznacza *ubiquitous learning* – jest to zapoczątkowana w Korei idea „wszechobecnej edukacji”, gdzie uczyć możemy się zawsze i wszędzie, kiedy tylko mamy na to czas, ochotę i dostępne zasoby edukacyjne.

U-Learning to jednoczesne wykorzystanie nowych technologii, metod, narzędzi kanałów komunikacji i różnorodnych form materiałów edukacyjnych (np. video, animację, podcast, prezentacje) w skoordynowanym, kompatybilnym, wielowymiarowym uczeniu się.

Jeśli zastanowimy się, jak dziś de facto zdobywamy nową wiedzę i umiejętności, jak staramy się nadążyć za zmieniającym się światem, to idea „wszechobecnej edukacji”, gdzie uczyć możemy się właściwie wszędzie i o każdej porze wydaje się być najbardziej odpowiednia.

Naukę poprzez u-learning cechuje m.in.:

- trwałość (osoba ucząca się w sposób ciągły zdobywa wiedzę, notuje postępy, osiąga kumulatywnie kolejne poziomy założonego programu uczenia się i określony – mierzalny przyrosty wiedzy)
- dostępność (osoba ucząca się ma stały, łatwy i szybki dostęp do swoich zasobów edukacyjnych, a także swoich danych, postępów, dokumentów, itp. - cały czas i wszędzie)
- interaktywność (osoba ucząca się ma okazje do interakcji z ekspertami, nauczycielami, innymi uczącymi się na zasadzie komunikacji synchronicznej, dzięki czemu zdobywanie wiedzy staje się jeszcze bardziej atrakcyjne)
- zakorzenienie w doświadczeniu (wiedza zakorzeniona jest w codziennym życiu osoby uczącej się, a rozwiązywane problemy powinny nawiązywać bezpośrednio do jej doświadczeń)

W aplikacji *Zaraz wracam!...*, w formie u-learningu przygotowane zostaną dwa tematy:

- 1 - „Jak zaplanować swój powrót na rynek pracy?”
- 2 - „Jak budować swój potencjał?”

Oba tematy mają identyczną strukturę i identyczny podział na cztery formy zastosowanych materiałów dydaktycznych:

- video (animacja)
- podcast
- prezentacja
- tekst + linki do materiałów rozszerzających wiedzę

Wszystkie cztery elementy tworzą razem jedną całość wiedzy – treść danego tematu.

Temat „*Jak zaplanować swój powrót na rynek pracy?*” to praktyczne wprowadzenie do umiejętności tworzenia i realizacji indywidualnego planu rozwoju osobistego. Treść tego tematu dotyczy budowania SMART-nego, indywidualnego planu działania i ma wspierać każdą uczestniczkę w doskonaleniu tej umiejętności.

Temat „*Jak się uczyć?*” jest dziś coraz częściej obowiązującym elementem lub wręcz kanonem w każdym rodzaju edukacji, często już od najmłodszych lat szkolnych. Osoby dorosłe raczej na pewno nie miały takich lekcji w szkole, zatem koniecznie trzeba nadrobić te zaległości ☺.

Ze względu na sporo objętość tekstów zawartość modułów u-learningu przekazujemy w 8 osobnych plikach obejmujących oba tematy (każdy zawiera cztery teksty do przewidzianych form:

- video (animacja)
- podcast
- prezentacja
- tekst (plik pdf) + linki do materiałów rozszerzających wiedzę

5 - Treść modułu Inspiracji

moduł inspiracji – zawiera zestaw wskazówek motywujących do rozwoju m.in.:

- informacje gdzie zdobywać aktualne informacje o rynku pracy
- przykłady dobrych praktyk (powroty)
- porady ze świata rozwoju osobistego
- linki, opisy najciekawszych narzędzi do rozwoju
- motywatory, inspiracje, pomysły jak wrócić i osiągnąć sukces.

Siedem wybranych do aplikacji obszarów inspiracji to:

- 1 - Dla pieniędzy – *dynamiczny, prowokujący, świetny merytorycznie, zrobiony ze sporą dawką dobrego humoru, zawierający rzetelne informacje o rynku pracy kanał na YouTube. Wszystko, co kręci się wokół kasy i sposobów na jej zdobycie, ale przecież o to również na rynku pracy chodzi ☺.*
<https://www.youtube.com/channel/UCyHVSusYqnxrGGfx0SOHekw>
- 2 - Jak to zrobić? - *Sukces pisany szminką – misją założonej fundacji jest kompleksowe wspieranie kobiet, dostarczanie im fachowej wiedzy niezbędnej do rozwoju osobistego i zawodowego oraz motywowanie ich do podejmowania odważnych działań i spełniania marzeń. Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką prowadzi największy program aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce „Sukces TO JA”. Zaangażowanych jest w nim ponad 40 ekspertów. Przeszkolono bezpośrednio oraz online ponad 21.000 kobiet. Sieć lokalnych Ambasaderek programu rozwija się w 32 miastach w całej Polsce, a w spotkaniach lokalnych grup rozwoju wzięło udział ponad 3000 kobiet → spróbuj – wybierz – zaangażuj się ☺!*
<https://sukcestoja.pl/>
- 3 - *Rozwój osobisty - Rośnij w siłę! – to kapitalne źródło pozytywnej energii i życiowej inspiracji. Jeśli tylko chcesz się rozwijać i osiągać sukcesy? Jeśli zależy Ci na Twoim rozwoju osobistym? Rośnij w siłę! to miejsce dla Ciebie. Potężna dawka praktycznych porad, inspiracji i motywacji, aby w pełni zrealizować swój potencjał.*
<https://rosnijwsile.pl/>
- 4 - *Myślenie pytaniami – to inspirująca książka Marilee Adams opisująca łatwy do stosowania system służący do zmieniania sposobu myślenia, działania oraz osiąganym wyników.*
<http://lubimyczytac.pl/ksiazka/87434/myslenie-pytaniami-zmien-swoje-pytania-a-zmienisz-siebie>
- 5 - *Mój przyjaciel kryzys – jest książka (lub e-book) Olgi Kozirowskiej - zbiór dwunastu historii pokazujących, że umiejętne wykorzystanie własnego potencjału prowadzi do zażegnania wielu kryzysów. Bohaterki kolejnych opowiadań zachęcają do podejmowania wyzwań, stawiania sobie ambitnych celów, zmierzania się z rzeczywistością, aby odzyskać panowanie nad własnym życiem. Ich historie są intrygujące, zmuszające do myślenia i zastanowienia się*

nad sobą. Zanim przeczytasz książkę możesz obejrzeć wystąpienie autorki na TEDx-ie

<https://www.youtube.com/watch?v=bas5Qhzt6sY>

6- 12 ZASAD ŻYCIA – nietypowa recenzja świetnej książki Jordana Petersona w postaci zmuszającej do myślenia animacji...

<https://www.youtube.com/watch?v=grNRhjI5zXU>

7- Jestem Kobieta ... – *to naprawdę wspaniała sprawa - możemy wybrać tyle ról, możemy spełnić się na tak wiele sposobów. Być kobietą świadomą, to znaczy po prostu wiedzieć, czego się chce od życia to dla mnie klucz do tego, co nazywamy szczęściem. Wbrew temu, co czasami twierdzą niektórzy faceci, nie ma takich miejsc gdzie nie możemy dotrzeć... Nie wierzycie? To posłuchajcie Anny Mościckiej – jej wystąpienia na TEDx Koszalin „Na scenie jest miejsce dla kobiet...”*

<https://www.youtube.com/watch?v=neAThJunstI>

6 – Konsultacje koncepcji innowacji z użytkownikami

Użytkownikami innowacji „ZARAZ WRACAM...!” są wszyscy, których możemy nazwać mentorami rozwoju, czyli profesjonalisci, którzy zawodowo wspierają innych w rozwoju edukacyjno-zawodowym bądź osobistym.

Aplikacja może być wykorzystywana np. jako wsparcie do specyficznego rodzaju warsztatów „powrotu na rynek pracy” przez wszystkich specjalistów związanych z edukacją i HRD: edukatorów, trenerów, doradców zawodowych, doradców personalnych, psychologów, pedagogów, coachów kariery, nauczycieli, wychowawców, specjalistów usług rynku pracy, szkoleniowców, mentorów kształcenia ustawicznego – generalnie przez wszystkich tych, którzy pomagają i wspierają innych w rozwoju.

Począwszy od pierwszych idei - założenia i pomysły innowacji przy różnych okazjach omawiane były z potencjalnymi odbiorcami oraz z użytkownikami.

Udział użytkowników na każdym etapie prac nad innowacją, polega m.in. na:

- rozmowach i dyskusjach
- pracy metodą design thinking (analiza potrzeb, oczekiwań itp.)
- testowaniu elementów składowych innowacji

oraz oczywiście będzie nim udział w testowaniu wersji końcowej aplikacji.

Wstępne konsultacje z użytkownikami na etapie I naszych prac miały postać głównie rozmów i dyskusji, podczas których szukaliśmy informacji zwrotnych odnośnie naszych wstępnych pomysłów.

Przeprowadzono ok. 5 takich nieformalnych rozmów i dyskusji, głównie z doradcami zawodowymi, trenerkami oraz jedną niepracującą matką (potencjalny odbiorca).

Ogólnie wszyscy przekazywali generalnie pozytywne informacje i dobrze oceniali pomysł innowacji. Wskazywali na fakt, że jeszcze takiej aplikacji nie widzieli.

Większość osób podczas dyskusji widziała szanse na szerokie zastosowanie innowacji dla wielu różnych sytuacji kobiet wracających na rynek pracy.

Co ogólnie podobało się w koncepcji aplikacji?

Innowacyjne połączenie osobistego mini-warsztatu planowania kariery i uczenia się (moduł, u-learning). Jako bardzo ważne wskazano fakt, że aplikacja daje konkretne zadanie stworzenia określonego i realnego do wykonania (SMART) indywidualnego planu działania, a także uczy jak to zrobić (moduł u-learning).

Tytuł innowacji „Zaraz Wracam...!” wywoływał z reguły uśmiech na twarzach rozmówców i każdego zaciekał.

Co zachęcało uczestników do dalszego zainteresowania się projektem, co podoba się w projekcie?

Praktyczne pokazanie (na przykładach) jak formułować cele wg metody SMART

Wszyscy wysoko ocenili przydatność aplikacji, duże zainteresowanie wywołał moduł u-learningu jako przykład krótkich „pigulek wiedzy” – ulubionej formy dzisiejszego samokształcenia.

Wszyscy zdecydowanie uznali projekt za innowacyjny – po raz pierwszy spotkali się z takim innowacyjnym połączeniem.

Czego sugerowano, aby unikać?

Otrzymaliśmy wiele różnych konkretnych uwag – wiele z nich sugerowało, aby cały czas szukać zwiększenia praktycznej przydatności udzielanych wskazówek. Konkretny plan działania i umiejętności jego realizacji wskazano, jako kluczowe.

Spora część uwag dotyczyła też konieczności monitorowania energii kobiet do realizacji planu i myślenia o powrocie do pracy, mając na uwadze fakt, że po urodzeniu dziecka zupełnie zmienia się perspektywa mierzenia sił na zamiary, ze względu na duże zmęczenie codzienną opieką nad dzieckiem.