



Wyniki konsultacji elektronicznych 17.09.2012-01.10.2012 oraz spotkań bezpośrednich 05 i 08.10.2012 r.

Lp.	Poddziałanie/ Działanie	Konkurs /kryterium	Uwaga	Uzasadnienie	Podmiot wnoszący uwagę	Stanowisko Instytucji Pośredniczącej
1.	Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałania 6.1.1	Kryterium strategiczne	Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji, potwierdzonych stosownymi dokumentami, które odzwierciedlają uzyskane efekty kształcenia (nie uznawane za tego typu dokumenty są zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu) oraz jednocześnie kończą się egzaminem teoretycznym i praktycznym, przeprowadzanym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.	<p>Życie we współczesnym społeczeństwie pełnym dynamicznych przemian wymaga stałego aktualizowania wiedzy i informacji. Coraz szybsze tempo życia, zmiany na rynku pracy wpływają na konieczność stałego przystosowywania się człowieka do zmian zachodzących w jego otoczeniu. Kształcenie ustawiczne jest jednym z najlepszych rozwiązań na sprostanie wyzwaniom wywołanym przez gwałtowny rozwój technologiczny, społeczny i ekonomiczny. Dlatego też idea uczenia się przez całe życie jest traktowana priorytetowo w polityce oświatowej wszystkich krajów europejskich. W gospodarce opartej na wiedzy, w której edukacja szkolna nie jest już wystarczająca, najistotniejsza staje się aktywność, otwartość i zdolność człowieka do efektywnego korzystania z wiedzy i informacji. Aby nadążyć za wysokim tempem przemian i utrzymać się na współczesnym rynku pracy, konieczne jest stałe, systematyczne i bieżące zdobywanie nowych umiejętności zawodowych, uzupełnianie oraz aktualizowanie wiedzy.</p> <p>Oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych pracowników są coraz większe, znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia przez osoby bezrobotne na współczesnym rynku pracy jest w dużej mierze uzależnione od posiadania przez te osoby aktualnej wiedzy merytorycznej oraz odpowiednich kompetencji. Brak odpowiednich kwalifikacji zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia, które prowadzi wprost do wykluczenia społecznego. Pracodawcy poszukują wysoko wykwalifikowanej kadry co podnosi w znaczącym stopniu popyt na naukę potwierdzoną oficjalnym świadectwem, dyplomem czy certyfikatem. Sukces na rynku pracy odniosą te osoby, które nastawione są na podnoszenie kwalifikacji z</p>	HUMANEO	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>W Polsce w systemie edukacji pozaformalnej istnieją pojedyncze regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się, jednakże nie ma jednolitego systemu potwierdzania kwalifikacji, który obejmowałby wszystkie zawody. Do rozważenia pozostaje kwestia wprowadzenia takiego kryterium w przyszej perspektywie finansowej, jeśli system potwierdzania kwalifikacji będzie bardziej spójny i usystematyzowany.</p> <p>Zgodnie z założeniem przyjętym przy opracowaniu szczegółowych kryteriów wyboru projektu w 2013 r. formą weryfikacji jakości i przydatności szkolenia będzie podjęcie zatrudnienia przez uczestnika projektu. W związku z powyższym WUP w Toruniu wskazał w kryterium dostępu minimalne progi efektywności zatrudnieniowej, które mają zmobilizować Projektodawców do wyboru wysokiej jakości ścieżki wsparcia, która umożliwi podjęcie zatrudnienia przez uczestnika.</p>



				<p>własnej inicjatywy, są zdeterminowane i dążą do obranego celu – w przypadku takich osób najistotniejszy jest własny rozwój.</p> <p>Bardzo ważnym elementem procesu kształcenia jest to, aby uczestnik szkolenia otrzymał odpowiednie dokumenty, które będą potwierdzały uzyskane przez niego efekty kształcenia. Istotnym czynnikiem, nierzadko decydującym o uzyskaniu zatrudnienia są odpowiednie kwalifikacje i umiejętności potencjalnych pracowników – formalnie potwierdzone. Uzyskanie potwierdzenia formalnego swoich kompetencji np. w formie certyfikatu czy dyplomu wraz z jego rozwinięciem w postaci suplementu, który zawiera precyzyjne informacje o uzyskanych efektach kształcenia, stanowi informację dla pracodawcy o kompetencjach kandydata do pracy. Jest to dodatkowy atut, jeśli chodzi o rekrutację, zarówno do firm polskich jak i zagranicznych. Dla potencjalnych pracodawców osoba z potwierdzonymi formalnie kwalifikacjami, umiejętnościami oznacza, że spełniła określone wymagania dotyczące wiedzy i umiejętności, nierzadko bardzo rygorystyczne, co jest gwarantem wysokich kwalifikacji. Natomiast przeprowadzenie egzaminu zarówno teoretycznego jak i praktycznego to racjonalne i skuteczne podejście do systemu potwierdzania kwalifikacji. Sam egzamin teoretyczny jest niewystarczający i ukazuje obraz wiedzy, mający niewiele wspólnego z umiejętnościami praktycznymi egzaminowanego. Natomiast dla pracodawcy zdecydowanie ważniejsze są zweryfikowane umiejętności praktyczne. Kandydat do pracy posiadający jedynie wiedzę czysto teoretyczną, nie jest w pełni przygotowany do wykonywania danego zawodu, tym samym zajmuje gorszą pozycję na rynku pracy. Pracodawca, mając do wyboru pracownika, który posiada potwierdzoną wiedzę teoretyczną i pracownika o udokumentowanej wiedzy oraz praktycznych umiejętnościach - wybierze tego drugiego. Dlatego też tak istotne jest, aby szkolenia kończyły się egzaminem zarówno teoretycznym, jak i praktycznym, umożliwiając rzetelne dokumentowanie swoich kwalifikacji.</p>		
--	--	--	--	---	--	--



2.	Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1	Kryterium strategiczne	<p>Plan Działania dla Priorytetu VI, Poddziałanie 6.1.1 – Dodanie kryterium strategicznego – 4 typ projektu/operacji: <i>Projekt zakłada wyłącznie realizację szkoleń, które prowadzą do zdobycia przez uczestników konkretnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych certyfikatem VCC (lub równoważnym) oraz jednocześnie kończą się egzaminem, przeprowadzanym przez podmiot zewnętrzny w stosunku do realizatora szkoleń, weryfikującym zdobyte podczas projektu umiejętności i kompetencje.</i></p>	<p>Obecna dynamiczna sytuacja gospodarcza, spowodowana narastaniem procesów adaptacyjnych i spowolnieniem gospodarczym prowadzi do zaost్రzenia konkurencji rynkowej. W takiej sytuacji istotnym czynnikiem decydującym o utrzymaniu się na rynku pracy, jest rozwój kompetencji. Jest to bardzo ważne w kontekście wzrastającego zjawiska bezrobocia w kraju. Osoby bezrobotne, aby być atrakcyjnym pracownikami dla potencjalnego pracodawcy, powinny podnosić, uzupełniać/nabywać wiedzę i umiejętności. Wartość osoby bezrobotnej na rynku pracy wzrasta, jeśli posiada ona kompetencje i kwalifikacje dostosowane do lokalnego/europejskiego rynku pracy, potwierdzone stosownym certyfikatem.</p> <p>Dlatego też wzrosło znaczenie edukacji w życiu każdego człowieka. Aby przystosować się do szybko zmieniającego się świata osoba bezrobotna potrzebuje szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych. Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym wymaga nie tylko nabycia odpowiednich umiejętności w szkole, ale również (a może nawet przede wszystkim) nieustannego podnoszenia swoich kompetencji w dalszych etapach życia tj. uczenia się przez całe życie (LLL – life long learning), rozwijania i uaktualniania posiadanych umiejętności, uzupełniania wiedzy, nabywania nowych kompetencji. Do głównych celów polityki edukacyjnej LLL w Europie zaliczono:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ułatwianie swobodnego przepływu osób między różnymi miejscami uczenia się oraz miejscami pracy w rozmaitych sektorach, branżach, regionach i krajach; – promowanie kreatywności i innowacyjności; – przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia; <p>oraz najważniejsze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ułatwianie przenoszenia zdobytych kwalifikacji oraz ich aktualizowania i rozwijania nowych; <p>W Polsce brakuje systemu rozpoznawania i potwierdzania kompetencji zdobywanych poza systemem edukacji formalnej – np. potwierdzania doświadczeń zawodowych dla potrzeb rynku pracy oraz dalszego uczenia się. Należy</p>	<p>Fundacja Polskiej Akademii Nauk – Oddział w Lublinie „Nauka i rozwój Lubelszczyzny”</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Uzasadnienie jak w punkcie 1.</p>
----	--	---------------------------	---	---	--	---



				<p>zaznaczyć, iż duża część posiadanych przez nas kompetencji jest efektem indywidualnej aktywności przy jednoczesnym wzroście ich zakresu – np. kompetencje związane z używaniem mediów elektronicznych, które w znacznej większości zdobywane są w drodze samodzielnego uczenia się i zazwyczaj nie są formalnie potwierdzane (nie przybierają więc postaci formalnie uznanej kwalifikacji). Potwierdzanie nabywanych kompetencji (efektów uczenia się) stanowi jeden z głównych elementów systemu kwalifikacji. W Polsce system oceny i weryfikacji nadawanych kwalifikacji jest regulowany prawnie w ramach edukacji formalnej, zarówno w systemie oświaty, jak i systemie szkolnictwa wyższego. Również w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej istnieją pojedyncze regulacje dotyczące potwierdzania efektów uczenia się, są one jednak rozproszone i nie obejmują całości prowadzonej działalności tego rodzaju. Istnieje więc w Polsce konieczność dostosowania istniejącego systemu potwierdzania kwalifikacji do potrzeb współczesnego rynku pracy po to, aby był on bardziej przejrzysty, spójny, elastyczny i przyjazny dla obywateli. Jednym z elementów takiego systemu są spójne i określone na poziomie krajowym procedury potwierdzania kompetencji uzyskiwanych w różnych formach uczenia się. Podejście takie oznacza uznanie tych form za równorzędne z edukacją formalną i umożliwia budowanie mostów między nimi. Z tych właśnie powodów rozpoznanie stosowanych zasad i procedur weryfikacji efektów uczenia się poza systemem edukacji formalnej wymaga dokładnego zbadania i usystematyzowania, aby następnie móc wypracować rozwiązania pozwalające na zbudowanie kompleksowego systemu potwierdzania kompetencji, obejmującego całe spektrum form uczenia się. Naprzeciw tym problemom i w odpowiedzi na konieczność ujednolicenia systemu potwierdzania nabytych kompetencji i umiejętności wychodzi Vocational Competence Certificate (VCC). Jest to jednolity standard certyfikacji kompetencji zawodowych, uzyskanych poza formalnym systemem kształcenia, którego idea narodziła się w wyniku obserwacji zmian zachodzących</p>		
--	--	--	--	--	--	--



				<p>na rynku pracy, i powstała z myślą o współdziałaniu oraz integracji wiedzy i umiejętności zawodowych z potrzebami przedsiębiorstw na międzynarodowym rynku pracy. Jest odpowiedzią na działania związane z Polską i Europejską Ramą Kwalifikacji, promującą uczenie się przez całe życie, mobilność zawodową pracowników oraz rozwijanie kształcenia zawodowego w nowoczesnej formie, umożliwiającą pracownikom uzyskanie pożądaných umiejętności. Założeniem systemu certyfikacji VCC jest dostarczenie pracodawcom wiarygodnej i kompleksowej informacji o kompetencjach pracowników/kandydatów do pracy. Proces ten jest możliwy dzięki zachowaniu rzetelności i obiektywności procesów egzaminacyjnych, prowadzonych przez niezależne podmioty.</p> <p>Standard VCC umożliwia zdobycie nowego zawodu oraz uzupełnienie, podwyższenie czy zaktualizowanie posiadanych kompetencji do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, zarówno lokalnego jak i międzynarodowego. Co różni certyfikację VCC od innych systemów certyfikacji?</p> <ul style="list-style-type: none"> – innowacyjne podejście i kompleksowość - przejawiające się w uwzględnieniu w ścieżce szkolenia oraz procesie certyfikacji nie tylko wiedzy teoretycznej, ale również praktycznych umiejętności zawodowych, personalnych i społecznych, branżowego języka obcego i kompetencji informatycznych, charakterystycznych dla poszczególnych zawodów(Standard VCC wpisuje się wprost w Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie określone w Europejskiej Ramie Odniesienia i zawarte w niej oraz zalecane kompetencje kluczowe) – rozdzielenie procesu szkolenia od procesu certyfikacji, zapewniając tym samym rzetelność, wysoką jakość i obiektywność procesu – certyfikat wraz z suplementem – certyfikat – dokument potwierdzający zdobyte kwalifikacje zawodowe. Uzyskanie certyfikatu możliwe jest po pozytywnej weryfikacji uzyskanych efektów kształcenia, poprzez egzamin teoretyczny, praktyczny oraz językowy. Uczestnik szkolenia otrzymuje certyfikat 	
--	--	--	--	---	--



				<p>wraz z suplementem, w którym zapisano jakie efekty kształcenia osiągnął egzaminowany wraz z procentowym wskazaniem wyników w poszczególnych obszarach. Certyfikat zawiera informacje takie jak: imię i nazwisko posiadacza certyfikatu, nazwę zawodu, numer identyfikujący wydany certyfikat wraz z datą wydania</p> <p>– suplement – jest to uzupełnienie certyfikatu, zawierające precyzyjne informacje, które nie są podane na certyfikacie, ale tworzą z nim spójną, uzupełniającą się logiczną całość. Najważniejsze informacje zawarte w suplementie to: nazwa certyfikatu, profil umiejętności i kompetencji, podstawa wydania certyfikatu, skala ocen oraz przebieg kształcenia. Dzięki informacjom zawartym w suplementie, pracodawca jest w stanie precyzyjnie określić, jakie umiejętności i kompetencje posiada pracownik i na jakim poziomie się znajdują. Udział procentowy poszczególnych obszarów kompetencji jest uzależniony od specyfiki zawodu (jest on określony w charakterystyce zawodów). Egzaminowany uzyskuje ocenę za każdy obszar kompetencji, średnia ocen stanowi podstawę oceny na certyfikacie. Suplement ułatwia pracodawcy zrozumienie znaczenia dyplomu i jest ściśle powiązany z zawodem. Suplement do certyfikatu powinien odpowiadać strukturze dokumentu wspólnego dla wszystkich krajów UE Europass - Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.</p> <p>– szkolenia poprzedzone wstępnym egzaminem teoretycznym i praktycznym- aby precyzyjnie określić przyszłą ścieżkę szkolenia, uczestnik przed rozpoczęciem właściwego szkolenia przechodzi etap weryfikacyjny,</p> <p>– akredytowane materiały edukacyjne –stworzone przez ekspertów z danej branży według ogólnie przyjętej metodologii, wytycznych oraz standardu VCC. Są gwarancją wysokiej jakości merytorycznej szkolenia.</p> <p>Ponadto Standard VCC jest zgodny z: Europejską Ramą Kwalifikacji: Aby odpowiedzieć na oczekiwania i potrzeby, ułatwić ludziom rozwój zawodowy i osobisty, w tym zamianę</p>		
--	--	--	--	---	--	--



				<p>wiedzy, umiejętności i kompetencji w dyplomy uznające kompetencje, by kwalifikacje były zgodne z potrzebami rynku pracy i by umożliwić porozumienie się różnym systemom edukacji oraz stworzyć klarowne opisy kwalifikacji, powstała koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p>Idea ta pojawiła się w 2004 r., w ślad za nią poszły Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla Uczenia się przez Całe Życie z 23 kwietnia 2008 r. oraz decyzja konferencji ministrów szkolnictwa wyższego UE z 2005 r., zgodnie z którą kraje uczestniczące w Procesie Bolońskim powinny wdrożyć Ramy Kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. W końcu – Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET). Celem projektu Europejskich Ram Kwalifikacji jest ułatwienie porównywania kwalifikacji zdobywanych w różnym czasie, miejscach i formach, lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, a w efekcie wzrost mobilności pracowników, wypromowanie i ułatwienie uczenia się przez całe życie. W skrócie: przekonanie pracodawcy z kraju A do tego, że dany kandydat do pracy z kraju B posiada odpowiednie kwalifikacje w danym zawodzie X i oznaczają one to samo, co kwalifikacje przyjęte dla tego zawodu X w kraju A danego pracodawcy. ERK ułatwiają uczącym się zdefiniowanie poziomu swoich kompetencji na użytek osób przeprowadzających rekrutację pracowników zarówno w kraju zamieszkania, jak i w innych krajach. Pracodawcy mogą łatwiej zinterpretować kwalifikacje osób ubiegających się o dane stanowisko, co jest istotne nie tylko w kontekście międzynarodowym, ale również krajowym. Wszystkie kraje europejskie dobrowolnie przystąpiły do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji, każdy kraj odniósł krajowe kwalifikacje do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Dzięki temu ERK są spójnym punktem odniesienia dla systemów krajowych, pozwalają na zintegrowanie efektów uczenia się</p>		
--	--	--	--	--	--	--



				<p>gdykolwiek ma ono miejsce: w systemie edukacji i poza nim, w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, w kształceniu ogólnym i zawodowym, w szkołach, na uczelniach, a także na kursach i szkoleniach zawodowych. Docelowo wszystkie kwalifikacje nadawane w Europie (poświadczone przez dyplomy, świadectwa, certyfikaty, upoważnienia) mają zawierać odniesienie do poziomu krajowych ram kwalifikacji, a za ich pośrednictwem do Europejskich Ram Kwalifikacji.</p> <p>ISCO-08</p> <p>ISCO-08 to Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów. Polskie zawody ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności mają swoje odpowiedniki w ISCO (klasyfikacji europejskiej). Dzięki powiązaniu krajowej klasyfikacji zawodów z ich odpowiednikami międzynarodowymi potencjalny pracodawca jest w stanie rozpoznać zawód, i zrozumieć jakie kompetencje i umiejętności kryją się za tym zawodem. Dzięki powiązaniu dokumentu potwierdzającego nabycie kwalifikacji (certyfikatu) ze standardem klasyfikacji ISCO-08 otrzymuje również informację o posiadanych przez kandydata do pracy kwalifikacjach oraz wiedzy.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny ze standardem ISCO-08, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Mobilność zawodowa jest uwarunkowana m.in. od możliwości i znaczenia walidacji kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych, a także od możliwości wiarygodnego potwierdzenia kwalifikacji dla europejskiego rynku pracy – Zdobyty w wyniku szkolenia zawód zgodny ze standardem ISCO-08 w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020) <p>ISCED</p> <p>Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (International Standard Classification of Education, w skrócie ISCED) została opracowana przez UNESCO na</p>		
--	--	--	--	--	--	--



				<p>początku lat siedemdziesiątych, aby służyła „jako narzędzie wygodne do gromadzenia i opracowywania oraz prezentowania statystyki w zakresie edukacji zarówno w poszczególnych krajach jak i na arenie międzynarodowej”. Została ona zatwierdzona przez Międzynarodową konferencję w sprawie kształcenia (Genewa 1975), a następnie uznana przez Ogólną Konferencję UNESCO, Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki organizacja ta przyjęła Zrewidowane Zalecenie dotyczące Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki Edukacyjnej (Paryż 1978). Podstawową jednostką klasyfikacji w ISCED jest „program kształcenia”. Programy te definiowane są na podstawie ich treści „jako zestaw lub następstwo działań edukacyjnych. Które organizuje się by osiągnąć zdefiniowany na wstępie cel lub wyspecyfikowany zestaw zadań edukacyjnych. Treść kształcenia jest podstawą do zakwalifikowania określonego punktu kształcenia do jednego z poziomów kształcenia w klasyfikacji ISCED. W klasyfikacji ISCED zdefiniowano poziomy wykształcenia i odpowiadające im poszczególne poziomy klasyfikacji. W ten sposób potencjalny pracodawca jest w stanie określić jakim poziomem wiedzy i umiejętności charakteryzuje się przyszły pracownik, Dokument potwierdzający nabycie kwalifikacji, zgodny z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia ISCED, bezpośrednio przyczynia się do realizacji i rozwoju koncepcji mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Ponadto dokument zgodny z klasyfikacją ISCED w sposób bezpośredni wpływa na tworzenie jednolitego systemu weryfikacji wiedzy i umiejętności zdobytych poza formalnym systemem kształcenia (zgodne z ERK oraz strategią Europa 2020).</p>		
3.	<p>Priorytet VI Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 Konkurs A.1</p>	<p>Kryterium dostępu: „Projekt skierowany jest w 100% do osób w wieku 15-30 lat, w tym</p>	<p>„Projekt skierowany jest w 100% do osób w wieku 18-34 lat oraz obejmuje wsparcie o charakterze dostosowanym do specyficznych potrzeb tej grupy”</p>	<p>Diagnoza sytuacji problemowej dla grupy docelowej 15-30 lat stwarza dużą przeszkodę przy opracowywaniu wniosku o dofinansowanie projektu. Praktycznie wszystkie dane statystyczne dotyczą osób bezrobotnych w przedziałach wiekowych 18-24 lata i 25-34 lata, dlatego też nie ma możliwości dokonania rzeczywistej diagnozy osób w proponowanym przez Państwa przedziale wiekowym.</p>	<p>Fundacja Na Rzecz Rozwoju Wsi „Polska Wieś 2000” im. Macieja Rataja</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>IZ PO KL rekomenduje wprowadzenie konkursów dedykowanych dla osób w wieku 15-30 lat, zgodnie z założeniami dokumentu „Poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy w ramach PO KL. Wyzwania i konspekt działań”. Tym samym nie ma</p>



		50% to absolwenci szkół”.				możliwości wprowadzenia do konkursu proponowanej grupy docelowej. Dla podkreślenia wskazanego problemu WUP zarówno w pierwszej jak i drugiej wersji PD zawarł komentarz do niniejszego konkursu: „Należy zauważyć, iż prowadzone statystyki rynku pracy dotyczą kategorii wiekowych: 18-24 lata i 25-34 lata. Zatem projektodawcy będą mieli problem z uzyskaniem danych liczbowych dotyczących osób w wieku 15-30 lat. Ponadto do tej pory nie monitorowano w ramach PO KL kategorii osób do 30 roku życia”.
4.	Priorytet VI Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 Konkurs A.1	Kryterium strategiczne: „Projekty skierowane wyłącznie do osób zamieszkujących ych obszar siedmiu powiatów o największej stopie bezrobocia na dzień 31.12.2012 r”.	„Projekty skierowane do osób w wieku 15-30 lat zamieszkujących wyłącznie powiaty o największej stopie bezrobocia tj.22% i więcej na dzień 31.12.2012”	Kryterium strategiczne powinno odnosić się do kryterium dostępu w którym określony jest przedział wiekowy (w tym przypadku 15-30 lat) dla osób kwalifikujących się do uczestnictwa w projekcie. Z uwagi na powyższy zapis bardziej uzasadniona byłaby grupa docelowa w przedziale wiekowym 18-34 lata.	Fundacja Na Rzecz Rozwoju Wsi „Polska Wieś 2000” im. Macieja Rataja	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Szczegółowe kryteria wyboru projektów określone w Planie Działania tworzą spójny system wymogów stawianych wnioskowi o dofinansowanie i należy je czytać łącznie. Kryterium dostępu wymusza skierowanie wsparcia wyłącznie do osób w wieku 15-30 lat. Celem kryterium strategicznego jest premiowanie projektów skierowanych do osób zamieszkujących te obszary województwa, na których stopa bezrobocia jest najwyższa. Kryteria te wzajemnie się uzupełniają, a nie wykluczają. Jednocześnie IP definiując kryteria ma na celu zachowanie maksymalnej jasności i czytelności zapisów. Z uwagi na powyższe kryterium strategiczne nie musi powtarzać wymogów określonych w kryterium dostępu.</p> <p>W związku z tym, iż przewiduje się, że stopa bezrobocia na koniec roku w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego będzie wyższa niż obecnie może okazać się, że w większości powiatów będzie ona wynosiła ponad 22%. Wówczas kryterium</p>



						w brzmieniu proponowanym przez zgłaszającego uwagę nie będzie realizowało zamierzonego celu, jakim jest skierowanie pomocy do mieszkańców terenów o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.
5.	Priorytet VI Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1	Kryterium dostępu: <i>„Projekt zakłada efektywność zatrudnienia na poziomie co najmniej 50%, a dla projektów zakładających realizację szkoleń zawodowych co najmniej 70%”.</i>	Proponujemy zmniejszenie efektywności zatrudnieniowej dla projektów zakładających realizację szkoleń zawodowych do 40-50% bądź umieszczenie zapisu w wersji pierwotnej w kryteriach strategicznych.	Zmniejszenie poziomu efektywności zwiększy prawdopodobieństwo zrealizowania wskaźnika z punktu widzenia Projektodawców, biorąc pod uwagę zasadę proporcjonalności wiąże się pierwotne kryterium ze zbyt dużym ryzykiem.	Fundacja Na Rzecz Rozwoju Wsi „Polska Wieś 2000” im. Macieja Rataja	Uwaga uwzględniona. Obniżono efektywność zatrudnieniową dla projektów zakładających realizację szkoleń zawodowych. Kryterium dostępu otrzymało brzmienie: <i>„Projekt zakłada efektywność zatrudnieniową na poziomie co najmniej 50%”.</i>
6.	Plan Działania zakłada efektywność zatrudnieniową na poziomie 50% i 70% w przypadku projektów szkoleniowych. Z dotychczasowego doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia w realizacji projektów skierowanych przede wszystkim do osób bezrobotnych, w tym znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy wynika, iż niemożliwym wydaje się osiągnięcie tak wysokiego poziomu wskaźnika (obecnie wskaźnik efektywności na poziomie 45% jest trudnym do osiągnięcia – zwłaszcza wśród osób, powyżej 50. roku życia, czy długotrwale bezrobotnych). Kolejną kwestią wymagającą ponownego rozpatrzenia jest doprecyzowanie w Planie Działania zakresu szkoleń zawodowych, dedykowanych potencjalnym uczestnikom projektu. W związku z tym, iż podkreślona została waga diagnozy potrzeb regionu na etapie konstruowania wniosku, wydaje się niesłusznym wskazanie 50% uczestników mających brać udział w z góry zaplanowanych szkoleniach. Należy też podkreślić, iż w związku ze stale zmieniającą się sytuacją na rynku pracy, bardziej efektywne są szkolenia indywidualne, a zważywszy na nastawienie projektów na bardzo wysoką efektywność zatrudnieniową wskazane tematy szkoleń uniemożliwią jej uzyskanie. Ponadto szkolenia indywidualne są najtrafniejszą odpowiedzią na zapotrzebowanie pracodawców.				Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia	Uwaga częściowo uwzględniona Obniżono efektywność zatrudnieniową dla projektów zakładających realizację szkoleń zawodowych. Kryterium dostępu otrzymało brzmienie: <i>„Projekt zakłada efektywność zatrudnieniową na poziomie co najmniej 50%”.</i> Jednocześnie w odniesieniu do kryterium strategicznego, należy zauważyć, iż kryterium oparte zostało na aktualnych analizach i danych tym samym pozostawiono wymóg uczestnictwa w szkoleniach określonych kryterium, co najmniej 50% uczestników projektu.



7.	<p>Poszerzenie grupy docelowej do osób w wieku do 30. roku życia wydaje się być zasadne. Jednakże skierowanie działań w głównej mierze wyłącznie do grupy osób 15-30 lat, w tym 70% z tej grupy do absolwentów szkół wyższych może już budzić pewne zastrzeżenia. Z analizy osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2011 roku, które w okresie 12 miesięcy zakończyły naukę (System Syriusz wykazuje osoby, które zakończyły wszystkie typy szkół od podstawowej po uczelnie wyższe) wynika, iż jest ich 1 316 osób, co stanowi zaledwie 10,22% ogółu zarejestrowanych w 2011 roku, natomiast osób, które ukończyły szkołę wyższą do 27-go roku życia jest 545, co stanowi jedynie 4,23%. W przypadku Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia najwięcej zarejestrowanych jest osób długotrwale bezrobotnych – prawie 41% , do których warto skierować bardziej natężone działania aktywizacyjne. Naszym zdaniem powinny zostać dodane wskaźniki badania priorytetu dotyczące osób do 30. roku życia.</p>	Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z zapisami II wersji Planu działania kryterium posiadało brzmienie: „<i>Grupę docelową projektu w co najmniej 50% stanowią bezrobotne osoby młode (15-30 lat), w tym 70% to absolwenci szkół a projekt obejmuje wsparcie o charakterze dostosowanym do specyficznych potrzeb tej grupy (kryterium dotyczy rekrutacji prowadzonej w roku obowiązywania Planu działania)</i>”. Tym samym przez grupę 70% absolwentów rozumie się nie tylko absolwentów szkół wyższych. Jednocześnie doprecyzowano treść kryterium. Otrzymało ono brzmienie: „<i>Grupę docelową projektu w co najmniej 50% stanowią bezrobotne osoby młode (15-30 lat), w tym 40% to osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły a projekt obejmuje wsparcie o charakterze dostosowanym do specyficznych potrzeb tej grupy (kryterium dotyczy rekrutacji prowadzonej w roku obowiązywania Planu działania)</i>”.</p>
----	---	--	--