

CZŁOWIEK

najlepsza inwestycja



marzec
I(17)2013

**WSPARCIE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
W PO KL – NOWE MOŻLIWOŚCI**

**Wyrównujemy szanse
– Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Oferta Regionalnych Ośrodków EFS
Semafor nowych możliwości**

Spis treści

Stan wdrażania POKL w Lubelskiem.....	3
<i>Adam Piejko</i>	
Nowe możliwości wsparcia praktycznej nauki zawodu w PO KL.....	4
<i>Anna Brzyska</i>	
Wyrównać szanse.....	6
<i>Robert Ostrowski</i>	
ROEFS, kto to taki?.....	8
<i>Joanna Bielecka</i>	
Animacja – współpraca – partnerstwo.....	9
<i>Eliza Potocka</i>	
Więcej niż lekcje.....	11
Czym skorupka za młodu nasiąknie... ..	12
Semafor nowych możliwości.....	13
<i>Paweł Prokop</i>	

Egzemplarz bezpłatny

WYDAWCA

Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
Urzędu Marszałkowskiego Województwa
Lubelskiego w Lublinie

ul. Czechowska 19, 20-072 Lublin

tel. 81 44 16 841

Bezpłatna Infolinia EFS: 0 800 888 337

www.efs.lubelskie.pl; e-mail: defs@lubelskie.pl

REDAKCJA

Adam Piejko, Patrycja Leszczyńska – Departament EFS

ZDJĘCIA

Przemysław Gąbka, ROEFS w Chełmie,

Fundacja Inicjatyw Menedżerskich

WSPÓŁPRACA

Zespół Informacyjno-Prasowy Kancelarii Marszałka
Województwa Lubelskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie,
Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego
w Białej Podlaskiej, Chełmie, Lublinie i Zamościu.

OKŁADKA

Szkolenia dekarzy w ramach projektu Akademia kunsztu
dekarzkiego w województwie lubelskim, Jakubowice Konińskie.

Fot. Przemysław Gąbka

PROJEKT GRAFICZNY

Paweł Kaniuk

DRUK

Agencja Wydawniczo-Reklamowa REMA

20-609 Lublin, ul. Pana Tadeusza 6

tel. 81 743 43 66, tel./fax 81 524 29 43

www.gonieciosiedlowy.pl



Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością zachęcam Państwa do lektury pierwszego w tym roku biuletynu informacyjnego naszego departamentu. Z publikacji tej – o nieco zmienionej szacie graficznej – dowiedziecie się Państwo, jak wygląda stan wdrażania Programu

Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie lubelskim, o ogłaszanych konkursach czy działalności Regionalnych Ośrodków Europejskiego Funduszu Społecznego. Prezentujemy w nim również ofertę Wojewódzkiego Urzędu Pracy, mającą na celu wsparcie lokalnego rynku pracy, jak też pewne innowacyjne rozwiązania w zakresie wydłużenia aktywności zawodowej osób z grupy 45 plus, wdrożone w naszym regionie.

W tym roku ogłosiliśmy jak dotąd 3 konkursy, poświęcone edukacji przedszkolnej, programom rozwojowym szkół prowadzących kształcenie ogólne oraz współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami. Planujemy ogłoszenie kolejnych, obejmujących m.in. wsparcie dla przedsiębiorstw oraz nauczycieli czy podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych. Zachęcam Państwa do udziału.

Już sześć lat inwestujemy razem w kapitał ludzki naszego regionu. Zrobiliśmy dotąd sporo, ale wciąż możemy więcej. Ten rok jest ostatnim w bieżącej perspektywie finansowej, w którym można się jeszcze ubiegać o pieniądze na realizację własnych projektów w ramach Programu. Ponad 400 mln zł jest wciąż dostępnych. Zachęcam do zapoznania się z naszą ofertą, dostępną m.in. na stronie www.efs.lubelskie.pl w zakładkach: konkursy i plany działania. Mam nadzieję, że publikacja okaże się dla Państwa pomocna oraz zachęci tych, którzy nie zdecydowali się dotąd na skorzystanie z możliwości oferowanych przez PO KL.

Iwona Nakielska

Dyrektor Departamentu EFS



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

lubelskie
Smakuj życie!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stan wdrażania POKL w Lubelskiem

Ze wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki skorzystało dotąd na Lubelszczyźnie 380 tys. ludzi. Niemal 12 tys. z nich to ludzie niepełnosprawni, a powyżej 9 tys. to dzieci. Z całej dostępnej alokacji, czyli ponad 2 mld 234 mln zł zakontraktowanych zostało przeszło 1,8 mld, co stanowi prawie 82 % środków. Podpisano ponad 2630 umów, 2133 konkursowych i 498 systemowych. Do wykorzystania pozostało jeszcze niemal 411 mln zł.

Udział w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI zakończyło ponad 55 tysięcy osób. Wśród beneficjentów „szóstki” 24 tysiące to ludzie młodzi, w wieku 15–24 lat, 3,4 tys. to grupa 50+, a ponad 38,5 tys. to osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, czyli osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne czy z obszarów wiejskich. 18,5 tys. ludzi objęto Indywidualnym Planem Działania. Szkolenia realizowane w systemie pozaszkolnym odbyło niemal 700 kluczowych pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia. Bezwrotne dotacje na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało niemal 8 tys. osób.

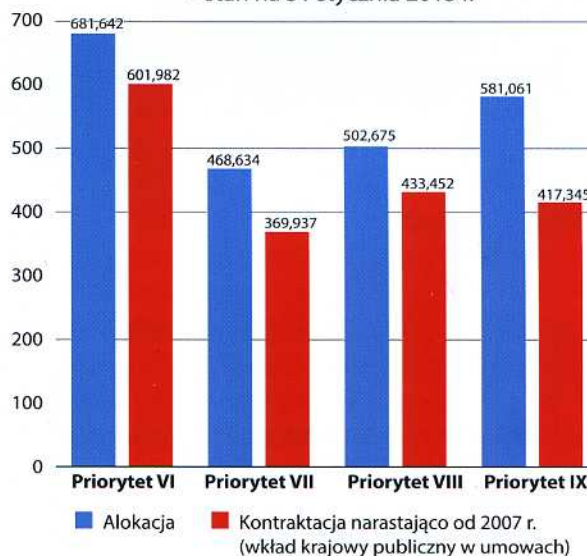
W zakresie Priorytetu VII, promującego integrację społeczną, 14 tys. klientów instytucji pomocy społecznej objęto kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów. Kwalifikacje podniosło 1100 pracowników wymienionych instytucji bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją. Wsparliśmy 605 podmiotów ekonomii społecznej za pośrednictwem wspomagających ją instytucji, w których objęto pomocą 5600 osób. Powstało również 258 projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych.

Wsparciem objęliśmy niemal 3,3 tys. przedsiębiorstw oraz grubo ponad 42 tys. ich pracowników, z których aż 7 tys. to osoby powyżej 50. roku życia. 2400 pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesu restrukturyzacji w przedsiębiorstwach oraz pracowników na skutek tego procesu zwolnionych objęto działaniami

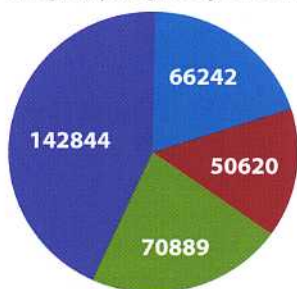
szybkiego reagowania. Pomoc w rozpoczęciu własnej działalności typu spin off lub spin out uzyskało 3175 ludzi.

Działania prowadzone w obszarze edukacji zaowocowały wsparciem niemal 300 ośrodków wychowania przedszkolnego oraz zrealizowaniem projektów dotyczących indywidualizacji nauczania

Poziom kontraktacji w ramach komponentu regionalnego PO KL w mln zł – stan na 31 stycznia 2013 r.



Liczba osób objętych wsparciem w ramach poszczególnych priorytetów PO KL



- Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich
- Priorytet VII – Promocja integracji społecznej
- Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki
- Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

w 240 szkołach podstawowych. Ponad dwukrotnie więcej, bo 517 szkół – od podstawowych po ponadgimnazjalne – prowadzących kształcenie ogólne zrealizowało projekty rozwojowe. To samo dotyczy 161 szkół i placówek kształcenia zawodowego, z których prawie połowa współpracowała w tym zakresie z przedsiębiorstwami. Niemal 3800 nauczycieli, głównie z obszarów wiejskich uczestniczyło w doskonaleniu zawodowym w krótkich formach.

Więcej na stronie www.efs.lubelskie.pl, z której dowiedzieć można się także w ramach jakich konkursów istnieje jeszcze możliwość aplikowania o pozostałe pieniądze.



Adam Piejko
starszy specjalista ds. informacji i promocji
Oddział Komunikacji i Promocji, DEFS UMWL

Nowe możliwości wsparcia praktycznej nauki zawodu w PO KL

Aktualizacja Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 z dniem 1 stycznia 2013 r. wskazuje na nową wieloaspektową możliwość wsparcia kształcenia zawodowego.



Fot. Przemysław Gąbka

Szkolenia spawalnicze dla firm branży budowlanej, Łaszczów.

W ramach Działania 9.2 Podniesienie jakości i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego doprecyzowano zakres realizacji pierwszego typu operacji **współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami** oraz wprowadzono nową kwalifikowaną w PO KL formę wsparcia: **przygotowanie zawodowe młodocianego pracownika obejmujące naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy**. Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego biorąc pod uwagę istotę i konieczność wsparcia szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim jednoznacznie zareagował na wprowadzoną nowelizację typu operacji. W ślad za tym dostosowano zapisy *Planu działania na rok 2013* odnośnie *Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach* oraz w celu zapewnienia maksymalnego wsparcia szkół zawodowych w dniu 20 marca br. ogłosiliśmy konkurs otwarty **nr 3/POKL/9.2/2013** na składanie wniosków o dofinansowanie projektów w ramach Działania 9.2 **Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego**. Kwota alokacji przeznaczony na konkurs wynosi 10 000 000,00 zł. W ramach przedmiotowego konkursu Beneficjent nie jest zobligowany do wniesienia wkładu własnego.

Celem Działania 9.2 jest wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzą-

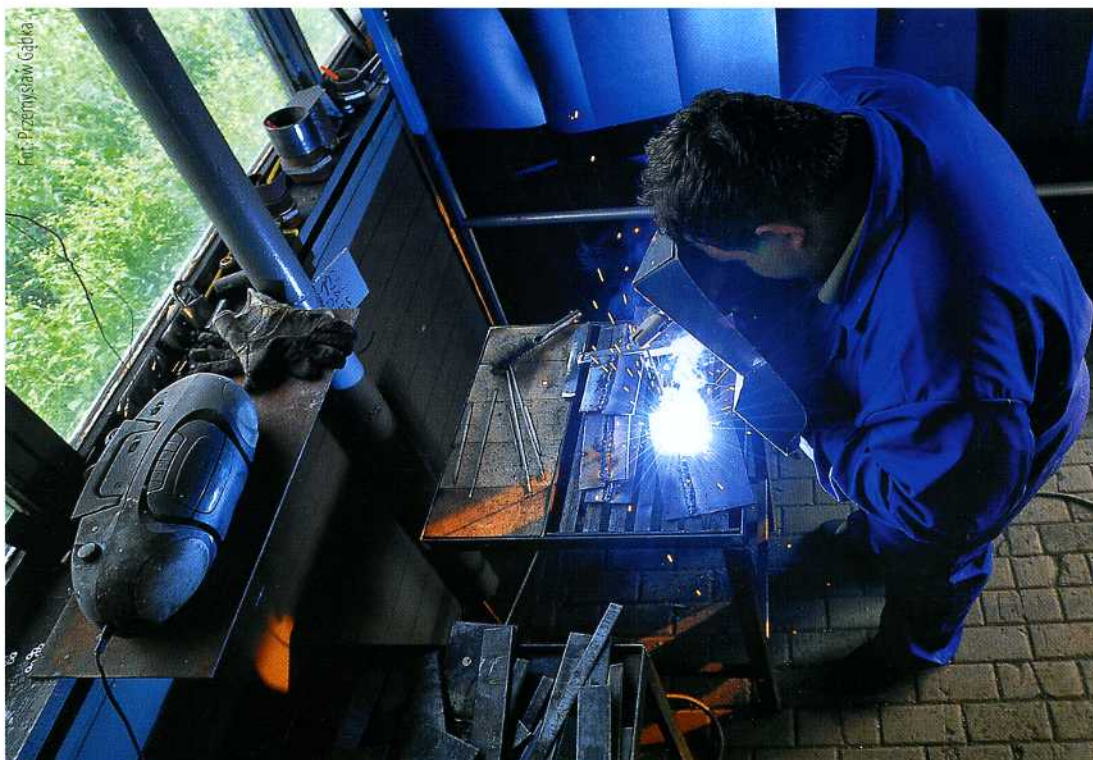
cych kształcenie zawodowe (z wyłączeniem kształcenia osób dorosłych) służące podniesieniu zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Przedmiotem konkursu jest znowelizowany typ projektów zdefiniowany w *SZOP PO KL 2007–2013* dla Działania 9.2: **Współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami w zakresie (1): – organizacji staży i/lub praktyk dla uczniów szkół zawodowych obejmujących praktyczną naukę zawodu oraz pokrycie kosztów opiekuna stażu (a), – przygotowania zawodowego młodocianego pracownika, obejmującego naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy (b).**

Pamiętać należy, iż zarówno założenia wniosku o dofinansowanie, jak również faktyczna realizacja wsparcia, musi być zgodna z podstawą prawną organizacji praktycznej nauki zawodu (staży i praktyk zawodowych) tj. z *Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu*. Wsparcie w ramach stażu realizowanego w ramach Działania 9.2 obejmuje wyłącznie formy nabywania umiejętności praktycznych, których zakres wykracza poza ramy określone dla praktyki zawodowej. Możliwa jest organizacja staży u pracodawców, mających na celu praktyczną naukę zawodu. Każdorazowo staże powinny uwzględniać następujące zasady:

- okres realizacji stażu wynosi co najmniej 150 godzin w odniesieniu do udziału jednego ucznia w ww. formie wsparcia;

- za udział w stażu uczniowie mogą otrzymywać stypendium stażowe, w wysokości nie większej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o **minimalnym wynagrodzeniu za pracę**;
- katalog wydatków może uwzględniać koszty związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty zakupu odzieży roboczej, wyposażenia miejsca pracy stażysty, szkolenia BHP stażysty itp.) (w łącznej wysokości nieprzekraczającej 3000,00 zł w przeliczeniu na 1 osobę odbywającą staż);
- do zadań opiekuna stażysty należy w szczególności: diagnoza kompetencji i kwalifikacji stażysty (we współpracy z nauczycielem), określenie celu i programu stażu (we współpracy z nauczycielem), zapoznanie uczniów z programem stażu, nadzór nad realizacją stażu oraz sporządzenie dokumentu potwierdzającego odbycie stażu;
- dokument potwierdzający odbycie stażu powinien zawierać co najmniej: okres stażu, cel i program stażu, opis zadań wykonywanych przez stażystę, opis kompetencji uzyskanych przez stażystę w wyniku stażu oraz ocenę stażysty dokonaną przez opiekuna.
- koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty u pracodawcy powinno uwzględniać jedną z opcji:
 - a) refundację pracodawcy całości lub części wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym delegowaniu go do zadań związanych z opieką nad stażystą, ale nie więcej niż 500,00 zł;
 - b) refundację pracodawcy dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty w wysokości nieprzekraczającej 10% jego standardowego wynagrodzenia wynikającego ze zwiększonego zakresu zadań (opieka nad stażystą), ale nie więcej niż 500,00 zł;

Z kolei przygotowanie zawodowe może odbywać się w dwóch formach: nauka zawodu oraz przyuczenie do wykonania określonej pracy. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu oraz dokształcanie teoretyczne organizowane u pracodawcy. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy przygotowuje młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i kończy się egzaminem. W wyniku pozytywnego zdania egzaminu młodociani uzyskują dokument stwierdzający nabycie umiejętności w wykonaniu prac, których dotyczyło przyuczenie. Organizacja w ramach projektu przygotowania zawodowego młodocianego pracownika obejmująca naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy



Fot. Przemysław Gajka

Szkolenia spawalnicze dla firm branży budowlanej, Łaszczów.

musi być zgodna z przepisami prawa krajowego i wspólnotowego w przedmiotowym zakresie, a w szczególności z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. **w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania**.

Institucja Pośrednicząca zachęca szkoły, placówki prowadzące kształcenie zawodowe i ich organy prowadzące z terenu województwa lubelskiego lub inne podmioty w partnerstwie z wymienionymi instytucjami do składania wniosków o dofinansowanie projektów w ramach ogłoszonego konkursu dedykowanego wsparciu szkolnictwa zawodowego.

Szczegółowe zasady aplikowania o środki finansowe w ramach przedmiotowych konkursów, kryteria wyboru oraz informacje dotyczące realizacji projektów zostały zawarte w poszczególnych Dokumentacjach Konkursowych dostępnych na stronie internetowej: www.efs.lubelskie.pl w zakładce konkursy. Natomiast bezpłatne szkolenia i doradztwo w zakresie opracowania projektów oraz przygotowania wniosków o dofinansowanie świadczą Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego (ROEFS), których dane teleadresowe są dostępne na stronie www.wskazanej.powyzej.

W przypadku ewentualnych pytań zapraszam Państwa do Punktu Informacyjnego i Naboru Wniosków, mieszczącego się przy ul. Czechowskiej 19 w Lublinie (pokój nr 1), tel. +48 81 44 16 843, infolinia 0 800 888 337, e-mail: efs@lubelskie.pl oraz na stronę internetową www.efs.lubelskie.pl.



Anna Brzyska

kierownik Oddziału Programowania i Oceny Projektów w ramach Priorytetów VIII i IX PO KL, DEFS, UMWL

Wyrównać szanse

Młody? – bez doświadczenia, trzeba go będzie wszystkiego nauczyć. Po 50-tce? – mało elastyczny, trudny do przekwalifikowania. Niepełnosprawny? – nieprzystosowany do potrzeb i uwarunkowań mojego przedsiębiorstwa. Takie stereotypy pokutują (niestety) w świadomości pracodawców.

Stawia to osoby należące do określonych grup społecznych w niekorzystnej sytuacji w procesie aplikowania na dane stanowisko pracy. A przecież, jak uczy doświadczenie, tacy pracownicy wnoszą do przedsiębiorstwa świeżość i pasję, doświadczenie i wysoką kulturę pracy oraz zaangażowanie i lojalność w zakresie powierzonych obowiązków. By tak się stało wystarczy tylko wydobyć z każdego człowieka jego najlepsze cechy, rozpoznać silne strony i wprowadzić na właściwe tory. Tu z pomocą przychodzą projekty unijne współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w zakresie wdrażanych przez siebie Priorytetów VI i VII PO KL, podejmuje szereg działań zmierzających do wsparcia rynku pracy. Ich adresatami są zarówno absolwenci szkół stojący na progu swojej kariery zawodowej, jak również osoby z większym bagażem doświadczeń życiowych, które z różnych przyczyn nie wykonują stałej pracy zarobkowej. Szczególnymi preferencjami objęte są również osoby dotknięte niepełnosprawnością oraz kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z pierwszymi momentami macierzyństwa.

Podstawowym narzędziem realizacji zadań na rzecz wyżej wymienionych grup osób są projekty unijne wdrażane przy współudziale Urzędu. Przyjęcie odpowiednich kryteriów pozwala na wyłonie-

nie Beneficjentów/Wnioskodawców oferujących wsparcie na rzecz preferowanych odbiorców pomocy.

Jednym z najbardziej popularnych zadań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie są działania zmierzające do przyznania wsparcia szkoleniowo-doradcze oraz finansowe osobom zainteresowanym rozkręceniem własnego biznesu. W tym zakresie warto wskazać na projekty wyłonione w ramach pierwszego z zeszłorocznych Konkursów o nr. 1/POKL/6.2/2012. Jego założenia przewidują przyznanie wsparcia na założenie własnej działalności gospodarczej bądź spółdzielni socjalnej niepracującym mieszkańcom województwa lubelskiego. Część instytucji, z którymi WUP podpisał umowy o realizację projektów, jest jeszcze przed etapem rekrutacji uczestników. Zastosowane kryteria gwarantują udział w projektach zarówno osobom, które nie ukończyły 25 roku życia, jak i tych 50-tce. Jeden z nich będzie kierowany tylko i wyłącznie do kobiet. Kolejna tura projektów, które zostaną przekazane do realizacji na przełomie w II kwartale br., przewiduje objęcie wsparciem tylko i wyłącznie osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Niebawem poznamy również bliższe założenia przyjęte przez poszczególnych realizatorów wsparcia. W 2013 roku zostaną przeprowadzone również dwa kolejne Konkursy z obszaru Działania 6.2 PO KL, w tym jeden zawierający możliwość uczestnictwa w projekcie tylko i wyłącznie do osób 50+.



Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, WUP



Fot. Przemysław Gajka

Inwestycja w kadry – inwestycja w projekty, Zemborzyce Tereszyńskie.

Kolejnym działaniem zmierzającym do zwiększenia szans na odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy przez osoby mniej uprzywilejowane w kontekście funkcjonujących stereotypów są projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1. Ich uczestnicy mogą liczyć na wsparcie w zakresie rozpoznania swoich mocnych i słabych stron oraz opracowanie Indywidualnego Planu Działania. Kolejnym etapem projektu jest nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji w drodze kierunkowych kursów bądź szkoleń. Z kolei szanse na wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce dają organizowane staże zawodowe. Finalnym efektem projektu jest zagwarantowanie zatrudnienia dla znacznej grupy uczestników.

W zakresie tego działania aktualnie wdrażane są projekty wyłonione w ramach pierwszego z zeszłorocznych konkursów o nr. 1/ POKL/6.1.1/2012. Znacząca część instytucji poszukuje jeszcze osób zainteresowanych uzyskaniem wsparcia. Ponadto niebawem poznamy Beneficjentów/Wnioskodawców wyłanianych w ramach drugiego z zeszłorocznych konkursów.

Szczególna uwaga w procesie realizacji wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego zwrócona jest na problemy osób niepełnosprawnych związane z trwałym zaistnieniem na rynku pracy. Wyrazem tego jest m.in. wydzielenie w obszarze Priorytetu VII Działania 7.4, dedykowanego tylko i wyłącznie do tej grupy osób. W jego ramach osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z programu aktywizacji społeczno-zawodowej, który przewiduje dokładną ana-

lizę odbiorcy wsparcia pod kątem jest predyspozycji zawodowych oraz stworzenie na jej podstawie Indywidualnego Planu Działania. Uczestnicy projektu mogą liczyć ponadto na działania o charakterze środowiskowym, w tym w szczególności działania edukacyjne i integracyjne, mające na celu adaptację pracownika w środowisku pracy.

Działania podejmowane przez instytucje wdrażające, w tym również przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, w zakresie realizacji wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego, w swych założeniach są wielopłaszczyznowe i komplementarne. Poszczególne projekty wyłanianie do realizacji zająają się wzajemnie i są dla siebie uzupełnieniem. Oferowane formy wsparcia dobierane są pod kątem potrzeb określonych grup odbiorców, a prowadzony monitoring osiągniętych rezultatów pozwala na bieżąco weryfikować trafność zastosowanych narzędzi. Wszystkie te działania mają się przyczynić do budowy silnej i wysoko wykwalifikowanej kadry, która, jak wierzymy, będzie leżała u podstaw rozwoju naszego regionu. Inwestycje podejmowane w tym zakresie lokowane są w jeden z najważniejszych aktywów – kapitał ludzki.



Robert Ostrowski
podinspektor do spraw wdrażania
Zespół ds. Koordynacji Wdrażania PO KL, WUP

ROEFS, kto to taki?

Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego (ROEFS) to instytucje działające na terenie całego kraju, w województwie lubelskim są cztery: w Białej Podlaskiej, Chełmie, Lublinie i Zamościu. Ich zadaniem jest zapewnienie profesjonalnego, kompleksowego i nieodpłatnego wsparcia merytorycznego dla wszystkich podmiotów oraz osób zainteresowanych Europejskim Funduszem Społecznym.



Konferencja Organizacji Pozarządowych w Chełmie

Fot. Regionalny Ośrodek EFS w Chełmie

Sieć Regionalnych Ośrodków EFS funkcjonuje od 2005 roku, obecnie w jej skład wchodzi 52 Ośrodki prowadzone przez organizacje non-profit, zlokalizowane we wszystkich województwach. Działalność ROEFS jest finansowana w ramach środków unijnych, od 2008 roku środki są przekazywane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W Sieci Regionalnych Ośrodków zatrudnionych jest łącznie 350 osób – doradców, trenerów, animatorów, specjalistów ds. informacji i promocji oraz personel administracyjny. Warunkiem zatrudnienia w ROEFS jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Kadra Ośrodków jest corocznie egzaminowana i certyfikowana. Prowadzone są także badania jakości świadczonych usług, w każdym roku Ośrodki są poddawane kompleksowemu badaniu metodą „tajemniczego klienta”.

Ewaluacja tych badań ukazuje, że Sieć Regionalnych Ośrodków EFS w każdym roku uzyskuje bardzo wysokie wyniki, znacznie wyższe niż wyniki badań prowadzonych według tej samej metodologii w innych instytucjach, świadczących pomoc dla projektodawców EFS.

Działalność ROEFS opiera się na kompleksowym wsparciu doradczym i konsultacyjnym. Głównymi klientami Ośrodków są przedstawiciele organizacji pozarządowych, instytucji, biznesu zainteresowanych uzyskaniem dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach Programu Kapitał Ludzki). Wsparcie otrzymują również podmioty, które uzyskały już dofinansowanie projektu i potrzebują pomocy na etapie jego realizacji, rozliczenia. Osoby te mogą liczyć na indywidualną lub grupową pomoc doradczą, prowadzoną przez odpowiednio wykwalifikowaną i certyfikowaną kadrę ekspercką, mają również możliwość uczestniczenia w szkoleniach, seminariach czy spotkaniach informacyjnych.

W latach 2008–2011, Regionalne Ośrodki EFS działające na terenie kraju zorganizowały 4365 szkoleń, przeprowadziły łącznie 108984 godzin doradczych. W województwie lubelskim w latach 2008–2012 cztery Ośrodki zrealizowały **274** szkoleń, w których uczestniczyło **5.093** osoby. W ramach swoich usług przeprowadziły **16.500,75** godzin doradczych i dodatkowo **557,5** godziny doradztwa specjalistycznego. Każde spotkanie doradcze to intensywne rozwiązywanie konkretnych problemów, jakie pojawiły się w instytucji będącej klientem Ośrodka.

Głównym efektem działalności Regionalnych Ośrodków EFS jest wsparcie, jakiego udzieliły podmiotom zainteresowanym uzyskaniem dofinansowania z EFS. W latach 2010–2011, eksperci zatrudnieni w Ośrodkach zapewnił pomoc doradczą w przygotowaniu 2900 wniosków o dofinansowanie projektu, z których 2466 zostało złożonych w odpowiedzi na ogłoszone konkursy.

Warto podkreślić, że 90% wniosków przygotowanych przy wsparciu doradczym RO EFS uzyskało pozytywną ocenę formalną (2216 wniosków), a ponad 53% wniosków uzyskało pozytywną ocenę merytoryczną (1325 wniosków).

Blisko 1100 wniosków, przy których przygotowaniu pomagały Regionalne Ośrodki EFS uzyskało dofinansowanie. Analiza ewaluacyjna sieci ROEFS wskazuje, że 44% wniosków, przygotowanych przy wsparciu Regionalnych Ośrodków EFS uzyskuje dofinansowanie. (Dla porównania z danymi dla całego POKL: Z informacji miesięcznej za 12.2012 wynika, że w całym POKL ocenę formalną przeszło 156353 wnioski, z których podpisano umowy na 37859 – czyli dofinansowanych jest 24,2% wniosków.)

W województwie lubelskim przy wsparciu Regionalnych Ośrodków EFS w Białej Podlaskiej, Chełmie, Lublinie i Zamościu złożono **709** wniosków o dofinansowanie.



Fot. Regionalny Ośrodek EFS w Chełmie

Konferencja Organizacji Pozarządowych w Chełmie

W latach 2008–2011 dzięki wsparciu Regionalnych Ośrodków EFS powstało 505 partnerstw na rzecz rozwoju. Każda taka umowa to porozumienie zawarte pomiędzy grupą instytucji, które zdecydowały się na współpracę w celu sprawniejszego rozwiązywania problemów o charakterze społecznym. Powstanie takiego porozumienia bardzo często inicjuje cały łańcuch działań prowadzonych dla społeczności lokalnych, prowadzących do trwałej zmiany w jakimś środowisku, rozwiązania lub złagodzenia konkretnych problemów społecznych.

W województwie lubelskim Regionalne Ośrodki EFS wspierały społeczności lokalne, które utworzyły 103 takie partnerstwa.

Zapraszamy do **REGIONALNYCH OŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO:**

- www.bialapodlaska.roefs.pl
- www.chelm.roefs.pl
- www.lublin.roefs.pl
- www.zamosc.roefs.pl



Joanna Bielecka

Kierownik Regionalnego Ośrodka EFS w Chełmie

Animacja – współpraca – partnerstwo

W grudniu 2012 roku w Zamościu odbyło się seminarium warsztatowe zatytułowane „Animacja – współpraca – partnerstwo”. Organizatorem seminarium był Regionalny Ośrodek EFS w Zamościu.

Adresatami seminarium byli przedstawiciele partnerstw na rzecz rozwoju lokalnego z terenu działania RO EFS w Zamościu tj. powiatów: biłgorajskiego, hrubieszowskiego, tomaszowskiego, zamojskiego i M. Zamość, które powstały z inicjatywy zamojskiego ROEFS w latach 2006–2012. W spotkaniu uczestniczyły także osoby zainteresowane ideą partnerstwa.

Seminarium prowadzili trenerzy ze Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej: dr Bohdan Skrzypczak i Rafał Krenz.

Seminarium składało się z dwóch części. Pierwsza część poświęcona była analizie nowych kierunków w polityce dot. FE na

lata 2014–2020. Omówiona została także idea rozwoju stymulowanego przez społeczność lokalną. Zaprezentowane zostały zagadnienia dotyczące społecznie odpowiedzialnego terytorium (od partnerstwa do współdecydowania). Druga część spotkania miała charakter warsztatowy. Uczestnicy zostali podzieleni na 4 grupy. Ich zadaniem było przedyskutowanie kwestii związanych z aktywnością partnerstw, które tworzą, zdefiniowanie problemów uniemożliwiających podejmowanie efektywnych działań oraz pokazanie mocnych i słabych stron poszczególnych partnerstw. Uczestnicy seminarium wymieniali dobre praktyki, opisywali własne doświadczenia oraz zastanawiali się nad koncepcjami usprawniają-

cymi działania swoich partnerstw. Dyskutowali również nad rolą lidera i animatora w prawidłowym funkcjonowaniu partnerstwa. Prace uczestników w grupach moderowane były przez animatorów Regionalnych Ośrodków EFS z Białej Podlaskiej – Ewy Koziały, z Lublina – Macieja Knapa, z Chełma – Krzysztofa Peczkę i z Zamościa – Elizę Potocką.

Poszukując recepty istotnej w procesie ożywienia działalności lokalnych partnerstw, uczestnicy zasugerowali, że warto zwrócić uwagę na zasoby, które są dostępne na danym terytorium. Osoby pracujące w grupach podkreślały w swoich wystąpieniach, że intensywność i skuteczność działań zależy od następujących czynników:

1. Posiadania wyrazistego lidera/liderów lokalnych. Nie odnosi się to tylko do władz gminy, ale także do osób stojących na czele lokalnych organizacji.
2. Aktywności liderów, którzy wspierają także działania prorozwojowe.
3. Stopnia zintegrowania lokalnej społeczności dążącej do realizacji wspólnych celów poprzez współpracę.
4. Aktywności organizacji wspierających lokalnych liderów – reprezentantów społeczeństwa obywatelskiego.
5. Intensywności współpracy trójsektorowej, a także współdziałania na szczeblu międzyorganizacyjnym i międzygminnym) oraz od lokalnych uwarunkowań.

W trakcie warsztatów zwrócono szczególną uwagę na oczekiwania partnerstw w zakresie wsparcia oferowanego przez Regionalny Ośrodek EFS. Zasugerowano następującą tematykę:

1. Animowanie środowisk dla różnych grup wiekowych.
2. Organizowanie warsztatów dla lokalnych liderów wspomagających ich działania we własnym środowisku.
3. Prowadzenie superwizji (wymiana międzygminna lub międzypowiatowa).
4. Wykorzystanie liderów samorządowych i liderów partnerstw jako trenerów w szkoleniach i warsztatach z zakresu animacji organizowanych na terenie działania.

Na zakończenie seminarium miała miejsce debata pt. Odkryj siłę społeczności! Od współpracy do wspólnego sukcesu. Debata odbywała się w dwóch grupach tematycznych.

Praca w pierwszej grupie polegała na zdiagnozowaniu atutów oraz silnych stron partnerstw, a także na podkreśleniu potrzeby istnienia i wspomagania lokalnych działań. W rezultacie przedstawiciele partnerstw uświadomili sobie konieczność wykorzystania tych silnych stron, które zidentyfikowali w swoim lokalnym środowisku i codziennej pracy.

Praca w drugiej grupie koncentrowała się na diagnozie potrzeb edukacyjnych partnerstw lokalnych i ich przedstawicieli.

Wnioski z debaty:

- brak debat lokalnych na poziomie gminy na temat procesów zachodzących we własnym środowisku np. dotyczących migracji, potrzeb w zakresie infrastruktury, rozwoju lokalnego; brak analiz lokalnych strategii rozwoju. itd.
- brak ujęcia rzeczywistych zjawisk społecznych w kontekście lokalnym; osłabienie działalności w wymiarze społecznym, indywidualizacja działania, brak społecznej akceptacji, zawłaszczanie wpływów do osobistych celów itd.
- komercjalizacja działań; miejscem spotkań stają się „supermarkety”; niewykorzystane są świetlicowejskie do działalności społecznej; przeniesienie aktywności społecznej w aktywność internetową (wirtualną); brak realnych kontaktów międzyludzkich; przestrzeń w gminach i powiatach pozostają sferą niezdrowej rywalizacji zamiast budowania sfery współpracy.
- wykorzystanie własnych zasobów społecznych na terenie gminy, powiatu,
- zapotrzebowanie na usługi animacyjne dotyczące lokalnych małych środowisk; potrzeba synergicznego integrowania się różnych środowisk w celu wytworzenia dialogu nastawionego na konsensus a nie inicjowanie konfliktów których pojawia się zbyt wiele.

Seminarium zorganizowane przez Regionalny Ośrodek EFS w Zamościu okazało się trafną formułą służącą wymianie myśli, doświadczeń, poglądów i dobrych praktyk reprezentantów partnerstw istniejących na terenie działania Ośrodka. Część praktyczna spotkania przyczyniła się do wypracowania konkretnych wniosków i postulatów uczestników. Rezultaty dyskusji wykorzystane zostaną do pobudzenia dialogu społeczności lokalnej na szczeblu gminnym i powiatowym.

Spotkanie wykazało potrzebę częstszej organizacji szkoleń/warsztatów inicjujących szersze działania animatora w zakresie partycypacji społecznej. Pokazało również, że zdecydowanego wsparcia wymaga, dotychczas słabo zintegrowany lokalnie, modelowy schemat współdziałania przedsiębiorców, samorządu i sektora organizacji obywatelskich. Unaoczniono także brak efektu „synergii” jaki wytwarzany jest w wyniku współpracy tych trzech sektorów.

Eliza Potocka
Animator

Regionalny Ośrodek EFS w Zamościu



Wirus POKL
Zarażeni wiedzą



www.facebook.com/ZarazeniWiedza

Więcej niż lekcje

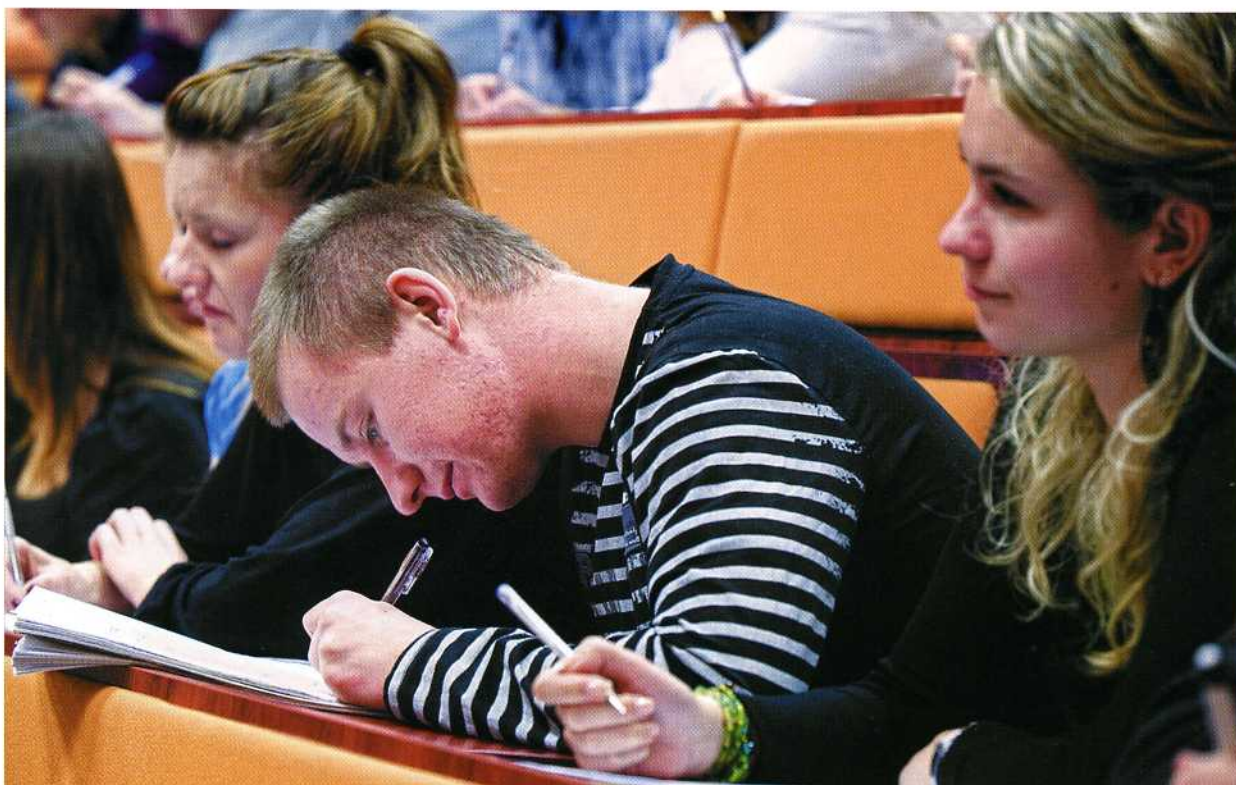
Praktyki zawodowe w Polsce i zagranicą. I bezcenne – nawiązanie kontaktu z potencjalnymi pracodawcami. To uczniom szkół zawodowych z powiatu świdnickiego przyniosła realizacja finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny projektu „Aktywni w zawodzie”. Przy okazji szkoły zyskały nowoczesne wyposażenie pracowni i warsztatów.

Wakacyjną przerwę w nauce można wykorzystać nie tylko na wypoczynek, ale także na działania, które zapoczątkują w przyszłości już po ukończeniu szkoły. To właśnie z myślą o tej przyszłości, powiat świdnicki pozyskał ponad 2,1 mln zł na realizację projektu „Aktywni w zawodzie – staże krajowe i zagraniczne dla uczniów szkół zawodowych Powiatu Świdnickiego”. 185 uczniów szkół zawodowych mogło odbyć czterotygodniowe (150 godzin) staże nie tylko u miejscowych pracodawców, ale także w Darłównku czy Gdańsku. Część pojechała nawet w okolice Lipska w Niemczech. Straże obejmowały młodzież uczącą się zawodów: technik mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, sprzedawca, technik logistyk, technik hotelarstwa, technik żywienia gospodarstwa domowego oraz kucharz małej gastronomii, a także technolog robót wykończeniowych. – Uczniowie mieli szansę na nawiązanie bardzo dziś potrzebnych kontaktów z pracodawcami. Część zamierza wrócić do nich na kolejne staże w przyszłoroczne wakacje – mówi Małgorzata Śliwińska, koordynator projektu. To nie wszystko. Dzięki projektowi za 800 tys. zł zakupione zostało wyposażenie pracowni oraz warsztatów szkolnych w Zespole Szkół w Piaskach. W tym wyposażeniu znajdują się stanowiska do praktycznego przeprowadzania egzaminów w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych.

Z szansy, którą daje Europejski Fundusz Społeczny, skorzystało już ponad 160 szkół i placówek kształcenia zawodowego z woj. lubelskiego realizując projekty ukierunkowane na zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów, podnoszących jakość kształcenia i zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Prawie połowa placówek współpracowała w tym zakresie z przedsiębiorstwami oferując uczniom praktyczną naukę zawodu w formie praktyk zawodowych i staży.

Podobne projekty mogą realizować wszystkie szkoły i placówki w województwie prowadzące kształcenie zawodowe. Do wykorzystania na programy rozwojowe szkół, podniesienie jakości kształcenia i zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia jest jeszcze 30 mln zł

Szczegółowe informacje można uzyskać w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, 20-072 Lublin, ul. Czechowska 19, pok. 1, tel.: 81 441 68 43, bezpłatna infolinia 800 888 337, email: efs@lubelskie.pl i na stronie [www: www.efs.lubelskie.pl](http://www.efs.lubelskie.pl).



Fot. Przemysław Gąbka

Szkolnictwo zawodowe oraz nawiązanie współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami to jeden z istotnych celów PO KL. Politechnika Lubelska

Czym skorupka za młodu nasiąknie...

Dzieciaki z gminy Drelów w powiecie bialskim nie spędzają już czasu nudząc się, czy snując się po podwórku. Władze gminy z myślą o nich sięgnęły po pieniądze z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizują projekty „Nasze Przedszkole” oraz „Czas najmłodszych”.

Projekt „Nasze Przedszkole” rozpoczął się 1 sierpnia. W Zespole Szkół w Dołdze utworzono punkt przedszkolny dla trzy i czterolatków. – W ubiegłym roku przyjęliśmy 24 dzieci z miejscowości Dołha, Szachy, Żerocin, Sokule, Witoroż. W całym projekcie, który potrwa do wakacji 2014 roku, udział weźmie 34 dzieci – mówi Magda Kiryluk, koordynatorka projektu. – W sumie pozyskaliśmy z Europejskiego Funduszu Społecznego ponad 470 tysięcy złotych. W przedszkolu dzieci korzystają z pomocy nauczycieli specjalistów. Mają zajęcia z rytmiki, gimnastyki kompensacyjno-korekcyjnej oraz z języka angielskiego. W ramach projektu pracę znalazł nauczyciel wychowania przedszkolnego oraz pomoc nauczyciela – dodaje.

W przedszkolu dzieciaki mają zapewniony posiłek, dostały wyprawkę i pomoce dydaktyczne. – Zainteresowanie przedszkolem jest bardzo duże. Nie dla wszystkich chętnych starczyło miejsc – nie kryje Kiryluk.

To nie pierwszy raz kiedy mieszkańcy gminy Drelów skorzystali ze środków EFS. Od ponad roku gmina realizuje projekt „Czas najmłodszych”. Dzięki temu powstał punkt przedszkolny w Łózkach i dodatkowa grupa w Przedszkolu Samorządowym w Drelowie, a edukacją przedszkolną objęto 33. dzieci w wieku od 3 do 5 lat.

Przedszkola w Drelowie są jednymi z 300 ośrodków wychowania przedszkolnego w województwie lubelskim, które powstały lub otrzymały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Korzysta z nich ponad 9 tys. dzieci. O środki EFS na upowszechnienie edukacji przedszkolnej mogą starać się kolejne samorządy i podmioty z województwa lubelskiego.

Szczegółowe informacje można uzyskać w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, 20-072 Lublin, ul. Czechowska 19, pok. 1, tel.: 81 441 68 43, bezpłatna infolinia 0 800 888 337, e-mail: efs@lubelskie.pl i na stronie [www: www.efs.lubelskie.pl](http://www.efs.lubelskie.pl).

Dzięki programowi Kapitał Ludzki na Lubelszczyźnie powstało lub zostało wspartych 300 przedszkoli i ośrodków wychowania przedszkolnego, m.in. przedszkole w Garbowie.



Wydłużenie aktywności zawodowej osób po 45 roku życia w Powiecie Chełmskim

Semafor nowych możliwości

Na Lubelszczyźnie zostało wypracowane oraz wdrożone innowacyjne rozwiązanie w zakresie wydłużenia aktywności zawodowej osób 45 plus. Przedsięwzięcie, finansowane ze środków UE, było zrealizowane przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Chełmie oraz włoskim partnerem z Lombardii, który podzielił się sprawdzonym doświadczeniem w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych na rynku pracy.

Stotą wdrożonej innowacji jest wypracowanie systemu bazującego na całościowym i kompleksowym podejściu do wsparcia osób po 45 roku życia oraz stworzenie specjalizacji dla podmiotów rynku pracy, w szczególności pracowników powiatowych urzędów pracy. Innowacyjne rozwiązanie było wdrażane w jednym z najtrudniejszych regionów w kraju pod względem poziomu bezrobocia – w powiecie chełmskim (bezrobocie 15,9% w momencie realizacji projektu).

Innowacja przyczyniła się do rozwiązania problemów dwóch grup. Dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy i zagrożonych jej utratą powyżej 45 roku życia została opracowana i wdrożona metodologia wsparcia polegająca na indywidualnym podejściu do odbiorcy (coaching) oraz metodologia nauczania osób 45 plus. Dla pracowników służb zatrudniania, którzy chcą wyspecjalizować się w pracy z osobami powyżej 45 roku życia, stworzono autorski system przygotowania, egzaminowania i licencjonowania trenerów i coachów oraz metodologię działań coachingowych i szkoleniowych. Program przyczyni się nie tylko do podniesienia kwalifikacji i kompetencji doradców zawodowych, ale stanowi również impuls do rozwijania nowych kierunków aktywizacji osób 45 plus.

W testowanie nowej metody pracy było zaangażowanych 60 osób: bezrobotnych, poszukujących pracy bądź zagrożonych jej utratą (40 kobiet i 20 mężczyzn) oraz pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy występujący w roli trenerów (12 osób) oraz coachów (14 osób).

Prace nad innowacją, od powstania koncepcji, przez testowanie metody aż po ewaluację, trwały od sierpnia 2010 roku do grudnia 2012 roku. Wymierne rezultaty projektu potwierdziły skuteczność wypracowanego rozwiązania – wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy 20 znalazło zatrudnienie, 8 podjęło staż zawodowy z gwarancją zatrudnienia w przypadku dwóch osób. Cała grupa beneficjentów, która w momencie przystąpienia do projektu była zagrożona utratą pracy, zdołała utrzymać zatrudnienie. Jedna z osób objętych wsparciem zdecydowała się dodatkowo założyć własną działalność gospodarczą. W trakcie realizacji przedsięwzięcia ujawniła się również wartość dodana projektu: utworzona została grupa wsparcia dla kobiet oraz grupa wzajemnej pomocy sąsiedzkiej, większość beneficjentów podjęła dodatkowe kształcenie w formie szkoleń i kursów oraz rozpoczęła współpracę z lokalnym Centrum Integracji Społecznej.



Szkolenie



Fot. Przemysław Gąbka

PO KL to także wsparcie dla osób po 45 roku życia.

Istota innowacyjnej metody

Wypracowana metoda polega na przygotowaniu doradców zawodowych, pracujących w instytucjach rynku pracy do specjalistycznego, „szytego na miarę” wspierania osób 45 plus w obszarze ich aktywności zawodowej. Doradca zawodowy, wykorzystujący zasady i narzędzia pracy stosowane w coachingu, staje się partnerem osoby korzystającej ze wsparcia. Wspólnie z podopiecznym buduje strategię zdobycia i utrzymania zatrudnienia, wypracowuje plany rozwoju osobisto-zawodowego, pomaga w budowaniu marketingu własnej osoby. Służą temu przygotowane narzędzia do diagnozy potrzeb osób 45 plus, które pozwalają na określenie zasobów (potencjału) osoby wspieranej, profilu zawodowo-osobowościowego, jej indywidualnych aspiracji i oczekiwań, poziomu dążeń i motywacji, przyczyn niepowodzenia w dotychczasowym poszukiwaniu zatrudnienia. Kluczem do sukcesu jest zatem zindywidualizowane podejście do konkretnej osoby, praca metodą coachingu, w oparciu o wzajemne zaufanie mająca na celu wsparcie na etapie poszukiwania zatrudnienia, utrzymania pracy, prowadzenia rozmów z potencjalnymi pracodawcami.

Proponowane rozwiązanie jest bardziej efektywne i skuteczne niż dotychczasowa praktyka – osoba wspierana od początku do momentu osiągnięcia pożądanego rezultatu pozostaje pod opieką jednego coacha, który wspiera, śledzi losy podopiecznego, wspólnie z nim analizuje i naprawia błędy w procesie poszukiwania zatrudnienia. Coach podpowiada też osobie zainteresowanej, w jakim obszarze powinien podnosić swoje kwalifikacje. W tym przypadku ewentualna decyzja o dalszej edukacji jest wypadkową potrzeb rynku pracy, możliwości i aspiracji

osoby wspieranej oraz jej specyficznych predyspozycji osobowościowych. Takie podejście zdecydowanie zwiększa prawdopodobieństwo wykorzystania nabytej wiedzy w aktywności zawodowej.

W wymiarze instytucjonalnym produkt jest skierowany do instytucji rynku pracy, a w szczególności do powiatowych urzędów, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych. Nowe rozwiązania mogą również wdrożyć organizacje pozarządowe, które – zgodnie ze swoimi celami statutowymi – zajmują się problemami rynku pracy. W wymiarze personalnym użytkownikami mogą być doradcy zawodowi oraz osoby, które dziś wykonują pracę coacha i trenera.

Produkt można stosować zarówno w całości jak również wykorzystywać wybrane jego elementy. Instytucje rynku pracy, które w katalogu swoich zadań posiadają usługi doradcze będą z pewnością zainteresowane wdrożeniem pakietu działań coachingowych oraz systemem przygotowania, egzaminowania i licencjonowania coachów. Dla instytucji edukacyjnych szczególnie cenne będzie korzystanie z pakietu działań szkoleniowych. Doradcy, coachowie oraz trenerzy, pragnący uzupełnić dotychczasowe kwalifikacje, będą z pewnością zainteresowani pełną gamą rozwiązań proponowanych w innowacji.

Wypracowane produkty

W ramach projektu wypracowano konkretne metody w zakresie wspierania osób bezrobotnych 45 plus oraz stworzono system umożliwiający doradcom zawodowym uzyskanie specjalizacji w zakresie pracy z tą grupą beneficjentów.

Pierwszym produktem wypracowanym w ramach projektu są „Narzędzia do diagnozy potrzeb osób 45 plus w zakresie coachingu oraz szkoleń”. Materiał zawiera zestaw metod umożliwiających dokonanie szczegółowej analizy potencjału osoby bezrobotnej 45 plus na pierwszym etapie wsparcia. Opracowanie składa się z zestawu 11 narzędzi dotyczących obszarów, które najsilniej rzutują na trudności w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia: osobowość, motywacja, przekonania o sobie i świecie (nastawienie), poczucie sensu i celu w życiu, inteligencja emocjonalna oraz predyspozycje zawodowe. Wnioski z dokonanej diagnozy służą zaplanowaniu procesu indywidualnego wsparcia oraz programów szkoleń i kursów mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych 45 plus, zgodną z ich potrzebami, wartościami oraz zainteresowaniami.

Kolejnym rozwiązaniem jest system przygotowania, egzaminowania oraz licencjonowania coachów pracujących z dojrzałymi osobami bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy. Model kształcenia opisany został w podręczniku „Metodologia prowadzenia coachingu z osobami 45 plus”, w którym, poza obszernymi materiałami merytorycznymi w zakresie pracy metodami coachingowymi, zawarto nagrania demonstracyjnych sesji w formie filmów oraz nagrań do odsłuchania. Podręcznik zawiera również szczegółowy opis procesu uzyskiwania certyfikatu Coacha pracującego z osobami 45 plus. Uzyskanie dokumentu poświadczającego nabycie specjalistycznych kwalifikacji jest poprzedzone egzaminem teoretycznym i praktycznym oraz jest całkowicie bezpłatne.

W ramach projektu innowacyjnego opracowano również autorski system przygotowania, egzaminowania oraz licencjonowania trenerów specjalizujących się w szkoleniach dla osób powyżej 45 roku życia. Dzięki niemu doradcy zawodowi mogą uzyskać kompe-

tencje do pracy z dojrzałymi osobami bezrobotnymi oraz potwierdzić je stosownym certyfikatem. Rekomendowane metody prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus zostały zawarte w podręczniku „Metodologia prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus”. We wspomnianym opracowaniu znajduje się również szczegółowy opis procesu egzaminowania doradców zawodowych chcących uzyskać kwalifikacje formalne w zakresie kształcenia osób 45 plus.

Innowacyjna metoda wsparcia osób bezrobotnych 45 plus została objęta kompleksową, zewnętrzną ewaluacją, która obejmowała zarówno odbiorców, jak i użytkowników projektu. Jednym z istotnych kryteriów oceny był wzrost motywacji do dalszej pracy i chęci wydłużenia aktywności zawodowej osób objętych wsparciem. Kryterium to zostało ocenione na poziomie pomiędzy wysokim a bardzo wysokim przez wszystkie osoby objęte badaniem. Różnorodne metody pomiaru wykazały również, iż proponowana metoda jest bardziej skuteczna, efektywna, korzystniejsza ekonomicznie oraz atrakcyjniejsza od dotychczas stosowanych rozwiązań.

Autorzy koncepcji wyrażają przekonanie, iż nasza metoda przyczyni się do wzrostu efektywności pracy z osobami bezrobotnymi po 45 roku życia, a dzięki swojej kompleksowości i prostocie będzie mogła być powszechnie stosowana. Dodatkowym atutem jest fakt, iż nasz produkt innowacyjny doskonale sprawdził się na etapie testowania dając wymierne efekty.



Paweł Prokop
Prezes Fundacji Inicjatyw Menedżerskich



Fot. Przemysław Gąbka

Na naukę nigdy nie jest za późno.

Punkty Informacyjne i Naboru Wniosków PO KL

**Urząd Marszałkowski
Województwa Lubelskiego
Departament Europejskiego
Funduszu Społecznego**
ul. Czechowska 19, pok. 1
20-072 Lublin
tel. 081 441 68 43
fax 081 441 68 53
e-mail: efs@lubelskie.pl
www.efs.lubelskie.pl

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Lublinie**
ul. Okopowa 5, pok. 341 B
20-022 Lublin
tel. 081 463 53 63
fax 081 463 53 05
e-mail: efs@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl



**Bezpłatna infolinia EFS
0 800 888 337**

www.efs.lubelskie.pl

Punkty Informacyjne i Doradcze PO KL

Regionalny Ośrodek EFS Biała Podlaska
ul. Brzeska 41 p. 202
21-500 Biała Podlaska
tel./fax 083 343 77 55
e-mail: info_bialapodlaska@roEFS.pl

Regionalny Ośrodek EFS Chełm
ul. Wojsławicka 7 / budynek Escottu
22-100 Chełm
tel./fax 082 565 84 45
tel. 082 565 86 09
e-mail: info_chelm@roefs.pl

Regionalny Ośrodek EFS Lublin
ul. Aleje Racławickie 22
20-037 Lublin
tel. 081 533 12 17 / 18
fax 081 533 12 18
e-mail: info_lublin@roEFS.pl

Regionalny Ośrodek EFS Zamość
ul. Partyzantów 3 pok. 27
22-400 Zamość
tel. 084 627 11 81
fax 084 627 18 32
e-mail: roefs.zamosc@fundacja.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Lubelskie
Smakuj życie!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

