

Plan szkoleń dla członków organu decyzyjnego Lokalne Grupy Działania Ziemi Mińskiej

W celu efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich i zapewnienia profesjonalnej realizacji zadań w ramach wdrażania Lokalnej Strategii Rozwoju na lata 2023-2027 przez Lokalną Grupę Działania Ziemi Mińskiej przyjmuje się ogólne założenia polityki szkoleniowej w LGD, w zakresie podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz członków Rady LGD.

Podstawowe formy podnoszenia kwalifikacji

1. Podstawową formą podnoszenia kwalifikacji członków Rady są szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne.
2. Szkolenia zewnętrzne obejmują szkolenia wyjazdowe, kursy, warsztaty, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne i inne formy kształcenia pozaszkolnego przeprowadzane przez wyspecjalizowanych organizatorów zewnętrznych.
3. Szkolenia wewnętrzne:
 - obejmują pogłębianie wiedzy i zdobywanie umiejętności przez pracowników, w zakresie dotyczącym podstawowych zagadnień prawnych, administracyjnych i organizacyjnych;
 - organizowane są na podstawie zgłaszanych zapotrzebowań przez członków Rady lub w ramach procedury naprawczej
 - prowadzone są przez pracowników LGD, członków Zarządu lub wykonawców zewnętrznych.
4. Podnoszenie kwalifikacji pracowników może również odbywać się w formach szkolnych poprzez podjęcie studiów wyższych lub podyplomowych realizowanych w systemie zaocznym lub wieczorowym.
5. Kaskadowanie wiedzy po odbytym szkoleniu zewnętrznym polega na przekazywaniu wiedzy, zdobytej w procesie szkolenia zewnętrznego, szerszemu gronu współpracowników LGD (np. Jeśli pracownik/Radny LGD weźmie udział w szkoleniu przeprowadzanym przez Instytucję Wdrażającą – Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, które dotyczyć będzie m.in. zagadnień związanych z pracą organu decyzyjnego – Rady LGD, to wówczas ten pracownik/Radny LGD będzie mógł przeprowadzić szkolenie wewnętrzne dla członków Rady LGD).

Analiza potrzeb szkoleniowych i planowanie szkoleń

- Dyrektor biura LGD, w miarę potrzeb, przeprowadza analizę potrzeb szkoleniowych podległych mu pracowników. Analiza potrzeb szkoleniowych umożliwi kierowanie pracowników na szkolenia niezbędne do prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków, zgodnie z zakresem czynności.
- Dyrektor biura na bieżąco aktualizuje plan szkoleń o szkolenia dany rok. Zarząd może uzupełnić plan o niezbędne szkolenia dla organów LGD: organu decyzyjnego, Komisji Rewizyjnej czy Zarządu – jeśli wynika to z potrzeb.
- Plan szkoleń ma na celu wskazanie priorytetów szkoleniowych w danym roku kalendarzowym oraz zapewnienie środków finansowych niezbędnych do ich realizacji.
- Plan szkoleń może być modyfikowany w trakcie roku, w zależności od doraźnych potrzeb.
- Po zakończeniu szkolenia zewnętrznego pracownik przedkłada Dyrektorowi biura, który załącza do akt osobowych pracownika.
- Nowy pracownik lub członek organu decyzyjnego w pierwszych dniach pracy lub realizacji zadań przechodzi następujące szkolenie: szkolenia wynikające z przepisów, szkolenia stanowiskowe związane z obsługą stanowiska pracy, szkolenia merytoryczne. Szkolenia na przewidzianym stanowisku pracy oraz z zakresu pracy prowadzone są przez upoważnionego członka zarządu bądź pracownika biura.

Plan szkoleń dla członków organu decyzyjnego LGD Ziemi Mińskiej

Lp.	Zakres tematyczny szkolenia	Rodzaj szkolenia	Półrocze	Liczba uczestników	Nazwa organu / komórki organizacyjnej LGD	Uwagi
2024						
1	PS WPR 2023-2027, Lokalna Strategia Rozwoju LGD Ziemi Mińskiej – zasady wdrażania LSR, statut, regulamin Rady, kryteria wyboru- procedury, ustawa RLKS	zewnętrzne /wewnętrzne	II półrocze	14	Rada LGD	Szkolenie przeprowadzi trener zewnętrzny
2	Zasady dokonywania oceny projektów, zasady zachowania poufności, rejestr interesu. Obsługa aplikacji elektronicznej wspomagającej proces oceny i naboru wniosków	Wewnętrzne/ zewnętrzne	II półrocze	14	Rada LGD	Szkolenie ma zagwarantować jednolite podejście do dokonywanych ocen oraz wysoką jakość oceny merytorycznej projektów podlegających weryfikacji Rady. Szkolenie przeprowadzi trener zewnętrzny
2025						
1	Szkolenia tematyczne dla zespołu wdrażającego	zewnętrzne /wewnętrzne	I półrocze/ II półrocze	14	Rada LGD	
2	Zasady dokonywania oceny projektów	wewnętrzne	I półrocze/ II półrocze	14	Rada LGD,	Szkolenie ma zagwarantować jednolite podejście do dokonywanych ocen oraz wysoką jakość oceny merytorycznej projektów podlegających weryfikacji Rady.
2026						
1	PS WPR 2023-2027, zadania LGD i realizacja LSR	zewnętrzne	I półrocze/ II półrocze	14	Rada LGD	Szkolenie przeprowadzi trener zewnętrzny
2	Zasady dokonywania oceny projektów	wewnętrzne	I półrocze/ II półrocze	14	Rada LGD,	Szkolenie ma zagwarantować jednolite podejście do dokonywanych ocen oraz wysoką jakość oceny merytorycznej projektów podlegających weryfikacji Rady.

2027						
1	Lokalna Strategia Rozwoju LGD Ziemi Mińskiej – zasady wdrażania LSR, statut, regulamin Rady, kryteria wyboru- procedury, zasady dokonywania oceny projektów	wewnętrzne	I półrocze/ II półrocze	14	Rada LGD	Szkolenie przeprowadzi trener wewnętrzny. Szkolenie ma zagwarantować jednolite podejście do dokumentów LGD oraz do dokonywanych ocen oraz wysoką jakość oceny.
2028						
1	Lokalna Strategia Rozwoju LGD Ziemi Mińskiej – zasady wdrażania LSR, statut, regulamin Rady, kryteria wyboru- procedury, zasady dokonywania oceny projektów	wewnętrzne	II półrocze	14	Rada LGD	Szkolenie przeprowadzi trener wewnętrzny. Szkolenie ma zagwarantować jednolite podejście do dokumentów LGD oraz do dokonywanych ocen oraz wysoką jakość oceny.
2029						
1	Monitoring i ewaluacja prawidłowej realizacji LSR	wewnętrzne/ zewnętrzne	II półrocze	14	Rada LGD	