



**Protokół nr 5/2012 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 25 października 2012 r.**

Dziesiąte posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki miało miejsce w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 9 członków RST oraz 9 stałych zastępców członków. Do głosowania uprawnionych było 13 osób (lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów w Podkomitecie stanowi **Załącznik Nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik Nr 2.**)

Ad. 1. Otwarcie Posiedzenia.

Posiedzenie otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska – Przewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, Dyrektor Departamentu EFS, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej PO KL. Pani Dyrektor stwierdziła na sali brak wymaganego quorum i dlatego zakomunikowała, że dzienny porządek zostanie zrealizowany do momentu głosowania. Jeżeli do tego czasu nie zostanie zebrane quorum, głosowanie odbędzie się w formie obiegowej za pośrednictwem poczty e-mail.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska przedstawiła proponowany porządek obrad zgodny z zaproszeniem na posiedzenie (Zaproszenie – **Załącznik Nr 3**).

Proponowany porządek obrad:

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia – Pani Iwona Nakielska – Przewodnicząca Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego z komponentem ponadnarodowym „Semafor nowych możliwości” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w ramach Priorytetu VI PO KL w temacie: „Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej”:
 - a) prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) prezentacja opinii nt produktu finalnego projektu – ekspert Pan Marcin Dygoń;
 - c) podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu
4. Sprawy różne. Wolne wnioski.
5. Zakończenie posiedzenia.



Do tak zaproponowanego porządku uwag nie wniesiono – został przyjęty jednomyślnie.

Ad. 3.a. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego z komponentem ponadnarodowym „Semafor nowych możliwości” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w ramach Priorytetu VI PO KL w temacie: „Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej” - prezentacja produktu finalnego projektu.

Opis produktu finalnego projektu stanowi **Załącznik Nr 4** do protokołu.

W imieniu Beneficjenta głos zabrał **Pan Paweł Prokop** – członek RST i Prezes Fundacji Inicjatyw Menadżerskich w Lublinie, który przedstawił zespół zajmujący się przedmiotowym projektem: Panią Alicję Nawrocką – Dyrektora PUP w Chełmie – przedstawiciela partnera w projekcie, Panią Monikę Madejską – odpowiadającą za część dotyczącą coachingu, eksperta w dziedzinie coachingu, Panią Annę Bielak – Dyrektora Biura Fundacji, twórcę strategii i opisu produktu oraz Pana Roberta Szlęzaka – eksperta, który przedstawi zagadnienia związane ze szkoleniami.

W opinii **Pana Prokopa** przedmiotowy projekt odniósł sukces i wszystko, co było w nim ważne zostało osiągnięte. Osiągnięto zakładane efekty – 50% osób znalazło zatrudnienie – 13 kobiet i 7 mężczyzn, 20% osób podjęło staż zawodowy (7 kobiet i 1 mężczyzna). Poza tym, 3 osoby po stażu podjęły zatrudnienie. Dodatkowym atutem – innowacją projektu było to, że oprócz osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia były również osoby pracujące. Chodziło o to, aby osoby te utrzymały pracę w sytuacji zagrożenia jej utratą. Wszystkie te osoby utrzymały zatrudnienie. Jeden uczestnik zdecydował się na założenie własnej działalności gospodarczej, co jest efektem intensywnej pracy coachów z grupą docelową. Poza tym praca z coachem zmotywowała objętego wsparciem do podjęcia aktywności w innych wymiarach – nie tylko zawodowych. Udało się utworzyć grupę wsparcia dla kobiet z terenu Gminy Kamień, utworzyć Grupę Wzajemnej Pomocy Sąsiedzkiej w okolicach Dubienki. U osób, które poddały się pracy z coachem zaobserwowano wzrost motywacji i pewności siebie. Zarówno z ankiet, jak i rozmów z odbiorcami stwierdzono, że ludzie ci wyraźnie skorzystali z zaoferowanego im wsparcia. Część z nich podejmowała dodatkowe szkolenia i kursy. Wśród beneficjentów znalazła się również osoba wykluczona społecznie. Coachowie podkreślali, że cały czas napływały nowe osoby zainteresowane udziałem w projekcie poza 60 osobami przewidzianymi do objęcia wsparciem. Wszyscy podkreślali bardzo dobre relacje coachów, trenerów i korzystających ze wsparcia, którzy utrzymywali kontakt nawet po znalezieniu zatrudnienia, co może dowodzić, że ta metoda pracy sprawdziła się.

Jak podkreślił Pan Prezes to, co szczególnie ważne jest dla FIM to bardzo dobra ocena ewaluacji zewnętrznej, ale też wewnętrznej – ocena uczestników projektu opracowanej metodologii w stosunku do dotychczas stosowanych rozwiązań w zakresie aktywności zawodowej w wieku 45+. Ocena wszystkich elementów waha się pomiędzy 4, a 4,5. W ocenie Pana Prokopa osoby bezrobotne oceniające tę metodę coachingu są najbardziej wiarygodne. Ocena kadry i pracowników powiatowych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy, była jednoznacznie bardzo pozytywna – wszyscy respondenci podkreślali, że metoda jest dobra, ważna i skrojona na miarę. Podkreślano również, iż pomimo, że jest doskonała, to będzie kosztowna. Stąd powstała potrzeba modyfikacji produktu finalnego, przede wszystkim w kierunku samokształcenia jako podstawowej metody pracy – zmiana kształcenia i przygotowania coachów. Jednak najważniejsze, że certyfikacja, która została zaproponowana w produkcie, jest zgodna ze standardami Międzynarodowej Organizacji Coachingowej, a nawet taka sama. Stąd wniosek, że skoro ta organizacja stosuje taką

metodę certyfikacji w stosunku do swoich członków, to w powiatowych służbach zatrudnienia zastosowanie tej metody do selekcji kandydatów na coachów również będzie poprawne.

Ad. 3.b Prezentacja opinii nt produktu finalnego projektu.

W dalszej części posiedzenia głos zabral **Pan Marcin Dygoń** – ekspert dokonujący oceny wypracowanego produktu. Główne tezy wystąpienia Pana Dygonia zawiera prezentacja, która stanowi **Załącznik Nr 5**.

Pełna treść oceny Eksperta rekomendującej uznać produkt finalny za niezwalidowany – Arkusz oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego... stanowi **Załącznik Nr 6**.

Po wystąpieniu Eksperta **Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska** poprosiła o ustosunkowanie się do oceny przedstawicieli Fundacji Inicjatyw Menadżerskich.

Pani Monika Madejska odniosła się do uwagi o zakwestionowaniu sesji superwizji przez telefon, jako metody niewłaściwej w odniesieniu certyfikowania coachów. Metoda ta jest stosowana przez międzynarodową organizację *International Coach Federation*, która wyznacza standardy w zakresie coachingu. Jeśli można dyskutować, czy nie lepiej przeszkolić coachów metodą tradycyjną, to metodyka certyfikowania jest taka sama jak w ww. organizacji.

W odniesieniu do kosztów **Pani Madejska** przypomniała, że coaching jest narzędziem biznesowym, a innowacja polega na tym, że to narzędzie zostało zastosowane w ramach pracy doradców zawodowych. Z tego względu jest to drogie narzędzie – wynagrodzenie trenerów, materiały są drogie. W firmach komercyjnych, które mogłyby prowadzić takie szkolenia odpłatność waha się od 3 tys. zł za kilkunastogodzinny kurs do 30 tys. zł przy rocznej szkole coachingu. Z doświadczenia wynika jednak, że kandydaci na coachów – doradcy zawodowi, mają wieloletnie doświadczenie pracy w doradztwie, odbyli wiele szkoleń w zakresie umiejętności miękkich i nie ma sensu dublować tych szkoleń. Poziom kwalifikacji, umiejętności i cech psychofizycznych jest już zachowany i samo kształcenie w postaci podręcznika jest wystarczające. Do podręcznika są dostarczane również nagrania multimedialne sesji coachingowych w formie video, jak i mp3. Ma to służyć temu, aby osoby, które będą się przygotowywały do sesji wiedziały, jak to wygląda w praktyce. Ćwiczenia zawarte w podręczniku do samokształcenia opierają się na materiałach multimedialnych – wymagają odsłuchania, zastanowienia się i udzielenia odpowiedzi. Odpowiedzi do weryfikacji są zawarte w podręczniku. Na każdym klasycznym kursie coachingu, gdzie są sesje i jazdy-coachingu uczy się pomiędzy sesjami. Na sesji jest tylko krótki moment, kiedy uczy się daną technikę np. w bezpośrednim kontakcie z klientem.

W odpowiedzi **Pan Marcin Dygoń** zauważył, że nadzór starszego coacha nad realizowanymi zadaniami coachingowymi przez telefon, czy użyciu narzędzia skype jest zasadniczo jedynym elementem bezpośredniego kontaktu coacha z kursantem. Tym się różni podejście przedstawione w tym produkcie od podejścia stosowanego przez organizacje coachingowe, gdyż one oferują szkolenia, pracę praktyczną i egzamin. W tym przypadku oprócz materiału filmowego i samooceny, nie ma zajęć praktycznych.

Pani Monika Madejska przyznała, że praktyk nie zastąpią inne działania, jednak standardowy kurs kosztowałby wtedy ok. 20 tys. zł, na co nie stać Powiatowych Urzędów Pracy. Przypomniała też, że Minister Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku określił standardy w zakresie usług rynku pracy i jak się okazuje zostało tam zapisane szereg kompetencji miękkich, umiejętności i postaw, które są wymagane na poziomie doradcy zawodowego – od poczucia obiektywności po tolerancję, umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi, i inne aspekty, które są niezbędne w prowadzeniu coachingu i których doradcy zawodowi i coachowie uczą się na kursach, bo są niezbędne do prowadzenia

coachingu. Z tego powodu w doborze doradców na coachów nie zostały w ogóle określone w tym projekcie aspekty psychofizyczne, merytoryczne i miękkie, albowiem ci doradcy z założenia już posiadają odpowiednie cechy, aby być doradcami. Stąd wzięta się decyzja o rezygnacji z kosztownych szkoleń.

Pan Marcin Dygoń przypomniał, że nie podważa kompetencji i cech pracowników PUP, jednak to Beneficjent w strategii założył, że właśnie ci pracownicy wymagają szkoleń i w efekcie szkolenia zostały poprowadzone. Stąd ekspert czuje się zdziwiony stwierdzeniem, że szkolenia jednak nie są potrzebne, a w ich miejsce zaproponowano samokształcenie. Poprosił o wyjaśnienie, jakie są podstawy dla takiej zmiany.

Pani Monika Madejska wyjaśniła, że decyzja została podjęta na podstawie stosunku możliwości i kosztów.

Pan Robert Ślęzak reprezentujący **Fundację Inicjatyw Menadżerskich** dodał, że przez całe życie podnosił swoją wiedzę, obecnie pracuje m. Inn. jako trener i ma w tym względzie kilka tysięcy godzin doświadczenia. Stwierdził, że w urzędach pracy są zatrudnieni kompetentni pracownicy, którzy mają podstawy do tego, żeby pokazać im nowe metody wykorzystania ich kompetencji. Wśród tych ludzi jest kilkanaście do kilkudziesięciu procent osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji i do nich skierowana jest ta oferta. Pracownicy z wewnętrzną motywacją na podstawie materiałów, które zostały przygotowane otrzymają podstawy w zakresie coachingu. Wymagania dotyczące treningu są podstawą do tego, aby wejść w kolejny proces - przenieść je do stosowania na co dzień.

W opinii Pana Ślęzyka coach spotykając się z osobą 45+, aby jej pomóc musi zdiagnozować problem jaki jest między tym, co posiada dana osoba, a oczekiwaniami rynku pracy. W diagnozie zastosowanie ma coaching – pozwolenie na zrozumienie na czym polega problem. Dopiero mając diagnozę problemu i ogólną wiedzę jak dostarczać ludziom wiedzę, można przygotować właściwe wsparcie w postaci pakietu wiedzy. Taka będzie rola nowoczesnego pracownika publicznych służb zatrudnienia, który będzie wspomagał klienta w opcjach indywidualnych. Podsumowując prelegent stwierdził, że ten produkt i narzędzia być może wybiegają kilka lat wcześniej w porównaniu ze stosowanymi obecnie, co wynika ze znajomości przez zespół projektowy trendów w tej dziedzinie, ale też przypomniał, że z założenia miały to być narzędzia innowacyjne – odmienne od stosowanych dotychczas. Wyraził przypuszczenie, że problem w ocenie narzędzia wynika z jego nowoczesności.

Pani Anna Bielak – Dyrektor Biura FIM przypomniała, że osoby zatrudnione w PUP na stanowiskach doradców mają już swój bagaż doświadczeń jako trenerzy, a zaproponowany proces jest tylko doskonaleniem ich umiejętności. Wyjaśniła również skąd wzięta się decyzja o odejściu od procesu stacjonarnego szkolenia i certyfikacji. W ramach ewaluacji wewnętrznej zostało przeprowadzone badanie – badanie przydatności i możliwości wykorzystania tego produktu na respondentach, przedstawicielach zarówno publicznych służb zatrudnienia, jak i organizacji pozarządowych, których trenerzy byli szkoleni w ramach kursu. Respondenci zwrócili uwagę, że szkolenie jest za drogie, aby mogli sobie sami je opłacić.

W kontekście podjęcia decyzji o samokształceniu jako wystarczającym elemencie dla nabycia wiedzy, **Pan Ekspert Marcin Dygoń** zwrócił uwagę, że zgodnie z założeniami strategii miał następować proces samodoskonalenia – coachowie, którzy zostaną wykształceni będą następnie kształcić innych coachów. Tutaj zdaniem Eksperta należy zwrócić uwagę na koszty – inaczej jest, gdy zatrudnia się firmę zewnętrzną specjalizującą się w szkoleniach, niż kiedy robią to coachowie, którzy sami wcześniej zostali wykształceni. W opinii Pana Dygonia cenne byłoby porównanie danych z przetestowania narzędzia jako produktów do samokształcenia z pozostałymi. Z przedstawionych materiałów nie wynika, że te narzędzia zostały przetestowane i walidowane.

Pan Robert Ślęzak reprezentujący Beneficjenta odnosząc się do kwestii jakościowych stwierdził, iż z założenia przyjęto, że wiedza, która dzisiaj jest wystarczająca do tego, aby skutecznie reagować na rynku pracy jest niewystarczająca, aby skutecznie kontynuować działania za 2-3 lata. Po to, aby utrzymać pozycję w gronie certyfikowanych trenerów i coachów, trener i coach jest zobowiązany ewaluować swoich podopiecznych. Ewaluacja podopiecznych ma dostarczać dodatkowej wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania nimi, ale też wyczuwać nowe trendy na rynku. Jest to samodoskonalący się proces jakościowy.

W odpowiedzi na przedstawione wyjaśnienia swojego poprzednika **Pan Marcin Dygoń** zauważył, że takiego działania nie zawarto w przedstawionym produkcie – brak wytycznych do procesu certyfikacji, zaleceń metodycznych, na co ma zwracać uwagę starszy coach w trakcie szkolenia

Kontynuując swoją wypowiedź Ekspert zapytał, dlaczego od początku zakładano stacjonarne szkolenia coachów, skoro wiadano, że są oni bardzo dobrze przygotowani do pełnienia swojej roli?

W odpowiedzi **Pani Monika Madejska** wyjaśniła, że o tym, iż kandydaci na coachów są dobrze przygotowani okazało się dopiero na szkoleniach. Po odbyciu całego cyklu szkoleń stwierdzono, że wiedza szkolących się jest na tyle wysoka, iż nie jest konieczne dalsze tego typu szkolenie.

Pan Robert Ślęzak dopowiedział, że jest to proces adaptacji usługowych procesów z biznesu do usług społecznych oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Dodał, że proces ten nie polega na kopiowaniu gotowych rozwiązań, tylko na ich adoptowaniu do specyfiki służb zatrudnienia.

W kontekście dotychczasowej dyskusji i uwag, jakie padły w prezentacji głos zabrała **Pani Alicja Nawrocka - Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie**, która stwierdziła, że każda innowacja wymaga czasu. Ponadto produkt innowacyjny, który zostanie wypracowany będzie skierowany do wszystkich instytucji rynku pracy. Każdy urząd pracy działa w określonych realiach i ma swój system i nie można wszystkich urzędów porównywać jedną miarą. Chełmski Urząd Pracy wprowadza nowatorskie i innowacyjne rozwiązania. Wprowadzenie nowego narzędzia w ramach projektu innowacyjnego to jest sprawa doskonałego systemu organizacji i wyznaczenia roli, zadań i odpowiedzialności. Zapewniła, że posiada konkretne wyliczenia, wskazujące, jakie korzyści przyniesie zaangażowanie części coachów w stosowanie nowego narzędzia. W rozumieniu Pani Dyrektor innowacyjność wiąże się z zasobami ludzkimi odpowiednio przygotowanymi, które już są oraz z czasem. Czas wynika z realizacji przez służby zatrudnienia określonych, przypisanych im zadań. Ważną cechą projektu innowacyjnego jest, aby wypracowany produkt pełnił funkcję płaszczyzny, która burzy bariery funkcjonujące na rynku pracy. Takie cechy posiada omawiany produkt.

Do kwestii ewaluacji zewnętrznej odniosła się **Pani Beata Romejko**, która była współautorką tegoż raportu. Przypomniała, że w projekcie była realizowana ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna, ale ekspert wg przyjętych standardów otrzymuje wraz z produktem finalnym tylko raport z ewaluacji zewnętrznej. W ekspertyzie zostało wspomniane, że raport z ewaluacji zewnętrznej nie obejmuje pewnych grup respondentów o której była mowa w strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Wszystkie te grupy były badane w ramach ewaluacji wewnętrznej i istnieje odrębny raport w tej sprawie. W opinii Pani Romejko uwagi, które znalazły się w ekspertyzie, są nie do końca zasadne – nie dotyczą raportu z ewaluacji zewnętrznej. W odniesieniu do zarzutu braku rekomendacji w raporcie z ewaluacji zewnętrznej wyjaśniła, iż uznano że wszystkie cele w projekcie zostały osiągnięte i dlatego nie sformułowano rekomendacji dla przeprowadzenia zmian. Rekomendacja była jedynie

pozytywna, mówiąca o rekomendowaniu rezultatów projektu do upowszechnienia i włączenia do praktyki. Z badań, przeprowadzonych w ramach ewaluacji zewnętrznej – dotyczących użytkowników i odbiorców wynikało, że wszyscy bardzo pozytywnie ocenili produkt. Dlatego zespół ewaluacyjny konstruując narzędzie badawcze, odnosił się do wszystkich wskaźników i celów, które były zawarte w projekcie, a wynikały również ze strategii. Nie było wskaźnika, który zostałby słabo oceniony. Pani Beata Romejko przypomniała następnie, że zadaniem ewaluatora nie jest dokonywanie analizy kosztów wprowadzenia programów dot. rynku pracy na terenie powiatu chełmskiego. Zaapelowała, aby spojrzeć kompleksowo na raport z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. Na zakończenie, odniosła się do kwestii uwagi eksperta o wymogu umieszczenia rekomendacji w raporcie z ewaluacji zewnętrznej w formie tabelarycznej. Pani Romejko stwierdziła, że taka tabela jest wymagana na poziomie raportów z badań ewaluacyjnych prowadzonych na poziomie Instytucji Pośredniczącej - Instytucji Zarządzającej.

Ad vocem **Ekspert Pan Marcin Dygoń** poprosił panią Dyrektor PUP w Chełmie, aby powiedziała, czy rozwiązania, które zostały wypracowane w ramach przedmiotowego projektu są możliwe do zaadaptowania w innych urzędach pracy, gdyż taka informacja nie znalazła się w raporcie z ewaluacji zewnętrznej. W opinii Pana Dygonia w tym raporcie powinien znaleźć abstrakt ustaleń, które zostały wykonane w ramach ewaluacji wewnętrznej. Tymczasem w raporcie taki abstrakt się znalazł, ale w takiej części, która nie przedstawia informacji o wynikach tej ewaluacji w zakresie, który z punktu widzenia podjęcia decyzji jest istotny. W kwestii tabeli rekomendacji Pan Dygoń zastrzegł, że nie jest istotne jak mają być one przedstawione (tabela lub inaczej), ale to by każda ewaluacja służyła temu, aby się rozwijać. Jeśli więc z wypowiedzi odbiorców wsparcia płyną uwagi na temat kompleksowości wsparcia – np. za mało godzin coachingu, to trzeba się do tego odnieść. Należy wskazać osoby w instytucji, które za wdrożenie tych rekomendacji będą odpowiedzialne, oraz efekty jakie ma przynieść ich wdrożenie.

Pani Alicja Nawrocka wyjaśniła, że to czy dane rozwiązania zostaną przyjęte w pracy PUP zależy od organizacji pracy i odbioru nowych rozwiązań. Jej zdaniem patrząc perspektywicznie jest to instrumentarium zdecydowanie do wykorzystania przez te służby, gdyż indywidualizm w pracy z klientem PUP jest o wiele efektywniejszy.

W dalszej części głos zabrał **Pan Marek Białach** reprezentujący środowisko akademicko – naukowe. Stwierdził, że po zapoznaniu się z opinią eksperta, produktem finalnym i złożonymi wyjaśnieniami - jest za walidacją złożonego produktu. Dodał, że z jednej strony zgadza się z opinią eksperta, który ma za zadanie wychwycić wszystkie elementy, które podlegają ocenie w trakcie walidacji, a także jego argumentami. Z drugiej strony przyjmuje również argumentację przedstawicieli Beneficjenta, który przekonany jest o swojej słuszności. Jego zdaniem powstałe rozbieżności wynikają z komunikacji. Najwięcej uwag zostało zgłoszonych nie do raportu, czy badania, ale do ewaluacji i wykorzystania jej wyników. Po części wynika to z innowacyjności produktu, ale stanowi też naukę na przyszłość i doświadczenie, z którego należy wyciągnąć wnioski.

Podsumowując dyskusję, **Pani Przewodnicząca** przypomniała, że dokument może być uzupełniany, ale na bieżącym posiedzeniu trzeba podjąć decyzję, za albo przeciw walidacji produktu. Zastrzegła, że w dniu dzisiejszym głosowanie się nie odbędzie, gdyż nie udało się zebrać wymaganego quorum. Dlatego zaproponowała, aby sama czynność głosowania odbyła się drogą e-mailową w terminie 7 dni. Poinformowała, że członkowie RST w dzień po posiedzeniu otrzymają deklaracje bezstronności oraz karty do głosowania, które po uzupełnieniu, będą zobowiązani odesłać na wskazany adres.

Ad. 4. Sprawy różne. Wolne wnioski.

Żadnych spraw, ani wniosków nie zgłoszono.

Ad. 5. Zakończenie posiedzenia.

Dziękując za przybycie **Przewodniczący RST WL Pani Iwona Nakielska** zakończyła X posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.

W wyniku przeprowadzonego w dniach 26.X – 5.XI.2012 r. głosowania obiegowego RST Województwa Lubelskiego oceniła się pozytywnie i uznała za zwalidowany produkt finalny projektu innowacyjnego pt.: „*Semafor nowych możliwości*” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich.

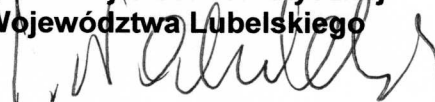
Przebieg głosowania opisuje notatka służbowa z dnia 6 listopada 2012 r. Treść podjętej uchwały wraz z uzasadnieniem stanowi **Załącznik Nr 7** do protokołu.

Protokół przygotował:



Grzegorz Krzykała

**Przewodnicząca
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego**



Iwona Nakielska