



**Protokół nr 3/2013 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 27 marca 2013 r.**

Czternaste 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: 8 członków oraz 7 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 11 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). 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 otworzył i prowadził pod nieobecność Przewodniczącego **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia.

Pan Przewodniczący stwierdził na sali brak wymaganego Regulaminem quorum (15 obecnych na minimum 18, którzy stanowią quorum). Wobec powyższego, tak jak na poprzednim posiedzeniu zaproponował realizację porządku obrad w zakresie, który nie wymaga podejmowania rozstrzygnięć w formie uchwał. Przypomniał również, że w sytuacji braku wymaganej większości głosowanie odbędzie się zgodnie z § 9 pkt 10 Regulaminu tzn. w trybie obiegowym/elektronicznym.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Przewodniczący - Pan Mirosław Fatyga przedstawił proponowany porządek obrad zgodny z zaproszeniem na posiedzenie (Zaproszenie – **Załącznik Nr 3**).

Proponowany porządek obrad:

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. *„Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej”* realizowanego przez Ecorys Polska Sp. z o.o. w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:
 - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu- przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pan Marcin Dygoń;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.



4. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „*PI Staż z mentorem Twoim wyborem*” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:
 - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu- przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pan Marcin Dygoń;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
5. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „*PI ART-AKTYWATOR*” realizowanego przez Fundację Aktywności Obywatelskiej w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:
 - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pani Barbara Matysik;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
6. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „*Lubelska Pracownia*” realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:
 - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu- przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pani Barbara Matysik;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
7. Sprawy różne. Wolne wnioski.
8. Zakończenie posiedzenia.

Innych propozycji do porządku spotkania nie wniesiono.

Ad. 3 a) Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej” realizowanego przez Ecorys Polska Sp. z o.o. w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:

Strategia wdrażania projektu, wraz z pozostałymi materiałami w wersji elektronicznej na płycie CD stanowi **Załącznik Nr 4**.

Prezentacji strategii wdrażania projektu - na prośbę Wiceprzewodniczącego dokonała **Pani Ewelina Neupauer – Koordynator projektu**, która przedstawiła asystenta koordynatora, przedstawiciela Beneficjenta w RST **Pana Mirosława Górczyńskiego** oraz **Panią Edytę Chrzęszcz** – Kierownika Projektów PO KL w Ecorys Polska Sp. z o.o.

Pani Ewelina Neupauer przedstawiła najważniejsze informacje o realizowanym projekcie posługując się przy tym prezentacją multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik Nr 5** do protokołu. Okres realizacji: 1 lipca 2012 r. – 31 grudnia 2014 r., obszar realizacji:

województwo lubelskie, wartość projektu: 1 317 470,30 zł. Odbiorcy to absolwenci szkół wyższych, którzy w ciągu min. 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych nie podjęli zatrudnienia. Projekt skierowany do osób do 30 roku życia, zamieszkujących w województwie lubelskim. Użytkownikami są urzędy pracy w województwie lubelskim i ich pracownicy (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy), a pośrednio: pracodawcy, organizacje pracodawców, instytucje szkoleniowe, szkoły wyższe i Akademickie Biura Karier i inne.

Model „Branżowy GPS” to innowacyjne narzędzie wsparcia absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy, którego wykorzystanie w działalności urzędów pracy wpłynie na zwiększenie efektywności zatrudnieniowej wśród młodych, wykształconych ludzi. Jest to przykład nowoczesnych rozwiązań mających na celu przeformułowanie i usprawnienie systemu oddziaływań wszystkich partnerów rynku pracy na rzecz skutecznej aktywizacji zawodowej absolwentów. Produktem jest narzędzie diagnozujące dojrzałość do kariery wraz z programami wyrównywania zdiagnozowanych deficytów w tym obszarze, System Informacji Branżowej oraz System Transferu Informacji Branżowej. Celem głównym projektu jest wzrost zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia min. 85% odbiorców projektu (pozostających bez zatrudnienia minimum 12 miesięcy od ukończenia szkoły absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego) poprzez opracowanie, przetestowanie i wdrożenie innowacyjnego modelu „Branżowy GPS”.

Ad. 3b. Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu. Treść opinii eksperta stanowi **Załącznik Nr 6**, a wydruk z prezentacji multimedialnej **Załącznik Nr 7** do protokołu.

Pan Marcin Dygoń, ekspert w zakresie oceny projektów innowacyjnych, powiedział, że zaprezentowane narzędzie cechuje dosyć nowatorskie podejście do rozwiązywania problemu. Cechą charakterystyczną jest również bardzo wysoki poziom doprecyzowania szczegółów w sensie przygotowania do rozpoczęcia procesu testowania. Elementy składające się na produkt finalny są już przygotowane niemal w formie docelowej, choć mogą jeszcze zostać zmodyfikowane w wyniku testowania. Poinformował, że rekomendował zatwierdzić warunkowo strategię, zastrzegając, że dalsza realizacja projektu – dopuszczenie do etapu testowania wymaga wprowadzenia do strategii istotnych zmian, które powinny się odwoływać do zidentyfikowanych braków:

- Opracowanie propozycji i uzgodnienie z IP/IPII pojęć wykorzystanych do definiowania celów, wskaźników i rezultatów projektu;
- Uzupełnienie treści Strategii i badania o diagnozę osób pozostających bez zatrudnienia, które jednocześnie nie mają statusu osoby bezrobotnej;
- Opracowanie systemu wskaźników wraz z instrumentami pomiaru, które w sposób obiektywny i rzetelny pozwolą na weryfikację stopnia osiągnięcia celów projektu; dotyczy to przede wszystkim pomiaru skuteczności oraz zmian w tym obszarze, które są wynikiem wprowadzenia modelu;
- Rozwinięcie wątku administracją STIB i SIB, aktualizacji zawartej w nim wiedzy i utrzymywania wysokiej jakości Systemu, w tym pozyskiwania nowych użytkowników, szczególnie ze strony pracodawców; powiązany jest z tym problem funkcjonowania Systemu jako hermetycznego dla poszczególnych lokalnych rynków pracy (w ramach zakresu działania każdego z PUP);
- Wzbogacenia narzędzia o słownik definicji kompetencji w formie książkowej i w narzędziu www będący wsparciem dla pracodawców w związku z opisem wymagań na stanowisku pracy w danej branży;
- Ujednoczenie układu i treści materiałów oraz opracowanie atrakcyjnej dla użytkowników szaty graficznej i układu funkcjonalnego treści w przypadku „teczek branżowych”;

- Uzupełnienie Strategii o rzetelną, opartą na danych liczbowych analizę efektywności wdrożenia innowacji;
- Uzupełnienie treści programów szkoleń specjalistycznych o wymagania wstępne dla uczestników szkolenia oraz prezentację treści przekazywanych w trakcie szkoleń oraz założeń metodycznych do ich przeprowadzenia (np.: wytyczne do organizacji poszczególnych jednostek szkoleniowych, opisy zadań i ćwiczeń);
- Doprecyzowanie rodzaju zaświadczenia uzyskanego w po zakończeniu szkoleń i wprowadzenie dokumentów potwierdzających uzyskane kwalifikacje zgodnie z odpowiednim Rozporządzeniem MEN;
- Uzupełnienie treści Strategii o opisy sposobu spełnienia i weryfikacji poszczególnych kryteriów rekrutacji uczestników – odbiorców wsparcia;
- Ze względu na specyfikę WUP w Lublinie i zadania związane z aktywizacją osób bezrobotnych i poszukujących pracy (oraz realizowanie zadań na styku edukacji i rynku pracy) należy powrócić do pierwotnego planu weryfikacji funkcjonowania narzędzia w praktyce tej instytucji;
- Uzupełnienie Strategii o opis założeń monitorowania testowania wypracowanego narzędzia innowacyjnego;
- Przedstawienie podstawowych założeń realizacji ewaluacji zewnętrznej (jako bazy do sformułowania opisu przedmiotu zamówienia) wraz opracowaniem wymogów (kryteriów) wyboru wykonawcy ewaluacji (wykluczenie audytu jako minimalnego wymogu podmiotu składającego ofertę);
- Położenie szczególnego nacisku w strategii włączania produktu do powszechnej praktyki na osobach i podmiotach, od których zależy wdrożenie wypracowanego modelu;
- Wykorzystanie w strategii włączenia większej liczby działań związanych z bezpośrednim kontaktem z decydentami – osobami, do których kompetencji należy podjęcie decyzji o zastosowaniu modelu (spotkania lobbingsowe);
- Ponowne opracowanie analizy ryzyka pod kątem szczegółowej identyfikacji możliwych do wystąpienia zagrożeń, szacowania poziomu ryzyka oraz planowanie metod reakcji w przypadku jego wystąpienia.

W odpowiedzi na zgłoszone uwagi eksperta głos zabrał **Pan Mirosław Górczyński**: W kwestii długotrwale bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych. Wiadomo, że jest to ta grupa, w której ze względu na wykształcenie „zatrudnialność” jest największa w porównaniu z innymi grupami. Jednak i w tej grupie znajdują się osoby długotrwale bezrobotne, co skłania do zastanowienia dlaczego tak się dzieje. Wyróżniono tutaj 2 kwestie: problemy osobowościowo – motywacyjne i na to odpowiedzią są kwestionariusz dojrzałości, programy szkoleń korygujących deficyty. Drugim powodem jest niedopasowanie posiadanych kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, stąd reorientacja zawodowa w postaci szkoleń, staży w branżach przyszłościowych. Ważne jest również, że sposób zbierania danych w systemie informacji branżowej pomiędzy różnymi interesariuszami np. o liczbie bezrobotnych o określonym profilu musi odbywać się na poziomie województwa – regionu. Tu powstaje pytanie, kto po zakończeniu realizacji projektu powinien zarządzać takim narzędziem. Analizując obecne zadania i kompetencje instytucji właściwym wydaje się Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy i Centrum Informacji i Planowania Kariery. Jednak również powiat może wprowadzać tego typu dane ze swojego poziomu.

Jak zapewnił Pan Górczyński od początku uważano, że naturalnym miejscem testowania powinny być struktury Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie - Centrum Informacji i Planowania Kariery, dlatego zwrócono się do WUP o współpracę, jednak w odpowiedzi pojawiła się uwaga, że jest to struktura Instytucji Organizującej Konkurs i byłoby to działanie „niezręczne”. Z tego względu nawiązano współpracę z PUP w Zamościu.

Odnosnie użycia pojęcia „metajęzyka”, asystent koordynatora wyjaśnił, że to nazwa stworzona przez zespół projektowy. Jednak w pracach nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji – mówi się o efektach uczenia się – kwalifikacjach umiejętnościach, kompetencjach i wiedzy. Dlatego zdecydowano się, aby te elementy nazwane „metajęzyk” wprowadzać do opisu zarówno osoby bezrobotnej z punktu widzenia jej profilu kompetencyjnego, ofert pracy i ofert szkoleniowych opisywanych w ten sam sposób. W ciągu najbliższych kilku lat projekt dotyczący krajowego systemu rejestracji, czy rejestr kwalifikacji kadr zostanie wdrożony i wtedy trzeba będzie się odnosić do rejestru kwalifikacji, gdzie kwalifikacje będą opisywane wg pewnego standardu opisu właśnie w języku efektów uczenia się – wiedza, umiejętności, kompetencje. Jest to próba odniesienia się do standardów, które będą obowiązywały w przyszłości.

Odnosnie reprezentatywności grupy, do której adresowany jest projekt, grupy testowej – osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Starano się w dostępnych analizach odnaleźć informacje o losach absolwentów uczelni, ale nawet akademickie biura karier nie prowadzą statystyk, czy osoby niepracujące są zarejestrowane w urzędach pracy. Takie analizy powinny być prowadzone, ale obecnie nikt tego nie robi.

W kwestii testowania i jego skuteczności. Cały projekt ze swoim instrumentarium i produktami jest dedykowany pracownikom urzędów pracy, gdyż oni oprócz tego co robią do tej pory, dzięki tym narzędziom mogą podnosić jakość swojej pracy. Istnieją narzędzia, które pozwalają ocenić skuteczność prowadzonych usług – subiektywna ocena, czy efektywność w wyniku udziału w projekcie wzrosła. Drugim narzędziem jest zapytanie samego odbiorcy usług, czy z usługi jest zadowolony, czy była mu pomocna, czy też nie. Takie narzędzia zostaną zaproponowane.

Odnosnie zarzutu, że szkolenia powinny być bardziej szczegółowe i lepiej opisane metodologicznie. Podczas spotkań konsultacyjnych z pracodawcami, kiedy oferowano rozwiązania dotyczące szkoleń i staży posługując się standardami usług runku pracy i pytając praktyków, jakie są ich odczucia, pracodawcy zgłosili uwagę, że oni chcą mieć realny wpływ na program szkolenia i program stażu. Stąd program szkolenia traktują jako materiał wyjściowy do ewentualnej modyfikacji, bo trudno jest program od razu dopasować do potrzeb konkretnego pracodawcy, który szuka pracownika o określonym profilu. Tak więc program nie może być sztywno opisany metodologicznie, a bardziej opisane winny być zagadnienia, ze względu na dużą mobilność jaką program ma prezentować. W opinii pracodawców profil kompetencyjny pracownika w ramach branży powinien być kluczem do określania programów szkoleń itd.

Pani Marta Jankowska – Członek RST zapytała, czy na etapie testowania pracodawcy będą mogli potwierdzić, że absolwent, który wchodzi do etapu testowania z określonymi brakami i bez kwalifikacji, po przejściu tego etapu, będzie lepszym pracownikiem. W opinii Pani Jankowskiej wpływ na wykorzystanie narzędzia w praktyce będzie miało to, czy pracodawcy odniosą realną korzyść z jego stosowania.

Pan Mirosław Górczyński wyjaśnił, że w I fazie projektu, kiedy były organizowane spotkania konsultacyjne i upowszechniające, zachęcano pracodawców do udziału w dalszych fazach realizacji projektu – testowania, szkoleń i staży. Pracodawcy po zgłoszeniu swoich uwag wyrażali gotowość, że po odbyciu szkoleń o określonym profilu, czy stażu przyjmą do siebie danego absolwenta. Tego typu deklaracje były dla Beneficjenta realizującego projekt dowodem na właściwe dobranie narzędzi do potrzeb pracodawców. Efektywność narzędzi będzie mierzona zatrudnialnością – kiedy bezrobotny zostanie skreślony z ewidencji ze względu na zatrudnienie, bądź podjęcie własnej działalności gospodarczej. Ideą jest reorientacja zawodowa pod kątem tego, co wydaje się potrzebne

aktualnie na rynku pracy Lubelszczyzny. Branże działalności gospodarczej należy traktować jako metodologię tworzenia zbiorów informacji branżowej, a narzędzia można stosować do innych branż, niż te opisane. Stwierdził, że obecnie odchodzi się od informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, która jednak nie oddaje sytuacji na rynku pracy. Szersze spojrzenie – poprzez branżę jest coraz bardziej potrzebne.

Pani Grażyna Gwiazda – Dyrektor PUP w Lublinie dodała, że spojrzenie branżowe jest użyteczne dla wszystkich – pracodawców, urzędów pracy, instytucji szkoleniowych. Będzie to odpowiedź gdzie szukać praktyk, ofert pracy. Projekt w punkcie widzenia podejścia branżowego jest bardzo ważny na rynku pracy – uzupełnia wiedzę i podpowiada pośrednikom w powiatowych urzędach pracy gdzie szukać informacji i co proponować, jak specjalizować osoby posiadające studia wyższe po to, aby dokonywały jak najlepszych wyborów.

Ad vocem **Pan Marcin Dygoń** przyznał w odniesieniu do szkoleń, że w obecnej sytuacji każdy pracodawca, nawet wobec tego samego stanowiska pracy może mieć inne wymagania i w takiej sytuacji profile kompetencji będą różne. Zazaczył jednak, że w przedmiotowym opracowaniu profile kompetencyjne zostały stworzone z pewnego zestawu kompetencji, które istnieją. Przypomniał, że nie chodziło mu o dopracowanie zaproponowanych programów kształcenia o umiejętności zawodowe, tylko o to jak kształtować umiejętności, czy kompetencje wpisane w profil kompetencyjny przypisany do danego zawodu, czy branży. W efekcie zaproponowane narzędzie jest kombinacją podejścia branżowego z odniesieniem do zawodu. Równie dobrze można byłoby zaproponować system szkolenia modułowego, gdzie każdy dobierałby sobie takie moduły, jakie mu odpowiadają. Pan Ekspert zwrócił Beneficjentowi uwagę, że przedstawiony materiał nie do końca jest zgodny z założeniami strategii, ponieważ założenia strategii mówią o tym, że ma być podany zakres szkolenia, cele, czas trwania sposób organizacji, wymagania wstępne wobec uczestników, plan nauczania określający poszczególne tematy i opis uwzględniający treści teoretyczne i praktyczne. Zwłaszcza 2 ostatnich elementów zabrakło. Zstrzegł również że uzupełnienie braków nie należy odkładać na etap testowania, ponieważ są to elementy, których brakuje na etapie opracowania narzędzia.

W odpowiedzi na zgłoszone uwagi **Pani Edyta Chrzęszcz** zapewniła, że uwagi zgłoszone przez eksperta zostaną wzięte pod uwagę i rozważone.

Wobec braku innych zgłoszeń, dziękując za udział w dyskusji Wiceprzewodniczący **Mirosław Fatyga** zaproponował przejście do kolejnego punktu porządku obrad.

Ad. 4. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI Staż z mentorem Twoim wyborem” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2.

Wydruk strategii wdrażania oraz płyta CD zawierająca wstępną wersję produktów finalnych projektu stanowi **Załącznik Nr 8** do Protokołu.

Ad. 4 a. Prezentacja strategii wdrażania projektu.

W imieniu Beneficjenta słowo wstępne wygłosiła **Pani Grażyna Gwiazda – Dyrektor PUP w Lublinie**, która powiedziała, że projekt jest efektem wieloletnich szerokich działań partnerskich, zastosowanych w nich rozwiązań, przeprowadzonych analiz i badań, szczególnie fokusowych przeprowadzonych z pracodawcami, absolwentami oraz pracownikami instytucji rynku pracy. Wartość projektu wynosi 1 219 261,00 zł, a okres realizacji od 1 lipca 2012 roku do 30 czerwca 2015 roku. Partnerami w projekcie są Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie oraz Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Celem głównym projektu jest zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku „pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Jest to grupa docelowa identyczna, jak w projekcie omawianym wcześniej „*Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych...*”). W wymiarze testowania wsparciem zostanie objętych 60 osób nieaktywnych zawodowo – osoby zarejestrowane i niezarejestrowane w urzędach pracy. Na koniec grudnia 2012 r. w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie było zarejestrowanych 986 osób – stanowiły one 14,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, natomiast 40% z nich są to osoby długotrwale bezrobotne – które są zarejestrowane już co najmniej 1 rok. Użytkownikami w projekcie będą powiatowe urzędy pracy z województwa lubelskiego, inne instytucje rynku pracy z województwa lubelskiego (np. OHP, prywatne agencje pośrednictwa pracy), pracodawcy z województwa lubelskiego (50 pracodawców reprezentujących różne działy gospodarki i różną wielkość przedsiębiorstw: mikro, małe średnie i w najmniejszym stopniu duże przedsiębiorstwa).

Pani Dyrektor stwierdziła, że od 2002 roku, kiedy uruchomiono program *Pierwsza Praca* w zasadzie niewiele się zmieniło w zakresie wsparcia osób i form wsparcia jaką jest staż. Innowacja produktu finalnego polega na modelu wsparcia przez instytucje rynku pracy, obejmującego zintegrowane i kompleksowe podejście w procesie aktywizacji osób z wyższym wykształceniem, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Produktem finalnym w wymiarze koncepcyjnym jest metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych, którzy nie podjęli zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. W wymiarze materialnym będzie to podręcznik prezentujący szczegółowo tę metodologię. W opinii Pani Grażyny Gwiazdy powodzenie tego projektu będzie zależało od tego ile osób uda się zatrudnić w urzędzie pracy. Obecnie PUP Lublin zatrudnia 11 pośredników pracy i 6 doradców zawodowych, co jest liczbą niewystarczającą. Szeroka współpraca pozwoli zwiększyć zatrudnienie specjalistów - pośredników pracy i doradców zawodowych o drugie tyle. Dopiero takim stanie kadrowym urząd będzie w stanie prawidłowo realizować wsparcie, które jest proponowane w projekcie. W dalszej części wystąpienia Pani Dyrektor przedstawiła metodologię wsparcia absolwentów szkół wyższych, którzy nie podjęli zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej: **Wywiad wstępny** – rozpoznający potrzeby i oczekiwania osób z wykształceniem wyższym, **Wywiad pogłębiony** – pogłębiona analiza źródeł problemu, **Bilans kompetencji** – identyfikacja atutów i ograniczeń, **Wsparcie innowacyjne w formie IPD** – oparte przede wszystkim na spersonalizowanym i indywidualnym podejściu do osób z wykształceniem wyższym. Szerszy opis znajduje się w wydruku z prezentacji multimedialnej, która jest **Załącznikiem Nr 9**.

Na zakończenie Pani Gwiazda wyraziła przekonanie, że dzięki temu projektowi uda się wzmocnić siłę przebicia ludzi młodych na runku pracy.

Ad. 4. b. Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu.

Opinię w zakresie oceny ww. strategii wdrażania przedstawił **Pan Marcin Dygoń**, który stwierdził, że w swoim wystąpieniu Pani Dyrektor Grażyna Gwiazda wielokrotnie odniosła się do zagadnień, które budziły wątpliwości eksperta. Zaznaczył, że uwagi dotyczące przyjętych wskaźników są podobne, jak ww. projekcie i sprowadzają się do udowodnienia, że innowacja działa. Stwierdził, że oba omówione dotychczas projekty mogłyby się doskonale uzupełniać, gdyż pomimo części wspólnej dotyczącej kompetencji, kładą nacisk na nieco inne elementy. Zdaniem eksperta przedstawiona innowacja może się podobać, bo przez lata urzędy pracy zapomniały, że staż jest formą szkolenia, a nie dotowania pracownika. Nie sprawdzano, czy stażysta nauczył się czegokolwiek w praktyce. Projekt jest ciekawy ponieważ idzie w kierunku zmiany filozofii stażu – aby staż był po to, żeby biorący w nim udział zdobył kompetencje przydatne w miejscu pracy, a nie po to, aby dostarczyć pracodawcy takiego pracownika, który może robić wszystko, czego nie chcą robić inni pracownicy. Nacisk na jakość i kompetencje stanowi o ogromnej wartości tego przedsięwzięcia. Zagrożeniem dla powodzenia projektu może być to, co zostało powiedziane przy prezentacji strategii – tzn. „presja kolejki”. Kwestia powodzenia zależy od tego, czy będą zasoby kadrowe, aby indywidualne wsparcie było wdrażane tak, jak to zostało pomyślane. Presja kolejki może być czynnikiem destruktywnym w stosunku do działań, które zostały podjęte. Same działania wymagają dużo większego zaangażowania kadrowego i czasowego zasobów pracowników niż to miało miejsce w dotychczasowych, mniej skutecznych działaniach. Ponadto opierają się na zaangażowaniu kadr, które powiatowe urzędy pracy powinny mieć w swej strukturze, a jednak często ich nie posiadają.

Zdaniem Pana Dygonia w **Strategii...** brakuje udziału pracodawcy w kontekście formułowania Indywidualnego Planu Mentoringu. Pracodawca musi mieć udział w zaplanowaniu czego pracownik w czasie stażu ma się nauczyć. W przypadku mentoringu pozostają pytania odnośnie standardów pracy – praca 1 mentor na 1 stażystę - jak to zostanie rozwiązane w sytuacji, kiedy pracodawca przyjmuje na staż większą liczbę pracowników. Tego typu standardy nie wynikają wprost ze strategii. Jeżeli chodzi o testowanie – należy doprecyzować, że testowaniu zostaną poddani absolwenci kierunków humanistycznych, technicznych i pojęcie „pośrednich” – kierunki matematyczno – przyrodnicze. W kwestii monitoringu – musi być on ukierunkowany na to, czy dane narzędzia są dobrze wdrażane również u kluczowego partnera w projekcie. Jest to zadanie trudne, gdyż trudne jest pozyskanie samego pracodawcy. Jest to kwestia współodpowiedzialności pracodawcy i instytucji rynku pracy. W kontekście ewaluacji należy bardziej uszczegółowić kryteria ewaluacji w kontekście tego projektu, takie jak trafność i efektywność. Chodzi o to o ile uda się zwiększyć szanse pracownika na zatrudnienie poza okresem obowiązkowym wymaganym w projekcie na umowy okresowe bądź stałe. Strategia włączenia – zwrócił uwagę, aby działania były ukierunkowane na tych, którzy mają inicjatywę ustawodawczą nie były w dotychczasowej formie spotkań seminaryjnych, a raczej w kierunku indywidualnego lobbingu, pokazywania korzyści, aby później uzyskać przychylność dla proponowanych narzędzi na wyższym szczeblu. Kiedy nowe rozwiązania zostaną wpisane w ustawę, wtedy Powiatowym Urzędem Pracy będzie łatwiej tego typu działania wdrażać, nawet jeżeli będą to

narzędzia dużo trudniejsze niż stosowane do tej pory. W analizie ryzyka Pan Ekspert zwrócił uwagę na możliwość wystąpienia braków kadrowych po stronie pracodawców (dotyczy pracowników w charakterze mentorów, szczególnie w małych przedsiębiorstwach) oraz braki kadrowe po stronie Powiatowych Urzędów Pracy i brak odpowiednich narzędzi administracyjnych. Występują również zagrożenia związane z zastosowaniem innowacji – kto będzie uczył coachingu tych, którzy nie będą w projekcie. Są to zagrożenia od których zależy powodzenie realizacji przedsięwzięcia.

Pełna treść opinii Pana Marcina Dygonia wraz z uwagami stanowi **Załącznik Nr 10**.

Członek RST Pan Mirosław Górczyński zapytał Panią Dyrektor Gwiazdę, czy warsztaty kompetencji społecznych udałoby się adoptować dla uczniów szkół średnich zawodowych? Jak stwierdził pytanie wynika z faktu, że pracodawcy oczekują od absolwentów posiadania kompetencji miękkich.

Pani Grażyna Gwiazda odpowiedziała, że działania przewidziane w projekcie będą w pełni możliwe do zrealizowania na etapie uczelni. Rozwiązania proponowane w projekcie są rodzajem poradnictwa grupowego które może być z powodzeniem stosowane na etapie uczelni wyższej. W przypadku szkół zawodowych realizowany jest we współpracy z WUP projekt pilotażowy w ramach którego przewidziano wchodzenie do szkół zawodowych z poradnictwem zawodowym, po to aby młodzież dokonywała bardziej trafnych i świadomych wyborów w kierunku kształcenia zawodowego, jak też niezbędnych kompetencji społecznych – praca w grupie, komunikacja, otwartość. Na razie dyrektorzy szkół deklarują chęć uczestnictwa w projekcie i docelowo takie warsztaty, czy też działania pokrewne będą realizowane w szkołach. Dzięki temu edukacja będzie bardziej dostosowana do potrzeb rynku pracy.

Ad.5. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „PI ART-AKTYWATOR” realizowanego przez Fundację Aktywności Obywatelskiej w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2.*

Wydruk strategii wdrażania oraz płyta CD zawierająca wstępną wersję produktów finalnych projektu stanowi **Załącznik Nr 11** do Protokołu.

Ad. 5a) Prezentacja strategii wdrażania projektu. W imieniu Beneficjenta wystąpiła **Pani Monika Dominik – Koordynator projektu**, która przypomniała najważniejsze informacje o realizowanym projekcie posługując się przy tym prezentacją multimedialną. Wydruk prezentacji – **Załącznik Nr 12**.

Pani Monika Dominik: Realizatorzy projektu: PI ART. - AKTYWATOR to Fundacja Aktywności Obywatelskiej – Lider; Fundacja Likejon/Lykeion Foundation – Partner 1; Europerspektywa Beata Romejko – Partner 2. Projekt jest realizowany od 1 lipca 2012 r. do 31 lipca 2014 r., a jego wartość wynosi 937 875,00 zł. Celem głównym projektu jest wzrost adaptacyjności i aktywności zawodowej i społecznej 16 kobiet 4 mężczyzn (16K i 4M) z wyższym wykształceniem po kierunkach związanych z kulturą, i sztuką pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy z woj. lubelskiego poprzez zastosowanie innowacyjnego modelu ART-AKTYWATOR w okresie realizacji projektu. Cele szczegółowe projektu to:

1) Wzrost wiedzy i umiejętności w zakresie biznesowego wykorzystania potencjału kreatywnego 16 K i 4 M z wyższym wykształceniem po kierunkach związanych z kulturą i sztuką pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy z woj. lubelskiego w okresie 01.07.2012 - 31.07.2014;

2) Zwiększenie możliwości współpracy i dialogu pomiędzy osobami pozostającymi bez zatrudnienia w okresie 12 m-cy z woj. lubelskiego z wyższym wykształceniem po kierunkach związanych z kulturą a przedsiębiorcami, instytucjami rynku pracy i kultury w regionie w okresie 01.07.2012 - 31.07.2014;

3) Wzrost możliwości skutecznego aktywizowania na regionalnym rynku pracy osób z wyższym wykształceniem po kierunkach związanych z kulturą i sztuką, pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy z woj. lubelskiego przez instytucje rynku pracy poprzez utworzenie, wdrożenie i włączenie innowacyjnego modelu ART- AKTYWATOR w okresie 01.07.2012-31.07.2014

Produktem Finalnym w projekcie jest model ART-AKTYWATOR, dzięki któremu osoby z wyższym wykształceniem po kierunkach artystycznych uzyskują możliwość skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej i docelowo stworzą sobie miejsca pracy w dziedzinach związanych z kulturą i sztuką.

Produkty pośrednie w projekcie to: PP1- Podręcznik aktywizacji zawodowej i społecznej; PP2 - Platforma internetowa; PP3 - Instrukcja do platformy internetowej; PP4 - Scenariusz szkoleniowy wraz z materiałami szkoleniowymi dla trenerów

Grupą docelową innowacji są: użytkownicy w wymiarze docelowym wszystkie podmioty rynku pracy, których cele statutowe umożliwiają tworzenie i prowadzenie klastrów m.in. NGO, biura karier, publiczne służby zatrudnienia itp. Użytkownicy w wymiarze upowszechniania i włączania: 1 instytucja rynku pracy, której cele statutowe umożliwiają wdrożenie proponowanego modelu m.in.. NGO, biura karier, publiczne służby zatrudnienia itp.

Grupa docelowa innowacji - odbiorcy w wymiarze docelowym: wszystkie osoby z wykształceniem wyższym po kierunkach związanych z kulturą pozostający bez pracy z woj. lubelskiego. Odbiorcy w wymiarze testowania: 20 osób z wykształceniem wyższym po kierunkach związanych z kulturą z woj. lubelskiego (16K,4M). Odbiorcy w wymiarze upowszechniania i włączenia: wszystkie osoby z wykształceniem wyższym po kierunkach związanych z kulturą pozostający bez pracy z woj. lubelskiego.

W dalszej części wystąpienia Pani Dominik przedstawiła działania w tym upowszechniające i włączające, dotąd zrealizowane w projekcie, a także wypracowane produkty.

Produkt finalny model ART-AKTYWATOR przedstawiła **Pani Anna Maciąg - Pazik** – moderator produktu finalnego, koordynator merytoryczny projektu: Produkt finalny opiera się na prostym, a zarazem innowacyjnym założeniu, że każdy artysta potrzebuje menadżera. Okazuje się że wielu absolwentów kierunków artystycznych to osoby, które posiadają potencjał merytoryczny, dużą wiedzę i umiejętności, natomiast często nie posiadają umiejętności biznesowych – sprzedaży swoich wyrobów, swoich usług. Ideą projektu, ideą produktu finalnego jest wykorzystanie przemysłów kreatywnych, jako szansy na odnalezienie się przedstawicieli grupy docelowej - szansa na aktywizację społeczną i zawodową

absolwentów kierunków związanych z kulturą i sztuką. Produkty pośrednie – Produkt 1: Podręcznik dla instytucji rynku pracy stanowiący odpowiedź na pytanie jak aktywizować społecznie i zawodowo grupy docelowe, aby nauczyć ją biznesowo wykorzystywać własny potencjał kreatywny. Jest to podręcznik pt.: *Artysta to także zawód*, który stanowi opis ścieżki w jaki sposób instytucja rynku pracy ma wspomagać przedstawiciela grupy docelowej, aby ci odnaleźli swoich menadżerów a menadżerom, aby odnaleźć swoich artystów. Ideą jest stworzenie grup kreatywnych, absolwenci kierunków artystycznych związanych z kulturą, to również absolwenci animacji kultury, socjologowie kultury, czy historycy sztuki. Są to osoby, które same nie są artystami, ale mają potencjał do tego, aby wspierać artystów na rynku pracy w działaniach biznesowych. Sam podręcznik jest dostępny na stronie internetowej www.art-aktywator.pl i jest przewodnikiem jakie kroki należy zrobić. Dużą zaletą innowacji jest to, że każda instytucja, czy organizacja chcąca wspierać artystów, przy minimalnych nakładach finansowych będzie w stanie z wykorzystaniem podręcznika i pozostałych narzędzi stanowiących produkt finalny, wspomóc artystów i osoby po kierunkach związanych z kulturą i sztuką.

Produkt pośredni 2 to platforma internetowa, która ma wiele zadań. Ma ułatwiać kojarzenie artystów z pracodawcami, ułatwiać współpracę między grupą docelową a instytucjami kultury, instytucjami rynku pracy, biznesem. Innowacją platformy jest to, że dzięki rejestracji absolwent ma możliwość utworzenia bezpłatnie własnej strony internetowej na portalu www.art-aktywator.pl. Poza tym artysta będzie mógł stworzyć swoje portfolio i umieszczać w nim swoje prace, grafiki, pliki muzyczne. Użytkownicy platformy będą mogli umieszczać swoje komentarze i dawać artystom wskazówki, a artyści będą mogli otrzymywać referencje, które będą widoczne dla wszystkich. W prosty sposób będzie można stworzyć swoje wizytówki i wygenerować swoją teczkę gotową do wydruku – zawierającą CV artysty, jego prace.

Kolejnym elementem jest instrukcja do platformy o minimalnej objętości, zawierająca najważniejsze informacje, jak korzystać z platformy, aby odnieść korzyść. Czwartym produktem jest scenariusz szkoleniowy z materiałami szkoleniowymi, warsztatowymi na szkolenia stacjonarne i e-learningowe, które są umieszczone na platformie internetowej. Są tam również wytyczne dla trenerów. Celem szkoleniowym jest wzrost wiedzy i umiejętności w zakresie biznesowego wykorzystania potencjału kreatywnego przez osoby po kierunkach związanych z kulturą i sztuką. Diagnoza wykazała, jakie tematy są najbardziej pożądane dla tej grupy docelowej absolwentów kierunków związanych z kulturą i sztuką; 1 moduł: Jak zarządzać sobą i współpracownikami w ramach przemysłów kreatywnych – zarządzanie zasobami ludzkimi i organizacja pracy; 2 moduł: Jak wypromować wytwory kultury- marketing, reklama, promocja PR; 3 moduł - Jak sprzedawać wytwory kultury pozyskiwanie zleceń; 4 moduł - jak chronić własność intelektualną – prawo autorskie, prawo własności – jako informacje niezbędne ww. grupie docelowej.

Z-ca Dyrektora Pan Rafał Sobiech zapytał czy szkoły artystyczne nie mają w swoich programach nauczania zagadnień, które mają być przekazane beneficjentom w ramach zaproponowanych narzędzi.

Pani Anna Maciąg-Pazik – wyjaśniła, że absolwenci kierunków związanych z kulturą i sztuką nie posiadają umiejętności biznesowych i nie posiadają często nawet podstawowej wiedzy w zakresie marketingu, sprzedaży swoich wyrobów. Badania i raporty zrealizowane

w ramach projektu potwierdzają taki stan. Dodała, że wartością projektu jest to, że materiały opracowane w ramach wymienionych czterech modułów są ogólnie dostępne.

Dziękując za złożenie wyjaśnień przez przedstawiciela Beneficjenta **Wiceprzewodniczący RST Pan Mirosław Fatyga** poprosił o zabranie głosu Eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu ART-AKTYWATOR.

Pani Barbara Matysik powiedziała, że rekomendowała zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została ona złożona. Stwierdziła, że za taką opinią przemawiają wnikliwie badania i ich wyniki, które świadczą za potrzebą realizacji projektu. Za kontynuacją przemawia również sama potrzeba społeczna. Istota problemu przekonuje, że bardzo dużo młodych ludzi pozostaje bez pracy, w tym są absolwenci kierunków artystycznych, czy związanych ze sztuką. W strategii prawidłowo zaplanowano proces ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej. Argumentem przemawiającym za pozytywną oceną był brak konieczności posiadania specjalistycznej wiedzy i wprowadzania zmian legislacyjnych dla stosowania narzędzia. Szczegółowe uzasadnienie dla opinii stanowi **Załącznik Nr 13**.

Pani Ekspert dodała, że drobne wady i usterki, które wskazała w karcie oceny dzięki doświadczeniu Beneficjenta, ekspertów i dobrze zaplanowanej ewaluacji mogą z łatwością zostać usunięte w trakcie realizacji projektu.

Pani Matysik stwierdziła, że w strategii zabrakło jej informacji o: trwałości projektu po jego zakończeniu - jak zaplanowano dotrzeć poprzez to narzędzie do osób nieaktywnych zawodowo, niekorzystających z ewidencji urzędów pracy: Jak zastosować przedmiotowe narzędzie do osób, które wyjechały z województwa lubelskiego, ale do niego wracają lub tutaj studiują a mieszkają w innym województwie?

Pani Monika Dominik wyjaśniła, że osoby, które nie są zarejestrowane w urzędach pracy, a ukończyły studia wyższe na kierunkach artystycznych mają dostęp do platformy internetowej i materiałów zawartych na niej. Poza tym narzędzie jest dostępne nie tylko dla absolwentów studiów wyższych, ale jest dostępne dla wszystkich, którzy zechcą z niego skorzystać. Odnośnie trwałości projektu Pani Dominik przyznała, że być może nie została ona zbyt dokładnie opisana, ale zakłada się, że wstępna wersja platformy, która powstała obecnie, jak również jej wersja finalna, która powstanie w przyszłości będzie utrzymywana i będzie dostępna po okresie realizacji projektu, również dla osób, którym zakończy się okres 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

Pani Anna Maciąg-Pazik dodała, że Fundacja Likejon zadeklarowała iż będzie utrzymywać na swoim serwerze stronę www. a Zarząd FAO zobowiązał się do zajmowania się merytorycznym platformą po okresie trwania projektu. Po etapie testowania i walidacji planowane jest jeszcze włączenie jakiejś instytucji kultury w redagowanie, współtworzenie informacji umieszczanych na portalu ART- AKTYWATOR.

W odniesieniu do osób spoza województwa lubelskiego, działania polegające na upowszechnianiu i włączaniu przewidziano w odniesieniu do decydentów 3 ościennych województw. Występuje w nich bardzo podobna sytuacja w odniesieniu do absolwentów kierunków artystycznych – podlaskie podkarpackie i świętokrzyskie. Platforma internetowa nie ma granic wojewódzkich. Dzięki swojej uniwersalności narzędzie będzie mogło być stosowane w każdym województwie.

Ad. 6 Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Lubelska Pracownia” realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie w temacie – *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2.*

Wydruk strategii wdrażania oraz płyta CD zawierająca wstępną wersję produktów finalnych projektu stanowi **Załącznik Nr 14** do Protokołu.

Ad. 6.a Prezentacja strategii wdrażania projektu. W imieniu Beneficjenta WSPiA w Lublinie wystąpiła **Pani Agnieszka Magdziarz – Orłowska**, która przedstawiła najważniejsze informacje o realizowanym projekcie: Projekt "Lubelska Pracownia" realizowany jest w okresie od 01.07.2012 roku do 31.03.2015 roku, wartość - 1 287 144,25 PLN. Partnerami w projekcie są: Miejski Urząd Pracy w Lublinie oraz Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”.

Celem głównym projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 mcy od ukończenia szkoły wyższej do III 2015. Cel ten będzie mierzony poprzez:

- Próbę 100 (70K 30M) absolwentów uczelni wyższych, którzy zwiększą swoje szanse zawodowe poprzez utworzenie profili na portalu
- 30 pracodawców, którzy zamieszczą oferty pracy na portalu
- 75 ofert pracy zamieszczonych na portalu
- 100 (70K 30M) osoby, które będą uczestniczyły w poradach on-line
- 520 instytucji rynku pracy, które otrzymają informację o *Lubelskiej Pracowni*

Produktem finalnym projektu będzie portal internetowy „Lubelska Pracownia” oraz:

- instrukcja korzystania z portalu (tworzenia profili, generowania raportów itp.) w formie PDF do pobrania na portalu i wydrukowanej broszury,
- program szkolenia dla biur karier, które będą szkolić z zasad korzystania z portalu osoby zainteresowane
- opis kompetencji i umiejętności, które będą dostępne do wyboru przy tworzeniu profilu przez absolwenta i pracodawcę,
- testy kompetencji dla absolwentów tworzących profile osobowe - forma elektronicznej aplikacji na portalu.
- gra symulacyjna on - line - ścieżka rekrutacyjna absolwenta od stworzenia CV, listu motywacyjnego, przeglądu i wyboru ofert pracy, aplikacji na stanowisko, testów rekrutacyjnych, aż do uzyskania zatrudnienia.

Pani Agnieszka Magdziarz – Orłowska przedstawiła następnie działania przewidziane do realizacji w projekcie:

1. Testowanie i analiza rzeczywistych efektów testowania wstępnej wersji produktu finalnego,
2. Opracowanie finalnej wersji Lubelskiej Pracowni,
3. Działania upowszechniające Lubelską Pracownię i włączenie do głównego nurtu polityki- przekazane będą informacje na temat platformy, jej możliwości wśród studentów,

absolwentów, pracodawców, biur karier itd., konferencje z udziałem bezrobotnych absolwentów z województwa lubelskiego w celu przekazania informacji na temat realizacji projektu i działania platformy

4. Ewaluacja - po każdym zadaniu.

Innowacyjność „Lubelskiej Pracowni” polega na:

- stworzeniu jednolitego systemu „łączenia/parowania” pracownika z pracodawcą (obie strony tworząc oferty wybierają spośród tych samych cech, umiejętności, kwalifikacji itp.)
- automatycznym dopasowaniu ofert (strony decydują o kontakcie bądź nie)
- kompleksowym podejściu do zaspokajania potrzeb informacyjnych zróżnicowanych grup osób poszukujących informacji o lubelskim rynku pracy (m.in. absolwenci uczelni wyższych, studenci, instytucje rynku pracy, samorządy lokalne, licealiści)
- odejściu od systemu badań okresowych na rzecz ciągłych badań lubelskiego rynku pracy (kliknięcie generuje raport, który może się zmieniać w każdej chwili, ze względu na dynamikę zmian);
- uszczegółowieniu prognozowania do poziomu szczegółowych umiejętności zawodowych i społecznych na różnych poziomach agregacji danych
- możliwości oddzielenia kompetencji od obowiązującej klasyfikacji zawodów - możliwość identyfikowania kompetencji stymulujących rozwijanie się nowych zawodów
- zapewnieniu bezpłatnego użytkowania przez wszystkich użytkowników, w tym przedsiębiorców.

Na zakończenie Pani Agnieszka Magdziarz – Orłowska w odniesieniu do trwałości projektu zadeklarowała, że po zakończeniu projektu portal „Lubelska Pracownia” będzie nadal funkcjonować za pośrednictwem Biura Karier WSPA. Dodała również, że przedstawiciele Beneficjenta odnieśli się do wszystkich uwag, które zostały wymienione w stanowisku Eksperta oceniającego przedmiotową strategię i zostały uwzględnione poprawionej strategii.

W dalszej części wystąpienia przedstawicieli Beneficjenta **Pan Artur Modzelewski** odpowiadający za stronę informatyczną przedstawił sposób działania portalu z punktu widzenia pracownika – absolwenta wyższej uczelni oraz pracodawcy, który zainteresowany jest znalezieniem dobrego pracownika. Co oferuje system. Portal pozwala zaoszczędzić czas dla absolwenta. Tworząc profil w portalu można być pewnym, że trzeba to zrobić jednokrotnie. Nie trzeba dostosowywać swojej oferty, swojego CV i swojego portfolio do różnych wymagań pracodawcy. Tworzy się opis swojej ścieżki kariery – to co posiada absolwent, co wypracował, jaki ma staż pracy. Elementy zapisane są w systemie automatycznie przez system dopasowywane do konkretnych ofert pracy pracodawcy. Pracodawca również posiada system instrumentów, który pozwala mu precyzyjnie dobrać cechy, które są wymagane na stanowisku pracy, na które poszukuje pracownika. W efekcie jedna i druga strona korzysta z efektu synergii i pozwala na zaoszczędzenie wzajemne czasu na poszukiwanie pracy. Efekt końcowy jest taki, że I etap rekrutacji wykonuje sam system. Dokumenty aplikacyjne w sposób automatyczny trafiają do pracodawcy, jeżeli absolwent zgodzi się brać udział w konkretnej rekrutacji. Absolwent nie musi śledzić na bieżąco, czy ukazały się ogłoszenia, które go interesują, bo jeżeli pojawi się pracodawca z ogłoszeniem o pracę, które on spełnia swoim portfolio, zostanie o tym poinformowany. Z drugiej strony pracodawca tworząc ofertę pracy i precyzyjnie określając kryteria poszukiwanego pracownika jest pewien, że system wyszuka osoby o takich kompetencjach,

na których jemu zależy. Nie jest to więc typowy portal ogłoszeniowy, dodatkowo w tym przypadku trzeba dokładnie sprecyzować posiadane certyfikaty i dokumenty, wykształcenie, doświadczenie zawodowe. Poza tym system umożliwia rozwiązywanie testów, które sprawdzają wiedzę absolwentów. Przewidziano również narzędzie, które ma postać gry symulacyjnej – jak absolwent powinien poruszać się po rynku pracy. W dalszej części wystąpienia Pan Modzelewski przeszedł do omawiania konkretnych funkcji, które daje system i poszczególne jego narzędzia. Dodał, że profil absolwenta może być stale aktualizowany o zdobywane umiejętności i certyfikaty.

Pani Kinga Tymecka-Tchórzewska uzupełniła, że dla instytucji rynku pracy jest możliwość generowania raportów. Dla pracownika i pracodawcy najważniejsze jest to, że istnieje katalog umiejętności, które są opisane – wyklucza to możliwość rozbieżności w interpretacji, w rozumieniu danej umiejętności, czy kompetencji przez pracodawcę i pracownika.

Na zakończenie Pani Tchórzewska wyraziła nadzieję, że jeżeli dojdzie do fazy testowania, to instytucje rynku pracy i absolwenci odpowiedzą, czego jeszcze brakuje w systemie. Dodała także, iż wszystkie omawiane na posiedzeniu strategię, są realizowane w ramach projektów, które dotyczą tego samego tematu innowacyjnego i z tego powodu konieczna jest współpraca pomiędzy Beneficjentami, którzy je realizują.

Ad. 6. b Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pani Barbara Matysik;

Dziękując za wystąpienie przedstawicieli WSPiA w Lublinie **Wiceprzewodniczący Pan Mirosław Fatyga** poprosił Eksperta o przedstawienie swojej oceny dotyczącej strategii wdrażania projektu „Lubelska Pracownia”.

Pani Barbara Matysik powiedziała, że w odniesieniu do omawianej strategii udzieliła rekomendacji pozytywnej warunkowej. Uzasadniając ocenę stwierdziła, iż w odpowiedzi na opis sytuacji problemowej przedstawiono nowe narzędzia aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych w woj. lubelskim, celem zwiększenia ich szans na zatrudnienie. Wskazane w liście sprawdzającej oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego błędy, braki i uchybienia ze strony Projektodawcy dyskwalifikują przedstawione produkty cząstkowe do przejścia do procesu ich testowania. Aby można było rozpocząć ten etap realizacji projektu konieczne jest wprowadzenie następujących zmian i poprawek: doprecyzowanie opisu celów PI, określenie dla przedstawionych wskaźników pomiaru celów PI - wartości docelowych dla poszczególnych etapów realizacji PI, wskazanie terminu ich osiągnięcia, doprecyzowanie opisu narzędzi pomiaru, źródeł weryfikacji oraz wskazanie osób i podmiotów odpowiedzialnych za ich pomiar. Poza tym w opisie innowacji należy:

- zamieścić rzeczowy opis ilościowych i jakościowych rezultatów wprowadzenia innowacji,
- uszczegółwić opis warunków zastosowania innowacji,
- uwzględnić kalkulację kosztów oraz źródeł ich finansowania po zakończeniu okresu realizacji projektu,
- uszczegółwić opisu dotychczas stosowanych praktyk,
- opisać przewagi nowego produktu nad dotychczasową praktyką w kontekście relacji nakład/rezultat

- wskazać bariery, które uniemożliwiają stosowanie proponowanego rozwiązania bez wsparcia środków przeznaczonych na realizację projektów innowacyjnych,
- doprecyzować opis wartości dodanej proj. innowacyjnego;

w opisie testowania:

- doprecyzować opis grupy odbiorców i użytkowników w procesie testowania PI,
- podać kryteria doboru ww. grup oraz sposobów ich weryfikacji
- w opisie ewaluacji testowania - skuteczności produktu - uzupełnić i doprecyzować opisu ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej;
- przedstawić opisu analizy ryzyka z uwzględnieniem etapów realizacji PI

Pełna ocena Pani Ekspert stanowi **Załącznik Nr 15**.

Po dokonaniu prezentacji oceny strategii wdrażania projektu „Lubelska Pracownia” **Pan Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zaproponował, aby przejść do dyskusji nad przedstawionymi informacjami.

W odpowiedzi **Z-ca Dyrektora Pan Rafał Sobiech** zapytał w jaki sposób będzie wyglądało dopasowanie oferty pracownika do wymagań pracodawcy. Jeżeli osoba poszukująca pracy zaznaczy przykładowo 19 cech istotnych z punktu widzenia pracodawcy, a w systemie pojawi się oferta, która ma ich 20. Czy wtedy system połączy te oferty mimo, że brakuje jednego elementu?

Odpowiadający za obsługę informatyczną **Pan Artur Modzelewski** poinformował, że wszystko zależy od tego, jak pracodawca w ofercie pracy zdefiniuje pewne czynniki. Jeżeli uzna, że jedna z cech np. określony certyfikat jest absolutnie niezbędny to może to zaznaczyć. Jeżeli dany kandydat nie będzie posiadał tej cechy to zostanie na wstępie odrzucony. Jeśli jednak dana cecha nie zostanie wpisana jako niezbędna, to dopasowanie tej osoby do oferty pracy zostanie odpowiednio procentowo zmniejszone. System uwzględnia sytuację, że dopasowanie nie jest stu procentowe. Pracodawca otrzymuje listę osób, które są „dopasowane” procentowo i może wybierać najlepsze oferty.

Ad. 7 .Sprawy różne. Wolne wnioski.

Żadnych spraw nie wniesiono.

Ad. 8. Zakończenie posiedzenia.

Korzystając z okazji, że posiedzenie RST odbywa się tuż przed Świętami Wielkanocnymi **Wiceprzewodniczący Pan Mirosław Fatyga** w imieniu własnym i Dyrekcji Departamentu EFS złożył uczestnikom posiedzenia życzenia świąteczne.

Zgodnie z zapowiedzią Wiceprzewodniczącego RST z początku posiedzenia głosowanie nad projektami uchwał przewidzianymi w porządku obrad odbyło się w trybie obiegowym w dniach 29 marca - 5 kwietnia 2013 r. Przebieg głosowania opisuje notatka służbowa z dnia 8 kwietnia 2013 r. – **Załącznik Nr 16**. Projekty uchwał w kolejności jak w porządku obrad są **Załącznikami Nr 17 - 20** do protokołu.

W wyniku głosowania podjęto następujące uchwały:

1. Uchwała Nr 9/2013 z dn. 8.IV.2013 r. w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu pt. „*Branżowy GPS dla absolwentów szkół wyższych – innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej*” realizowanego przez Ecorys Polska Sp. z o.o. – rekomendacja warunkowej akceptacji - **Załącznik Nr 21**;

2. Uchwała Nr 10/2013 z dn. 8.IV.2013 r. w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu pt. „*PI Staż z mentorem Twoim wyborem*” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie – rekomendacja warunkowej akceptacji - **Załącznik Nr 22;**
3. Uchwała Nr 11/2013 z dn. 8.IV.2013 r. w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu pt. „*PI ART-AKTYWATOR*” realizowanego przez Fundację Aktywności Obywatelskiej” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie – rekomendacja akceptacji strategii w kształcie, w którym została złożona - **Załącznik Nr 23;**
4. Uchwała Nr 12/2013 z dn. 8.IV.2013 r. w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu pt. „*Lubelska Pracownia*” realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie - rekomendacja warunkowej akceptacji - **Załącznik Nr 24.**

Protokół przygotował:

**Wiceprzewodniczący
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego**

Grzegorz Krzykała

Mirosław Fatyga