

**Uwagi zgłoszone w ramach II etapu Konsultacji Społecznych Planów działania na rok 2013 w ramach PO KL
PRIORYTET VII „Promocja integracji społecznej”**

Podmiot zgłaszający uwagę	Priorytet/ Działanie/ Poddziałanie Typ operacji (Nr konkursu)	Numer i treść szczegółowego kryterium wyboru projektów	Propozycja nowego brzmienia kryterium wraz z uzasadnieniem kryterium	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko Instytucji Pośredniczącej PO KL
Kryteria dostępu					
Fundacja Polskiej Akademii Nauk – Oddział w Lublinie „Nauka i Rozwój Lubelszczyzny”	Priorytet VII, Działanie 7.2, Poddziałanie 7.2.1	Kryterium dostępu 6. Projekt obejmuje wyłącznie szkolenia kończące się uzyskaniem dokumentu potwierdzającego o umiejętności i/lub kompetencje i/lub kwalifikacje uczestników. Warunkiem zakończenia udziału w projekcie jest udział w egzaminie mającym na celu weryfikację umiejętności i/lub kompetencji i/lub kwalifikacji	Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych certyfikatem VCC (lub równoważnym) oraz jednocześnie kończą się egzaminem, przeprowadzonym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.	Obecna dynamiczna sytuacja gospodarcza, spowodowana narastaniem procesów adaptacyjnych i spowolnieniem gospodarczym prowadzi do zaostrzenia konkurencji rynkowej. W takiej sytuacji istotnym czynnikiem decydującym o utrzymaniu się na rynku pracy, jest rozwój kompetencji. Jest to bardzo ważne w kontekście wzrastającego zjawiska bezrobocia w kraju. Osoby bezrobotne, aby być atrakcyjnym pracownikami dla potencjalnego pracodawcy, powinny podnosić, uzupełniać/nabywać wiedzę i umiejętności. Wartość osoby bezrobotnej na rynku pracy wzrasta, jeśli posiada ona kompetencje i kwalifikacje dostosowane do lokalnego/europejskiego rynku pracy, potwierdzone stosownym certyfikatem. Dlatego też wzrosło znaczenie edukacji w życiu każdego człowieka. Aby przystosować się do szybko zmieniającego się świata osoba bezrobotna potrzebuje szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych. Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym wymaga nie tylko nabycia odpowiednich umiejętności w szkole, ale również (a może nawet przede wszystkim) nieustannego podnoszenia swoich kompetencji w dalszych etapach życia tj. uczenia się przez całe życie (LLL – life long learning), rozwijania i uaktualniania posiadanych	Propozycja nieuwzględniona. Powyższe wynika z obiektywnych przesłanek, tj. niezakończonego jeszcze na poziomie krajowym, procesu wdrażania systemu potwierdzania/certyfikacji kwalifikacji (wiedzy, umiejętności i kompetencji) uzyskanych poza systemem edukacji formalnej. Kryterium zaproponowane przez Instytucję Pośredniczącą wynika z potrzeby stałego podnoszenia jakości i efektów wsparcia realizowanego w ramach PO KL. Nie mniej jednak wobec niefunkcjonującego jeszcze w Polsce powszechnego systemu walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i

		<p>zawodowych nabytych podczas projektu</p>		<p>umiejętności, uzupełniania wiedzy, nabywania nowych kompetencji. Do głównych celów polityki edukacyjnej LLL w Europie zaliczono: - ułatwianie swobodnego przepływu osób między różnymi miejscami uczenia się oraz miejscami pracy w rozmaitych sektorach, branżach, regionach i krajach; - promowanie kreatywności i innowacyjności; - przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia; oraz najważniejsze: - ułatwianie przenoszenia zdobytych kwalifikacji oraz ich aktualizowania i rozwijania nowych; W Polsce brakuje systemu rozpoznawania i potwierdzania kompetencji zdobywanych poza systemem edukacji formalnej – np. potwierdzania doświadczeń zawodowych dla potrzeb rynku pracy oraz dalszego uczenia się. Należy zaznaczyć, iż duża część posiadanych przez nas kompetencji jest efektem indywidualnej aktywności przy jednoczesnym wzroście ich zakresu – np. kompetencje związane z używaniem mediów elektronicznych, które w znacznej większości zdobywane są w drodze samodzielnego uczenia się i zazwyczaj nie są formalnie potwierdzane (nie przybierają więc postaci formalnie uznanej kwalifikacji). Potwierdzanie nabywanych kompetencji (efektów uczenia się) stanowi jeden z głównych elementów systemu kwalifikacji. W Polsce system oceny i weryfikacji nadawanych kwalifikacji jest regulowany prawnie w ramach edukacji formalnej, zarówno w systemie oświaty, jak i systemie szkolnictwa wyższego. Również w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej istnieją pojedyncze regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się, są one jednak rozproszone i nie obejmują całości prowadzonej działalności tego rodzaju. Istnieje więc w Polsce konieczność dostosowania istniejącego systemu potwierdzania kwalifikacji do potrzeb współczesnego rynku pracy po to, aby</p>	<p>nieformalnego zaproponowane przez Instytucję Pośredniczącą kryterium wydaje się rozwiązaniem optymalnym, choć podejście to, również w ocenie IP, nie może zostać uznane za w pełni satysfakcjonujące. Kryterium nie precyzuje ani formy, ani instytucji, która będzie przeprowadzać egzamin. To Beneficjent jest odpowiedzialny za właściwe zorganizowanie i przeprowadzenie egzaminu, mającego na celu weryfikację wiedzy/umiejętności/kompetencji. Każdy egzamin powinien być przeprowadzony w formie adekwatnej do zakresu (tematyki) i charakteru szkolenia przez uprawnione do tego osoby /instytucje. Dlatego też w ocenie IP niezasadne jest narzucanie obowiązku obowiązkowego przeprowadzenia egzaminu przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, gdyż niejednokrotnie realizatorzy szkoleń mają uprawnienia do przeprowadzania procedury egzaminacyjnej.</p>
--	--	---	--	--	--

				<p>był on bardziej przejrzysty, spójny, elastyczny i przyjazny dla obywateli. Jednym z elementów takiego systemu są spójne i określone na poziomie krajowym procedury potwierdzania kompetencji uzyskiwanych w różnych formach uczenia się. Podejście takie oznacza uznanie tych form za równorzędne z edukacją formalną i umożliwia budowanie mostów między nimi. Z tych właśnie powodów rozpoznanie stosowanych zasad i procedur weryfikacji efektów uczenia się poza systemem edukacji formalnej wymaga dokładnego zbadania i usystematyzowania, aby następnie móc wypracować rozwiązania pozwalające na zbudowanie kompleksowego systemu potwierdzania kompetencji, obejmującego całe spektrum form uczenia się.</p> <p>Naprzeciw tym problemom i w odpowiedzi na konieczność ujednoczenia systemu potwierdzania nabytych kompetencji i umiejętności wychodzi Vocational Competence Certificate (VCC). Jest to jednolity standard certyfikacji kompetencji zawodowych, uzyskanych poza formalnym systemem kształcenia, którego idea narodziła się w wyniku obserwacji zmian zachodzących na rynku pracy, i powstała z myślą o współdziałaniu oraz integracji wiedzy i umiejętności zawodowych z potrzebami przedsiębiorstw na międzynarodowym rynku pracy. Jest odpowiedzią na działania związane z Polską i Europejską Ramą Kwalifikacji, promującą uczenie się przez całe życie, mobilność zawodową pracowników oraz rozwijanie kształcenia zawodowego w nowoczesnej formie, umożliwiającą pracownikom uzyskanie pożądaných umiejętności.</p> <p>Założeniem systemu certyfikacji VCC jest dostarczenie pracodawcom wiarygodnej i kompleksowej informacji o kompetencjach pracowników/kandydatów do pracy. Proces ten jest możliwy dzięki zachowaniu rzetelności i obiektywności procesów egzaminacyjnych, prowadzonych przez niezależne podmioty.</p> <p>Standard VCC umożliwia zdobycie nowego zawodu oraz uzupełnienie, podwyższenie czy</p>	<p>Brzmienie kryterium nie wyklucza takiej możliwości i pozostawia Wnioskodawcy decyzję w odniesieniu do formy weryfikacji kwalifikacji (wiedzy/ umiejętności/ kompetencji) zdobytych przez uczestników projektów.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>zaktualizowanie posiadanych kompetencji do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, zarówno lokalnego jak i międzynarodowego. Co różni certyfikację VCC od innych systemów certyfikacji?</p> <ul style="list-style-type: none"> - innowacyjne podejście i kompleksowość - przejawiające się w uwzględnieniu w ścieżce szkolenia oraz procesie certyfikacji nie tylko wiedzy teoretycznej, ale również praktycznych umiejętności zawodowych, personalnych i społecznych, branżowego języka obcego i kompetencji informatycznych, charakterystycznych dla poszczególnych zawodów(Standard VCC wpisuje się wprost w Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie określone w Europejskiej Ramie Odniesienia i zawarte w niej oraz zalecane kompetencje kluczowe) - rozdzielenie procesu szkolenia od procesu certyfikacji, zapewniając tym samym rzetelność, wysoką jakość i obiektywność procesu - certyfikat wraz z suplementem – certyfikat – dokument potwierdzający zdobyte kwalifikacje zawodowe. Uzyskanie certyfikatu możliwe jest po pozytywnej weryfikacji uzyskanych efektów kształcenia, poprzez egzamin teoretyczny, praktyczny oraz językowy. Uczestnik szkolenia otrzymuje certyfikat wraz z suplementem, w którym zapisano jakie efekty kształcenia osiągnął egzaminowany wraz z procentowym wskazaniem wyników w poszczególnych obszarach. Certyfikat zawiera informacje takie jak: imię i nazwisko posiadacza certyfikatu, nazwę zawodu, numer identyfikujący wydany certyfikat wraz z datą wydania. - suplement – jest to uzupełnienie certyfikatu, zawierające precyzyjne informacje, które nie są podane na certyfikacie, ale tworzą z nim spójną, uzupełniającą się logiczną całość. Najważniejsze informacje zawarte w suplementcie to: nazwa certyfikatu, profil umiejętności i kompetencji, podstawa wydania certyfikatu, skala ocen oraz przebieg kształcenia. Dzięki informacjom 	
--	--	--	--	---	--

				<p>zawartym w suplemencie, pracodawca jest w stanie precyzyjnie określić, jakie umiejętności i kompetencje posiada pracownik i na jakim poziomie się znajdują. Udział procentowy poszczególnych obszarów kompetencji jest uzależniony od specyfiki zawodu (jest on określony w charakterystyce zawodów). Egzaminowany uzyskuje ocenę za każdy obszar kompetencji, średnia ocen stanowi podstawę oceny na certyfikacie. Suplement ułatwia pracodawcy zrozumienie znaczenia dyplomu i jest ściśle powiązany z zawodem. Suplement do certyfikatu powinien odpowiadać strukturze dokumentu wspólnego dla wszystkich krajów UE Europass- Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenia poprzedzone wstępnym egzaminem teoretycznym i praktycznym- aby precyzyjnie określić przyszłą ścieżkę szkolenia, uczestnik przed rozpoczęciem właściwego szkolenia przechodzi etap weryfikacyjny, - akredytowane materiały edukacyjne –stworzone przez ekspertów z danej branży według ogólnie przyjętej metodologii, wytycznych oraz standardu VCC. Są gwarancją wysokiej jakości merytorycznej szkolenia. <p>Ponadto Standard VCC jest zgodny z : Europejską Ramą Kwalifikacji:</p> <p>Aby odpowiedzieć na oczekiwania i potrzeby, ułatwić ludziom rozwój zawodowy i osobisty, w tym zamianę wiedzy, umiejętności i kompetencji w dyplomy uznające kompetencje, by kwalifikacje były zgodne z potrzebami rynku pracy i by umożliwić porozumienie się różnym systemom edukacji oraz stworzyć klarowne opisy kwalifikacji, powstała koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p>Idea ta pojawiła się w 2004 r., w ślad za nią poszły Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla Ucznia się przez Całe Życie z 23 kwietnia 2008 r. oraz decyzja konferencji ministrów szkolnictwa wyższego UE z 2005 r., zgodnie z którą kraje</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>uczestniczące w Procesie Bolońskim powinny wdrożyć Ramy Kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. W końcu – Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Celem projektu Europejskich Ram Kwalifikacji jest ułatwienie porównywania kwalifikacji zdobywanych w różnym czasie, miejscach i formach, lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, a w efekcie wzrost mobilności pracowników, wypromowanie i ułatwienie uczenia się przez całe życie. W skrócie: przekonanie pracodawcy z kraju A do tego, że dany kandydat do pracy z kraju B posiada odpowiednie kwalifikacje w danym zawodzie X i oznaczają one to samo, co kwalifikacje przyjęte dla tego zawodu X w kraju A danego pracodawcy. ERK ułatwiają uczącym się zdefiniowanie poziomu swoich kompetencji na użytek osób przeprowadzających rekrutację pracowników zarówno w kraju zamieszkania, jak i w innych krajach. Pracodawcy mogą łatwiej zinterpretować kwalifikacje osób ubiegających się o dane stanowisko, co jest istotne nie tylko w kontekście międzynarodowym, ale również krajowym.</p> <p>Wszystkie kraje europejskie dobrowolnie przystąpiły do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji, każdy kraj odniósł krajowe kwalifikacje do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Dzięki temu ERK są spójnym punktem odniesienia dla systemów krajowych, pozwalają na zintegrowanie efektów uczenia się gdziekolwiek ma ono miejsce: w systemie edukacji i poza nim, w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, w kształceniu ogólnym i zawodowym, w szkołach, na uczelniach, a także na kursach i szkoleniach zawodowych. Docelowo wszystkie kwalifikacje nadawane w Europie (poświadczane przez dyplomy, świadectwa, certyfikaty, upoważnienia)</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>mają zawierać odniesienie do poziomu krajowych ram kwalifikacji, a za ich pośrednictwem do Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p>ISCO-08 ISCO -08 to Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów. Polskie zawody ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności mają swoje odpowiedniki w ISCO (klasyfikacji europejskiej). Dzięki powiązaniu krajowej klasyfikacji zawodów z ich odpowiednikami międzynarodowymi potencjalny pracodawca jest w stanie rozpoznać zawód, i zrozumieć jakie kompetencje i umiejętności kryją się za tym zawodem. Dzięki powiązaniu dokumentu potwierdzającego nabycie kwalifikacji (certyfikatu) ze standardem klasyfikacji ISCO-08 otrzymuje również informację o posiadanych przez kandydata do pracy kwalifikacjach oraz wiedzy.</p> <ul style="list-style-type: none">- Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny ze standardem ISCO-08, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Mobilność zawodowa jest uwarunkowana m.in. od możliwości i znaczenia walidacji kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych, a także od możliwości wiarygodnego potwierdzenia kwalifikacji dla europejskiego rynku pracy- Zdobyty w wyniku szkolenia zawód zgodny ze standardem ISCO-08 w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020) ISCED Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (International Standard Classification of Education, w skrócie ISCED) została opracowana przez UNESCO na początku lat siedemdziesiątych, aby służyła „jako narzędzie wygodne do gromadzenia i opracowywania oraz prezentowania statystyki w zakresie edukacji zarówno w poszczególnych krajach jak i na arenie międzynarodowej”. Została ona zatwierdzona przez Międzynarodową konferencję w sprawie kształcenia (Genewa 1975), a następnie uznana	
--	--	--	--	--	--

				<p>przez Ogólną Konferencję UNESCO, Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki organizacja ta przyjęła Zrewidowane Zalecenie dotyczące Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki Edukacyjnej (Paryż 1978).</p> <p>Podstawową jednostką klasyfikacji w ISCED jest „program kształcenia”. Programy te definiowane są na podstawie ich treści „jako zestaw lub następstwo działań edukacyjnych. Które organizuje się by osiągnąć zdefiniowany na wstępie cel lub wyspecyfikowany zestaw zadań edukacyjnych. Treść kształcenia jest podstawą do zakwalifikowania określonego punktu kształcenia do jednego z poziomów kształcenia w klasyfikacji ISCED.</p> <p>W klasyfikacji ISCED zdefiniowano poziomy wykształcenia i odpowiadające im poszczególne poziomy klasyfikacji. W ten sposób potencjalny pracodawca jest w stanie określić jakim poziomem wiedzy i umiejętności charakteryzuje się przyszły pracownik,</p> <p>Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia ISCED, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Ponadto dokument zgodny z klasyfikacją ISCED w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020).</p>	
Centrum Integracji Społecznej w Chełmie	VII/7.2/7.2.1	1.2) staż lub subsydiowane zatrudnienie lub zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawców przez okres nie krótszy niż 3 m-ce oraz nie dłuższy niż 6 m-	1.2) staż lub subsydiowane zatrudnienie lub zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawców lub w jednostce zatrudnienia socjalnego przez okres nie krótszy niż 6 m-cy	<p>Kompleksowość wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym daje np. uczestnictwo w specjalistycznych placówkach zatrudnienia socjalnego (klub integracji społecznej, centrum integracji społecznej). Jednostki te pozwalają na zastosowanie wieloaspektowego wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym okres uczestnictwa w centrum wynosi minimalnie 6 miesięcy. W związku z tym ograniczenie procesu reintegracji społecznej i zawodowej do 6 miesięcy</p>	Propozycja uwzględniona

		cy (...)		jest bezzasadne i nie gwarantuje długotrwałych efektów. Ponadto zajęcia reintegracji zawodowej organizowane w ramach zatrudnienia socjalnego mogą odbywać się w specjalistycznych pracowniach jak również u pracodawców.	
Centrum Integracji Społecznej w Chełmie	VII/7.2/7.2.1	2.Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla uczestników projektu wynosi co najmniej 20% (Uzasadnienie: Wskaźnik efektywności, mierzony jako odsetek osób, które znalazły lub kontynuują zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu przez uczestnika udziału w projekcie wśród osób, które zakończyły udział w projekcie (ogółem) ...	2.Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej (mierzony w okresie do sześciu miesięcy po zakończeniu przez uczestnika udziału w projekcie) dla uczestników projektu wynosi co najmniej 20%. (różnorodne formy zatrudnienia)	Absolwenci centrum (art. 2, pkt. 1a ustawy o zatrudnieniu socjalnym) mogą ubiegać się o wsparcie w formie zatrudnienia wspieranego w okresie do 6 miesięcy od momentu zakończenia zajęć w centrum. Wydłużenie terminu pomiaru wskaźników efektywności spowodowane jest również trudną sytuacją na rynku pracy w woj. lubelskim w tym w Chełmie jak i w innych mniejszych miejscowościach. Z tego też względu proponujemy aby do form zatrudnienia zaliczyć wszystkie dostępne na rynku formy zatrudnienia w tym zatrudnienie subsydiowane (nie tylko umowę o pracę)	Propozycja nieuwzględniona Zastosowanie powyższego kryterium wynika z zaleceń Komisji Europejskiej i Instytucji Zarządzającej PO KL (tzw. warunki brzegowe), zaś sposób pomiaru wskaźnika został określony w <i>Podręczniku wskaźników PO KL</i> .
Centrum Integracji Społecznej w Chełmie		6.Projekt obejmuje wyłącznie szkolenia kończące się uzyskaniem dokumentu potwierdzającego o umiejętności i/lub	Projekt obejmuje szkolenia, warsztaty kończące się uzyskaniem dokumentu potwierdzającego umiejętności i/lub kwalifikacje uczestników	Kompleksowe, efektywne wsparcie osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym wymaga wieloaspektowego podejścia i specjalistycznej realizacji reintegracji społecznej i zawodowej. W ramach reintegracji społecznej uczestnicy/uczestniczki zatrudnienia socjalnego nabywają umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. Zajęcia te mają charakter warsztatowy (warsztaty	Propozycja nieuwzględniona Zgodnie z rekomendacją Instytucji Zarządzającej PO KL kryterium zakłada podejście kompetencyjne. Koncentruje się ono na uzyskaniu przez uczestników szkoleń

		<p>kompetencje i/lub kwalifikacje uczestników.</p>		<p>motywacyjne, edukacja rodzinna, doradztwo zawodowe) i są prowadzone przez takich specjalistów jak: pedagog, pracownik socjalny, doradca zawodowy, psycholog, socjoterapeuta. Trudno jest potwierdzić zaświadczeniem poziom nabycia kompetencji społecznych, zwiększenie motywacji do działania, zmianę postawy życiowej. Jedynym dokumentem może być zaświadczenie o uczestnictwie w takich zajęciach.</p>	<p>konkretnej wiedzy, kompetencji i kwalifikacji, potwierdzonych standardową procedurą oceny. Wydawane dokumenty powinny potwierdzać prawo do wykonywania określonych czynności i zadań zawodowych oraz posiadane umiejętności, kompetencje i wiedzę we wskazanym zakresie, a nie potwierdzać jedynie uczestnictwo w szkoleniu. Nie możemy się zgodzić z opinią CIS, iż jedynym dokumentem poświadczającym zdobycie kompetencji społecznych może być zaświadczenie o uczestnictwie w zajęciach dotyczących kompetencji społecznych, gdyż istnieją metody oceny tych kompetencji. Dokumentem poświadczającym zmianę np. motywacji do działania, czy zmianę postawy życiowej może być np. opinia psychologa czy doradcy zawodowego sporządzona na podstawie obserwacji, czy wywiadu przeprowadzonego z uczestnikiem projektu na początku i na końcu jego uczestnictwa w projekcie</p>
--	--	--	--	---	---

					czy też np. ankieta badająca postawy przeprowadzana również na początku i końcu realizacji projektu. Każdy egzamin powinien być przeprowadzony w formie adekwatnej do zakresu (tematyki) i charakteru szkolenia przez uprawnione do tego osoby /instytucje - IP nie narzuca sposobu ani formy przeprowadzenia oceny nabytych kompetencji.
HUMANEO ul. Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz	Priorytet VII, Działanie 7.2, Poddziałanie 7.2.1	Kryterium dostępu numer 6 Projekt obejmuje wyłącznie szkolenia kończące się uzyskaniem dokumentu potwierdzającego o umiejętności i/lub kompetencje i/lub kwalifikacje uczestników. Warunkiem zakończenia udziału w projekcie jest udział w egzaminie na mającym celu weryfikację umiejętności i/lub kompetencji	Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji, potwierdzonych stosownymi dokumentami, które odzwierciedlają uzyskane efekty kształcenia (nie uznawane za tego typu dokumenty są zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu) oraz jednocześnie kończą się egzaminem teoretycznym i praktycznym, przeprowadzanym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.	Wykluczenie społeczne nie jest zjawiskiem nowym-towarzyszy ludzkości od zarania dziejów. Wraz z atomizacją społeczną nasila się problem wykluczenia społecznego, z kształtowaniem się jego nowych wymiarów, dotyczących coraz większą liczbę osób i czyniących z niego istotny czynnik różnicowania społecznego. Oznacza to izolację dobrowolną lub znacznie częściej spotykaną - wymuszoną, spowodowaną czynnikami zewnętrznymi takimi jak: bieda, bezrobocie, niepełnosprawność, choroba. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym kojarzone są zazwyczaj z brakiem zapobiegliwości, brakiem kwalifikacji zawodowych, aspiracji edukacyjnych, niskim poziomem wykształcenia, bezradnością życiową i zawodową. Jednym ze skutecznych sposobów na wyjście z tej sytuacji jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Życie we współczesnym społeczeństwie pełnym dynamicznych przemian wymaga stałego aktualizowania wiedzy i umiejętności. Coraz szybsze tempo życia, zmiany na rynku pracy wpływająca konieczność stałego przystosowywania się człowieka do zmian zachodzących w jego otoczeniu. Kształcenie ustawiczne jest jednym z najlepszych rozwiązań	Propozycja nieuwzględniona Zdaniem IP obligowanie Wnioskodawcy do przeprowadzania egzaminów zarówno teoretycznych jak i praktycznych nie jest zasadne. Wynika to z faktu, iż nie każdy rodzaj zdobywanych kwalifikacji wymaga potwierdzania nabycia zdolności praktycznych jak np. w przypadku obsługi maszyn. Kryterium nie precyzuje ani formy, ani instytucji, która będzie przeprowadzać egzamin. To Beneficjent jest odpowiedzialny za właściwe zorganizowanie i przeprowadzenie egzaminu, mającego na celu weryfikację wiedzy/ umiejętności/kompetencji. Każdy egzamin powinien być przeprowadzony w

		i/lub kwalifikacji zawodowych nabytych podczas projektu		<p>na sprostanie wyzwaniom wywołanym przez gwałtowny rozwój technologiczny, społeczny i ekonomiczny. Dlatego też idea uczenia się przez całe życie jest traktowana priorytetowo w polityce oświatowej wszystkich krajów europejskich. W gospodarce opartej na wiedzy, w której edukacja szkolna nie jest już wystarczająca, najistotniejsza staje się aktywność, otwartość i zdolność człowieka do efektywnego korzystania z wiedzy i informacji. Aby nadażyć za wysokim tempem przemian i utrzymać się na współczesnym rynku pracy, konieczne jest stałe, systematyczne i bieżące zdobywanie nowych umiejętności zawodowych, uzupełnianie oraz aktualizowanie wiedzy.</p> <p>Oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych pracowników są coraz większe, znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym na współczesnym rynku pracy jest w dużej mierze uzależnione od posiadania przez te osoby aktualnej wiedzy oraz odpowiednich kompetencji. Brak odpowiednich kwalifikacji zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia, które jest jedną z przyczyn determinujących zjawisko wykluczenia społecznego. Pracodawcy poszukują wysoko wykwalifikowanej kadry, co podnosi w znaczącym stopniu popyt na naukę potwierdzoną oficjalnym świadectwem, dyplomem czy certyfikatem. Sukces na rynku pracy odniosą te osoby, które nastawione są na podnoszenie kwalifikacji z własnej inicjatywy, są zdeterminowane i dążą do obranego celu – w przypadku takich osób najistotniejszy jest własny rozwój.</p> <p>Bardzo ważnym elementem procesu kształcenia jest to, aby uczestnik szkolenia otrzymał odpowiednie dokumenty, które będą potwierdzały uzyskane przez niego efekty kształcenia.</p> <p>Obecna, dynamiczna sytuacja gospodarcza, determinowana narastaniem procesów adaptacyjnych i spowolnieniem gospodarczym prowadzi do zaostrzania gospodarki rynkowej.</p>	<p>formie adekwatnej do zakresu (tematyki) i charakteru szkolenia przez uprawnione do tego osoby /instytucje. Dlatego też w ocenie IP niezasadne jest narzucanie obowiązku obligatoryjnego przeprowadzenia egzaminu przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, gdyż niejednokrotnie realizatorzy szkoleń mają uprawnienia do przeprowadzania procedury egzaminacyjnej. Brzmienie kryterium nie wyklucza takiej możliwości i pozostawia Wnioskodawcy decyzję w odniesieniu do formy weryfikacji kwalifikacji (wiedzy/ umiejętności/ kompetencji) zdobytych przez uczestników projektów.</p>
--	--	---	--	--	---

				<p>Dlatego też bardzo istotnym czynnikiem, nierzadko decydującym o utrzymaniu pozycji rynkowej przez firmy jest posiadanie odpowiednio przygotowanych i wykwalifikowanych pracowników, którzy cechują się konkretnymi umiejętnościami i kwalifikacjami zawodowymi, potwierdzonymi formalnie.</p> <p>Uzyskanie potwierdzenia formalnego swoich kompetencji np. w formie certyfikatu czy dyplomu wraz z jego rozwinięciem w postaci suplementu, który zawiera precyzyjne informacje o uzyskanych efektach kształcenia, stanowi informację dla pracodawcy o kompetencjach pracownika. Jest to dodatkowy atut, jeśli chodzi o rekrutację, zarówno do firm polskich jak i zagranicznych. Dla potencjalnych pracodawców osoba z potwierdzonymi formalnie kwalifikacjami, umiejętnościami oznacza, że pracownik spełnił określone wymagania dotyczące wiedzy i umiejętności, nierzadko bardzo rygorystyczne, co jest gwarantem wysokich kwalifikacji.</p> <p>Natomiast przeprowadzenie egzaminu zarówno teoretycznego jak i praktycznego to racjonalne i skuteczne podejście do systemu potwierdzania kwalifikacji. Sam egzamin teoretyczny jest niewystarczający i ukazuje obraz wiedzy, mający niewiele wspólnego z umiejętnościami praktycznymi egzaminowanego. Natomiast dla pracodawcy zdecydowanie ważniejsze są zweryfikowane umiejętności praktyczne. Pracownik posiadający jedynie wiedzę czysto teoretyczną, nie jest w pełni przygotowany do wykonywania danego zawodu, tym samym zajmuje gorszą pozycję na rynku pracy. Pracodawca, mając do wyboru pracownika, który posiada potwierdzoną wiedzę teoretyczną i pracownika o udokumentowanej wiedzy oraz praktycznych umiejętnościach - wybierze tego drugiego. Dlatego też tak istotne jest, aby szkolenia kończyły się egzaminem zarówno teoretycznym, jak i praktycznym, umożliwiając pracownikom rzetelne dokumentowanie swoich kwalifikacji.</p>	
--	--	--	--	--	--

Kryteria strategiczne					
Centrum Integracji Społecznej w Chełmie	VII/7.2/7.2.1	2. Co najmniej 40% uczestników projektu stanowią osoby w wieku 15-30 lat.	2. Co najmniej 30% uczestników projektu stanowią osoby w wieku 18 - 30 lat.	Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby pomiędzy 25 a 50 rokiem życia. Wg danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy na koniec lipca 2012 roku w woj. lubelskim było zarejestrowanych 118799 osób w tym do 25 roku życia 26014, powyżej 50 roku – 21957. W mieście Chełmie liczba bezrobotnych na koniec lipca 2012 roku wynosiła 4035 osób z czego 644 stanowią bezrobotni do 25 roku życia, powyżej 50 lat -803 osoby. Pomiędzy 25 a 50 rokiem życia; woj. lubelskie -70828, w Chełmie 2588 osób. Z danych statystycznych CIS wynika, że największą grupę potrzebującą wsparcia stanowią osoby powyżej 30 roku życia. W ostatnio realizowanym projekcie uczestniczyły 24 osoby do 30 lat (33%) i 48 osób powyżej 30 roku życia. Większość osób zgłaszających się do centrum z grupy wiekowej 30+ nie ma doświadczenia zawodowego. Są to min. matki, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka/dzieci.	Propozycja nieuwzględniona Skierowanie projektów do zaproponowanej grupy docelowej wynika z rekomendacji IZ. IZ w <i>Zaleceniach Instytucji Zarządzającej odnośnie kierunków wsparcia zaplanowanych w Planach działania na 2013 rok dla komponentu regionalnego</i> zobligowała regiony do stosowania ujednoliconego brzmienia kryteriów w zakresie kierowania wsparcia do osób w wieku 15 -30 lat. Dodatkowo kierowanie wsparcia do właśnie takiej grupy docelowej jest odpowiedzią na zapisy dokumentu <i>Poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy w ramach PO Kapitał Ludzki 2007-2013</i> . Ponadto IZ w ramach oceny II wersji Planów działania zobligowała IP do wyodrębnienia alokacji dla projektów dotyczących aktywizacji osób do 30 lat, oznacza to konieczność odpowiednich zapisów, a także wprowadzenia kryterium dostępu zakładającego udział wyłącznie osób w wieku 15 -30 lat , co tym samym wskazuje na konieczność położenia nacisku na wspieranie jak największej

<p>Centrum Integracji Społecznej w Chełmie</p>			<p>Projekt realizowany jest przez jednostkę zatrudnienia socjalnego – waga – 20 punktów</p>	<p>Celem zastosowania kryterium jest osiągnięcie bardziej efektywnych rezultatów proponowanego wsparcia poprzez realizację zadań projektowych przez jednostkę specjalizującą się i osiągającą udokumentowane rezultaty w reintegracji społecznej i zawodowej osób marginalizowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. CIS i KIS są jednostkami, które z mocy ustawy o zatrudnieniu socjalnym realizują reintegrację społeczną i zawodową poprzez kompleksowe oddziaływanie w różnych sferach działalności człowieka mające na celu odbudowanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych oraz zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.</p> <p>Praca z klientem w jednostkach zatrudnienia socjalnego jest organizowana zgodnie ze standardami usług CIS (MPS Warszawa, 2004) i podlega ciągłej weryfikacji i monitoringowi – roczne sprawozdania zgodne z Rozporządzeniem MPIPS w sprawie określenia wzoru sprawozdania przedstawianego przez centrum integracji społecznej.</p> <p>Ponadto z mocy ustawy jednostki zatrudnienia socjalnego są zobowiązane do partnerskiej współpracy z jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, instytucjami rynku pracy oraz innymi podmiotami pracującymi z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Kilkuletnia partnerska współpraca i wzajemne oddziaływanie instytucji pozwala osiągać bardzo dobre wyniki reintegracji.</p> <p>Wieloletnie wypracowane metody realizacji Indywidualnych Programów Zatrudnienia Socjalnego gwarantują osiągnięcie trwałych rezultatów projektu.</p>	<p>liczby osób młodych.</p> <p>Propozycja nieuwzględniona Zastosowanie takiego kryterium strategicznego zawęziłoby grupę Wnioskodawców realizujących projekty wyłącznie do jednostek zatrudnienia socjalnego, a tym samym mogłoby spowodować eliminację projektów realizowanych przez innych Wnioskodawców posiadających doświadczenie we wspieraniu grup docelowych z kręgu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym czy społecznie wykluczonych a nie posiadających statusu jednostki zatrudnienia socjalnego. Ponadto poprzez kryteria dostępu dla każdego uczestnika projektu zostanie zapewnione kompleksowe wsparcie. Dodatkowo większą efektywność wsparcia można uzyskać realizując projekt w partnerstwie jednostki zatrudnienia socjalnego czy JOPS z NGO. Dodatkowo zgodnie z zaleceniami IZ szczególny nacisk położony zostanie na wsparcie osób młodych i na kryterium strategiczne związane ze wsparciem tej grupy osób przeznaczona zostanie</p>
--	--	--	---	---	--

					największa liczba punktów w ramach dostępnej puli punktów dodatkowych za spełnianie kryteriów strategicznych.
	-	-	-	-	
Inne uwagi					
Centrum Integracji Społecznej w Chełmie	<p>Propozycja wprowadzenia nowego typu projektów (operacji) Priorytet/ Działanie/ Poddziałanie Typ operacji : VII/7.2/7.2.1/typ operacji (1) wsparcie dla tworzenia i działalności podmiotów integracji społecznej, w tym centrów integracji społecznej, klubów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej (których podstawowym zadaniem nie jest działalność gospodarcza) z wyjątkiem warsztatów terapii zajęciowej.</p> <p>Uzasadnienie: Zatrudnienie socjalne jest kierowane do osób marginalizowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, długotrwale bezrobotnych będących klientami pomocy społecznej. Z uwagi na to, że reintegracja jest procesem długotrwałym i wymagającym złożonego, ale i indywidualnego podejścia w różnych sferach funkcjonowania człowieka, realizacja wielowymiarowego wsparcia poprzez specjalistyczne jednostki zatrudniania socjalnego pozwala osiągnąć trwałą efektywność realizowanych działań. W ramach zatrudnienia socjalnego obligatoryjnie znajdują zastosowanie operacje typu (3) (5) (11) oraz (4) SZOP. Opracowanie Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego (IPD) jest podstawą do podjęcia pracy z uczestnikiem i jest poprzedzone szczegółową analizą potrzeb, możliwości i oczekiwań uczestnika projektu. Jednostki zatrudnienia socjalnego specjalizują się w pracy z osobami marginalizowanymi, zagrożonymi wykluczeniem społecznym i trwale uzależnionymi od instytucji pomocy społecznej, dlatego też posiadają wypracowane metody i instrumenty wsparcia gwarantujące osiągnięcie zadowalających, trwałych efektów projektu.</p>				Propozycja uwzględniona