



**Protokół nr 4/2014 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 26 czerwca 2014 r.**

Dwudzieste drugie posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 6 członków oraz 11 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 15 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.

Posiedzenie otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska – Przewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Dyrektor Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Wobec stwierdzonego braku kworum **Pani Przewodnicząca** zaproponowała realizację dziennego porządku obrad w wersji przesłanej w zaproszeniach - **Załącznik nr 3**. Zastrzegła jednocześnie, że Sieć nie będzie podejmować żadnych rozstrzygnięć w formie głosowania do momentu osiągnięcia wymaganego regulaminem poziomu obecności.

Porządek obrad w wersji przesłanej w zaproszeniach:

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Walidacja produktu finalnego 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:
 - a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Marcin Dygoń;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

4. Sprawy różne. Wolne wnioski



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



5. Zakończenie posiedzenia.

Ad. 3. Walidacja produktu finalnego 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.*

Opis produktu finalnego stanowi **Załącznik Nr 4**, elementy składające się na produkt finalny zostały zapisane na płycie CD i stanowią **Załącznik Nr 5** do protokołu.

Ad. 3.a. Prezentacja produktu finalnego projektu.

Ze strony **Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie** głos zabrała **Pani Karolina Grochowicz - Stec**. Wydruk prezentacji – **Załącznik Nr 6**.

Pani Grochowicz - Stec przedstawiła gości, którzy pojawili się wraz z nią na posiedzeniu – Panią Joannę Gąska z WSPiA oraz Panią Małgorzatę Janczarek – przedstawiciela jednego z beneficjentów - Organizacji Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Drugim z partnerów projektu jest Miejski Urząd Pracy w Lublinie.

Projekt „Lubelska Pracownia” realizowany jest w okresie od 01.07.2010 roku do 31.03.2015 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI "Rynek pracy otwarty dla wszystkich", Działanie 6.2 "Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia". Celem głównym projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej do końca marca 2015 roku.

Projekt innowacyjny „Lubelska Pracownia” wprowadza nowy instrument aktywizacji zawodowej i społecznej absolwentów bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych, dając przy tym szereg unikatowych rozwiązań i angażując w realizację szerokie grono instytucji rynku pracy i pracodawców z województwa lubelskiego - platformę internetową „Lubelska Pracownia”.

Jest to nowy instrument aktywizacji zawodowej i społecznej dla absolwentów uczelni wyższych pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych w postaci unikatowej platformy internetowej „Lubelska Pracownia”.

W zakresie innowacyjności można wyróżnić 3 płaszczyzny:

1. Funkcjonalną z tej przyczyny, że jest to narzędzie internetowe, łatwodostępne - wygodne, proste i intuicyjne. Poza tym ma być bardziej wiarygodne od innych – ma pozwolić na bieżąco aktualizować informacje po obu stronach – użytkowników i odbiorców. Pracodawcy za pomocą „Lubelskiej Pracowni” mogą poszukiwać kandydatów do pracy, a absolwenci pracodawców. Jest to narzędzie unikalne, gdyż zawiera system parowania, które pozwala dopasować kwalifikacje i kompetencje poszukiwanego kandydata do tego, co potrzebuje pracodawca.

2. W wymiarze społecznym jest to narzędzie, które ułatwia pracę, a ponadto umożliwia lepiej i łatwiej komunikować się pomiędzy obszarami pracodawców i absolwentów, a także innych instytucji rynku pracy. Ponadto można dzięki niemu tworzyć społeczność wirtualną, co jest teraz bardzo popularne.

3. Młodzi ludzie bardzo chętnie korzystają z Internetu w procesie poszukiwania pracy oraz poszukują informacji o rynku pracy na różnych stronach internetowych. Rozproszone zbiory informacji wydłużają czas bez gwarancji dotarcia do informacji kluczowych i trudnodostępnych. Dzięki synchronizacji wiedzy na platformie użytkownicy będą mogli zdobyć zróżnicowaną wiedzę o rynku pracy (m.in. aktualności z rynku pracy, mapa instytucji i organizacji wspomagających osoby bezrobotne, odniesienie do użytecznych stron

internetowych, raporty) oraz o zasadach poszukiwania pracy (porady dotyczące np. konstruowania dokumentów aplikacyjnych, sposobów poszukiwania zatrudnienia, rekrutacji, zakładania działalności gospodarczej, rodzajów umów), jak również zweryfikować swoje umiejętności (testy kompetencji, gra symulacyjna).

Użytkownicy

- instytucje rynku pracy,
- zrzeszenia pracodawców,
- uczelnie wyższe oraz ich Biura Karier,
- PUP,
- CEiMP OHP,
- instytucje szkoleniowe z rejestru WUP w Lublinie,
- samorządy lokalne z województwa lubelskiego.

Odbiorcy:

- absolwenci szkół wyższych,
- studenci ostatnich lat studiów,
- pracodawcy z województwa lubelskiego.

Elementy produktu finalnego:

1. **Narzędzie informatyczne pn. Lubelska Pracownia w formie portalu internetowego www.lubelskapracownia.pl.** Na narzędzie to składa się kreator profilu absolwenta i kreator CV. Dzięki temu kreatorowi absolwent może stworzyć swój profil i zawrzeć tam informacje nt. swoich umiejętności i kompetencji. W narzędziu informatycznym znajduje się kreator ofert pracy oraz system parowania oparty na innowacyjnym algorytmie, który pozwala zdobyć informacje, jakie pracodawca i absolwent wprowadzą, dopasować i wskazać procentowe dopasowanie oczekiwań pracodawcy w stosunku do tego, co może zaoferować kandydat. Znajduje się tam również system raportowania o danych, które na portalu są zamieszczane. Ponadto istnieje możliwość skorzystania z pomocy doradcy zawodowego on-line w formie anonimowej.
2. **Instrukcja korzystania z portalu.** Jest dostępna w wersji drukowanej i elektronicznej i opisuje sposób korzystania z portalu.
3. **Program szkolenia dla Biur Karier** – ma przygotować biur karier do tego, aby mogły szkolić zarówno absolwentów, jak i pracodawców, aby mogli wykorzystywać atuty Lubelskiej Pracowni.
4. **Opis kompetencji i umiejętności.** Został zamieszczony po to, aby pracodawca, jak i absolwent, który chciałby skorzystać z portalu w ten sam sposób rozumieli kompetencje.
5. **Moduł testów kompetencji.** Są to krótkie testy, rozwiązywane na zasadzie autotestu, które dotyczą kompetencji osobistych, społecznych, technicznych, które sam zainteresowany może rozwiązać, aby ułatwić sobie dokonanie samooceny.
6. **Moduł gry symulacyjnej on-line.** Gra pozwala osobie zainteresowanej przejść przez proces rekrutacji w kontekście wymagań konkretnej oferty pracy.

W dalszej części wystąpienia prelegentka zaprezentowała wygląd strony internetowej i platformy, który uległ zmianom po etapie testowania. Przypomniała, że na platformę można się logować z poziomu absolwenta, pracodawcy i instytucji rynku pracy, aby uzyskać potrzebne informacje. Jednocześnie część informacji jest dostępna bez konieczności logowania.

Na zakończenie poinformowała, że w maju br. WSPiA przeprowadziła własne badanie dotyczące losów absolwentów – osób które uczestniczyły w testowaniu *Lubelskiej Pracowni* – ok. 100 absolwentów. Na badanie elektroniczne odpowiedziało 59 osób, z czego 27% udzieliło informacji, że podjęło zatrudnienie, w wymiarze pełnym lub częściowym, albo pracy

dorywczej. Z tego powodu można stwierdzić, że po etapie testowania zakończonym w styczniu są już efekty korzystania z tego produktu finalnego.

Ad. 3.b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu. Pełna treść opinii eksperta stanowi **Załącznik Nr 7.**

Pan Marcin Dygoń podzielił się swoimi uwagami skupiając się na elementach oceny, które uzyskały najmniejszą punktację. Obniżona ocena dotyczyła *skuteczności produktu* (korzyści dla grup docelowych) wg eksperta skuteczność narzędzia jest ograniczona, gdyż dotyczy ona ograniczonej grupy osób, które ze względu na specyfikę wykształcenia nie mają problemu z niedopasowaniem wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Jest to narzędzie przede wszystkim do parowania kandydata do pracy z pracodawcą – którzy mają wspólny interes – jeden szuka pracodawcy, a drugi – pracownika. W tym kontekście należałoby doprecyzować definicję odbiorcy, gdyż ten produkt nie jest kierowany do wszystkich osób z wykształceniem wyższym, które kończą studia wyższe. Narzędzie nie odpowiada na problemy z jakimi stykają się pracodawcy – nadmierne wymagania w stosunku do pracowników w odniesieniu do miejsca pracy, które mają zajmować oraz nieumiejętne formułowanie ofert pracy. Zdaniem Eksperta to narzędzie mogłoby bardzo pomóc, aby precyzyjnie, wychodząc spod opisu stanowiska pracy formułowali ofertę dla kandydatów do pracy.

Kolejne punkty zostały odjęte w odniesieniu do efektywności. Według Beneficjenta działanie portalu nie wymaga nakładów. W ocenie Pana Dygonia nakłady występują. Strona portalu będzie musiała konkurować z portalami komercyjnymi, aby stanowić atrakcyjne narzędzie na poziomie regionu. W tym kontekście same zadania administratora muszą być finansowane. Pojawia się również koszty związane z dyżurami ekspertów w czasie videochatu. Koszty generowane będą poprzez samo techniczne utrzymanie portalu – jego usprawnienia, lepsze dostosowanie do potrzeb młodych ludzi, jak i pracodawców. W odniesieniu do wskaźników efektywności Pan Dygoń stwierdził, że są to de facto wskaźniki produktów i nie mówią o skuteczności działania, a odnoszą się do etapu testowania. Niżej oceniona została również innowacyjność rozwiązania - brano tutaj pod uwagę innowacyjność narzędzia. Należy stwierdzić, że na rynku funkcjonuje już trochę narzędzi wiążących podaż i popyt pracy i dlatego sam portal nie ma wymiaru innowacyjnego. Innowacyjny może być jedynie algorytm pozwalający parować kandydata i ofertę pracy oraz dodatkowe funkcjonalności związane z rozwojem kompetencji i umiejętności. Pojawiają się wątpliwości, jak portal poradzi sobie w momencie, kiedy będzie posiadał znaczną grupę użytkowników – jak będzie filtrował kandydatów, którzy spełniają kryteria i pojawią się w odpowiedzi na ogłoszenie. Stwierdził, że innowacyjności problemu, czy grupy docelowej – nie ma. Osoby po studiach relatywnie lepiej radzą sobie na rynku pracy. Ogólna ocena punktowa innowacji uzasadnia rekomendację uznania walidacji produktu. Jednak w wyniku przeprowadzonej analizy wypracowanego materiału sporządzono listę pytań i uwag, które poddają w wątpliwość i zasadność funkcjonowania niektórych elementów produktu innowacyjnego. W jego opinii stanowić one powinny przedmiot dyskusji i wyjaśnień oraz ewentualnych usprawnień produktu innowacyjnego zanim zostanie wprowadzony do powszechnego użytku. Przyczynkiem do dyskusji powinny być również wyniki przeprowadzonej ewaluacji - chociażby opinie użytkowników (pracodawców) i odbiorców o niedopracowaniu portalu. Niemal 35% pracodawców oraz niespełna 30% absolwentów wyraziło opinię, że zgadza się lub raczej zgadza się ze stwierdzeniem „portal jest niedopracowany”. W jego opinii takich wyników nie można pozostawić bez reakcji, tymczasem raport nie zawiera żadnych rekomendacji. Należy dowiedzieć się, które elementy wymagają poprawy, aby użytkownicy mogli korzystać skutecznie z narzędzia. Kolejna uwaga dotyczyła wskazania szeregu użytkowników portalu, kiedy tak naprawdę widać jednego użytkownika i jednego odbiorcę.

Użytkownikiem jest pracodawca, odbiorcą osoba młoda – absolwent wyższych studiów, którego problemy będą rozwiązywane poprzez to narzędzie. Pozostały aspekt użytkowników nie jest widoczny, bo nie ma potencjału, żeby te instytucje były użytkownikami. Jest jedna możliwość, w kontekście danych zamieszczanych na portalu, kiedy narzędzie będzie kumulować znaczący odsetek ofert pracy, które są na rynku. Dopiero wtedy raporty odnośnie kompetencji, rodzajów stanowisk pracy i innych aspektów, będą użyteczne dla instytucji rynku pracy w podejmowaniu jakichkolwiek decyzji. W przeciwnym razie użyteczność raportów będzie niewielka. Ekspert podzielił się również swoimi obawami w kontekście doradztwa on – line w formie videochatu. Jest to videochat częściowo ukryty – doradca jest widoczny, natomiast potrzebujący pomocy – nie. W takim rozwiązaniu pomija się zupełnie kwestię komunikacji niewerbalnej, co utrudnia udzielanie pomocy.

Kolejną kwestią na którą Ekspert zwrócił uwagę to moduły kompetencji, które uważa za słaby element autotestu. Wynik autotestu jest używany do algorytmu parowania. W opinii Pana Dygonia, jeżeli ma to być forma samosprawdzenia to jej wyniki nie powinny przesądzać o tym, czy ktoś jest przyjmowany do pracy, czy nie, bo nie spełnia poziomu wypełnienia testu, który został określony przez pracodawcę w ofercie pracy. Sposób interpretowania wyników testów również budzi kontrowersje – jeden punkt różnicy powoduje diametralną zmianę treści porady, która znajduje się na ekranie monitora. Należałoby wprowadzić rozwiązanie, że jeżeli wynik testu jest niski, to można ukryć jego wynik przed pracodawcą i nie importować do algorytmu. W przeciwnym razie przy braku możliwości poprawy wyniku, doprowadziłby to do rezygnacji zainteresowanego i wypisania się z portalu. Ewentualna możliwość poprawy wyniku nie powinna być dokonana za pomocą tego samego testu.

Odnosząc się do algorytmu Ekspert stwierdził, że nie ma możliwości przypisania wagi wartości za spełnienie określonych cech u pracownika, na których szczególnie zależy pracodawcy. – wszystkie elementy są opisywane 0 - nie spełnia lub 1- spełnia. Na podstawie złożonych materiałów nie udało się wyjaśnić, dlaczego raz brak określonej cechy określa 0, a innym razem oznacza 1 i spełnia wymogi pracodawcy. Oceniając pakiet materiałów składających się na produkt innowacyjny należy także wziąć pod uwagę braki w treści opisu produktu. Uwagi mają być przyczyną do dyskusji i służyć usprawnieniu produktu finalnego. W odniesieniu do repozytorium wiedzy nie przedstawiono, jaki jest zakres oraz z jakich źródeł i w jaki sposób integrowane będą na platformie aktualności z rynku pracy; nie przedstawiono podstawowych zagadnień w tym zakresie. Nie przedstawiono listy i zakresu raportów dostępnych dla użytkowników w module danych dostępnych bez logowania i po zalogowaniu.

Opracowana instrukcja do portalu prezentuje sposób wyświetlania różnych części platformy (printscrean'y), a nie jest faktycznie instrukcją wskazującą sposób ich wypełnienia. W chwili obecnej instrukcja dostępna jest jako plik elektroniczny lub gotowy wydruk, nie przewidziano natomiast instrukcji zintegrowanej z formularzami na platformie, dzięki której użytkownik w łatwy i szybki sposób mógłby dowiedzieć się, jaki jest zakres wpisywanych/importowanych/eksportowanych/wyświetlanych danych, objaśniać definicję użytych pojęć, wskazywać wymagania portalu oraz inne.

Sugeruje się, by opis stanowiska pracy tworzony był według podobnego schematu i zawierał podstawowe informacje o stanowisku pracy (nie tylko zakres odpowiedzialności, jak w przykładzie zawartym w instrukcji obsługi portalu). Standardowe opisy stanowiska pracy powinny zawierać informację o miejscu stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej podmiotu, cel istnienia stanowiska, obowiązki, zakres odpowiedzialności, informację o wymaganej wiedzy niezbędnej do wykonywania pracy na stanowisku, wymaganiach

dot. doświadczenia zawodowego, informacje o wyposażeniu stanowiska pracy oraz kontaktach ze stanowiskami i jednostkami wewnątrz oraz na zewnątrz organizacji. Narzędziem pomocnym przy formułowaniu oferty (i opisu stanowiska pracy), oprócz systemu bieżących podpowiedzi, może być również zamieszczenie wzorcowego/przykładowego opisu stanowiska pracy.

Program szkolenia kadr biur karier jest w rzeczywistości listą zagadnień poruszanych oraz wydrukiem prezentacji wyświetlanej w trakcie szkolenia/spotkania informacyjnego. Nie zawiera istotnych z punktu widzenia dydaktyki elementów programu nauczania – taksonomii celów, profilu uczestników, wymagań od prowadzącego zajęcia, zagadnień metodycznych dla poszczególnych części szkolenia ze wskazaniem sposobu przeprowadzenia ćwiczeń, zadań, metod wykorzystywanych dla poszczególnych treści kształcenia, harmonogramu przebiegu, liczby jednostek lekcyjnych, wykorzystywanych pomocy dydaktycznych i innych materiałów niezbędnych do przeprowadzenia szkolenia, warunków lokalowych, technicznych i organizacyjnych związanych z przygotowaniem i przeprowadzeniem szkolenia. Tego typu elementy powinny zostać uwzględnione w programie nauczania, tym bardziej że założeniem funkcjonowania tego elementu produktu jest bazowanie na wiedzy i umiejętnościach osób wcześniej przeszkolonych (bez żadnego, uprzedniego szkolenia/instruktażu ze sposobu prowadzenia zajęć w oparciu o program). Wyjaśnienia wymaga również, dlaczego opracowano program szkolenia jedynie dla biur karier, które są jednym z wielu wskazanych przez Beneficjenta użytkowników portalu.

Ponadto opis produktu innowacyjnego nie zawiera informacji o rozwiązaniach związanych z pozyskaniem informacji zwrotnej o wykorzystaniu oferty zamieszczonej przez pracodawcę, a także weryfikacji prawdziwości zawartych danych. Wskazano jedynie, że takie mechanizmy zostały opracowane (m.in. w ramach zadań administratora). W przypadku ofert pracy podano informację o wymaganej do aktywowania akceptacji administratora – brak informacji o zakresie weryfikacji przeprowadzanym na tym etapie.

Moduł raportów załączanych jako plik zewnętrzny (raporty niegenerowane z systemu danych) powinien zawierać mechanizmy wyszukiwania interesujących użytkownika treści i sposób katalogowania raportów (np. z uwzględnieniem słów kluczowych).

W odpowiedzi na zgłoszone zastrzeżenia głos zabrała przedstawiciel Beneficjenta **Pani Karolina Grochowicz – Stec**, która odniosła się do programu szkolenia kadr biur karier i zapewniła, że program jest obecnie uzgadniany - zarówno cel, wymogi wobec uczestnika, sprzętu itd. W kwestii badania informacji zwrotnej o wykorzystaniu oferty zamieszczonej przez pracodawcę – jako szkoła wyższa, posiadająca potencjał, WSPiA będzie na pewno we własnym zakresie prowadzić badania np. elektroniczne. Szczegóły, co do formy zostaną dopiero ustalone. Poza tym sama oferta pracodawcy, która jest zamieszczana na portalu po jakimś czasie wygasa i jeżeli nie jest ponownie zamieszczane jest to sygnał, że być może została wykorzystana.

W kwestii stanowisk pracy **Pani Grochowicz – Stec** zapewniła, że na stronie 45 i 46 pojawia się na zasadzie listy rozwijalnej elementy uszczegóławiające ofertę pracy. Być może na etapie testowania nie wszystkie oferty pracy zamieszczane na serwerze były w pełni uzupełniane. Z drugiej strony jeżeli pracodawca nie będzie chciał podać wszystkich szczegółów dotyczących oferty, chociaż ma takie możliwości, to Beneficjent nie ma na to wpływu.

Pani Joanna Gaska – Zastępca Członka RST przedstawiciela WSPiA dodała, że założenie jest takie, że ogłoszenie o ofercie pracy jest czymś innym niż parametry brane pod uwagę przy parowaniu. Pracodawca może stworzyć ogłoszenie dla pracownika, które jest dla niego przyjazne, ale oprócz tego komponuje parametry, które są wykorzystane w systemie parowania.

Odnosnie listy i zakresu raportów dostępnych dla użytkowników w module danych dostępnych bez logowania i po zalogowaniu, **Pani Grochowicz - Stec** poinformowała, że wprowadzono zachętę dla użytkownika, która polegała na tym, że po zalogowaniu zainteresowany dostawał dostęp do kolejnych dokumentów. Jest to zachęta do zalogowania się i przygotowania swojej oferty, a nie tylko przeglądania portalu.

W kwestii testów kompetencji i tego jak wpływają one na możliwość zbadania realnych kompetencji podkreśliła, że testy są tylko małym wycinkiem, który wpływa na algorytm i parowanie. W związku z przyjęciem założenia, że platforma miała być intuicyjna i łatwa, test został stworzony w formie łatwej i szybkiej. Ma więc cechy psychozabawy i nie był pomyślany jako wystandaryzowane narzędzie, które wydłuża projekt i podnosi koszty.

Pani Gaska odniosła się jeszcze do poprzednich uwag eksperta i stwierdziła, że w ramach przeprowadzonej ewaluacji okazało się, że studenci mają ogromną barierę przed spotkaniem się z doradcą zawodowym twarzą w twarz i dlatego stworzono narzędzie w postaci videochatu z możliwością utajnienia swojego wizerunku. W każdej chwili uczestnik doradztwa może zrezygnować z tajności i ujawnić się. Podobnie testy kompetencji zostały pomyślane w ten sposób, aby nie zniechęcić studentów formalnymi pytaniami wystandaryzowanych narzędzi. Jest to forma zachęty, aby dana osoba wzięła udział w kolejnych formach doradztwa zawodowego.

Ad vocem **Pan Dygoń** zwrócił uwagę, że nie można lekceważyć wyników autotestów, bo ich ewentualna niska wartość, jako jeden z czynników, wpływa na niższą pozycję w rankingu.

Pani Grochowicz - Stec odnośnie autotestów dodała, że narzędzie przewiduje możliwość ich poprawy. Nie jest to możliwe od razu, aby studenci nie uczyli się na pamięć. Kolejne podejście jest możliwe po upływie 60 dni. Odnosząc się do obawy o to, czy narzędzie będzie konkurencyjne do innych, obecnych już na rynku stwierdziła, że beneficjentem jest szkoła wyższa, która ma swoją strukturę, Biuro Karier w którym będzie pracował doradca zawodowy. Duża nadzieja pokładana jest w istniejącym w uczelni Biurze Karier, które ma szczególnie promować aspekt bezpłatności portalu wśród studentów.

Pani Joanna Gaska dodała, że ważnym w odbiorze narzędzia jest, jak wygląda proces, gdy absolwent tworzy profil i swoje CV- te dwie czynności mogą być rozłączne. Może stworzyć profil i może stworzyć różne rodzaje CV – w zależności od tego, na jakie stanowiska aplikuje i korzystać z nich niezależnie. Druga część to jest profil oferty pracy, gdzie jest kreator oferty pracy, który podlega parowaniu i jest niezależny w stosunku do ogłoszenia o ofercie pracy, które jest prezentowane potencjalnemu kandydatowi. Takie rozwiązanie zostało wprowadzone przede wszystkim na prośbę pracodawców, którzy nie chcą wszystkiego ujawniać w ogłoszeniu oferty. Kolejny proces to jest moment parowania. Parowanie jest stanem powtarzalnym, gdzie mamy dynamiczne zestawienie ofert, wyników będących efektem parowania na dany dzień. Oznacza to, że pracodawca może śledzić system parowania każdego dnia i jeżeli pojawi się osoba, która go zainteresuje, to może skrócić okres prezentacji oferty, ale może również poczekać do ostatniego dnia i do ustalenia listy rankingowej osób, które zostały sparowane wg kompetencji, które spełniały oczekiwania.

Na podstawie listy rankingowej pracodawca wysyła zaproszenie o swoim zainteresowaniu do kandydatów i kandydaci dopiero wtedy potwierdzają nawiązanie kontaktu z pracodawcą. Każda ze stron może przerwać kontakt w dowolnym momencie, może go kontynuować, bądź nie. Poszukujący pracy może przestać swoje CV, a pracodawca może zaprosić go na rozmowę rekrutacyjną. W rozwiązaniu chodziło również o to, aby pozwolić ograniczyć liczbę ofert po jednej, jak i po drugiej stronie, ale również przedsiębiorstwom micro, małym i średnim dać narzędzie, które jest nieodpłatne. To był podstawowy argument ze strony pracodawców, którzy nie mają działów HR.

Głos w dyskusji zabrał **Pan Mirosław Górczyński – przedstawiciel Ecorys Polska Sp. z o.o.**, który zapytał na ile pewne funkcjonalności omawianego narzędzia dadzą się replikować do innych grup docelowych? **Pani Karolina Grochowicz – Stec** odpowiedziała, że grupa odbiorców może być rozszerzona o osoby, które kończą jakąkolwiek szkołę – w tym szkołę średnią. Z produktu mogą skorzystać absolwenci jakichkolwiek szkół, którzy będą wchodzić na rynek pracy. Niekoniecznie muszą się logować i wypełniać testów, ale mogą korzystać np. z ofert rynku pracy. Aktualności rynku pracy na portalu będą pochodziły od partnera projektu – Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Pani Joanna Gąska dodała, że w części dotyczącej repozytorium i raportów znajdują się dane o charakterze czysto statystycznym i ich adekwatność zależeć będzie od tego na ile platforma zostanie zasilona danymi. Mają więc charakter czysto statystyczny i taką informację otrzymują odbiorcy danych. Repozytorium istnieje po to, aby przekazać informację o raportach i dostępnych publikacjach, które udostępniane są przez instytucje rynku pracy, po to aby narzędzie było komplementarne, nie ograniczone do gry i zabawy na platformie.

Pan Mirosław Górczyński stwierdził, że bardzo cennym rozwiązaniem na poziomie upowszechnienia byłoby zasilanie narzędzia danymi nt ofert pracy na poziomie województwa pochodzącymi z Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, które zlokalizowane jest w WUP w Lublinie. Dzięki temu unikniętoby powielania tych samych ogłoszeń publikowanych w różnych mediach i nośnikach.

Pani Gąska poinformowała, że na etapie upowszechniania będzie bardzo silna współpraca z powiatowymi urzędami pracy. Przewidziano spotkania indywidualne i grupowe z pracodawcami, które mają zachęcać ich do umieszczania informacji na portalu. Przewidziana została również konferencja i współpraca z biurami karier. Poza tym przewidziano standardowe działania marketingowe – wysyłka listów.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji **Przewodnicząca RST** zaproponowała przejście do kolejnego punktu obrad.

Ad. 3.c Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu. Projekt uchwały w tej sprawie stanowi **Załącznik Nr 8**.

Wobec stwierdzenia braku wymaganego regulaminem kworum, Przewodniczący RST Iwona Nakielska podjęła decyzję o przeprowadzeniu głosowania w trybie obiegowym, na podstawie materiałów przesłanych drogą elektroniczną przez Sekretariat RST WL.

Pan Mirosław Górczyński – zaproponował, żeby przyjąć następujący tryb podejmowania decyzji – obecni na Sali głosują, a pozostali oddają głosy w systemie obiegowym.

Pan Rafał Sobiech – Z-ca Dyrektora Departamentu EFS wyjaśnił, że nie jest to możliwe ze względów regulaminowych. Dopuszczalne są dwie formy głosowania – na sali przy

określonym poziomie frekwencji oraz głosowanie korespondencyjne (obiegowe) na podstawie dostarczonych materiałów. Tryb mieszany nie ma zastosowania.

Ad. 4. Sprawy różne. Wolne wnioski.

Spraw różnych, wolnych wniosków nie wniesiono

Ad. 5. Zakończenie posiedzenia.

Dziękując za udział w posiedzeniu, dyskusję i przedstawioną prezentację **Przewodniczący Iwona Nakielska** zakończyła XXII obrady Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.

W wyniku głosowania obiegowego przeprowadzonego w dniach od 27 czerwca do 3 lipca 2014 r. RST Województwa Lubelskiego podjęła decyzję o rekomendacji pozytywnej oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego **Lubelska Pracownia** realizowanego przez **Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie**. Uchwała Nr 6/2014 dołączona została jako **Załącznik nr 9**.

Przebieg głosowania w tej sprawie ilustruje Notatka służbowa z dnia 7 lipca 2014 r., która stanowi **Załącznik nr 10** do protokołu.

Protokół przygotował:

Grzegorz Krzykała

**Przewodniczący
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego**


Iwona Nakielska

Posiedzenie jest współfinansowane w 85% ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz w 15% z budżetu JST