

Wytyczne w zakresie organizacji i prowadzenia Rad sektorowych

Standardy organizacji i prowadzenia Rad sektorowych

Warszawa, lipiec 2024 r.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Spis treści

1.	System rad sektorowych – informacje ogólne	4
1.1.	Założenia systemu rad sektorowych	4
1.2.	Cel systemu rad sektorowych	4
1.3.	Zadania systemu rad sektorowych	4
1.4.	Interesariusze systemu rad sektorowych	7
2.	Standardy organizacji i prowadzenia SRK	9
2.1.	Regulamin SRK	9
3.	Standardy w zakresie funkcjonowania członków SRK	10
3.1.	Sposób rekrutacji, powoływania i odwoływania członków SRK	10
3.2.	Wymagania względem członków SRK	11
4.	Standardy realizacji zadań SRK	12
4.1.	Standardy współpracy z przedsiębiorstwami niebędącymi członkami SRK	12
4.1.1.	Standardy współpracy regionalnej	13
4.2.	Standardy przygotowywania rekomendacji SRK	16
4.2.1.	Definicja luki kompetencyjnej i sposoby jej identyfikacji	16
4.2.2.	Analiza luki kompetencyjnej, standardy prowadzenia badań przez SRK	17
4.2.3.	Standardy dotyczące formułowania rekomendacji	18
4.2.4.	Rodzaje kompetencji zawartych w rekomendacji	20
4.2.5.	Wdrażanie rekomendacji	22
4.3.	Standardy dotyczące komunikacji	24
4.3.1.	Standardy współpracy i komunikacji z PARP:	24
4.3.2.	Standardy dotyczące strony internetowej SRK	25
4.3.3.	Standardy komunikacji SRK z interesariuszami	26
4.4.	Sprawozdawczość SRK	26
5.	Ocena (ewaluacja) działań Rad sektorowych	28
6.	Rola Rady Programowej ds. kompetencji i PARP	29
7.	Załączniki	29

1. System rad sektorowych – informacje ogólne

1.1. Założenia systemu rad sektorowych

Założeniem systemu rad sektorowych jest jak najszersze włączenie pracodawców w identyfikowanie i prognozowanie potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy oraz oddziaływanie na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych w celu tworzenia wysokiej jakości oferty edukacyjno-rozwojowej, adekwatnej do potrzeb rynku pracy.

Rady sektorowe (zwane dalej także „SRK”) na poziomie sektora (branży) monitorują zapotrzebowanie na kompetencje, uwzględniając jego specyfikę oraz przewidywane zmiany w jego funkcjonowaniu. Monitoring opiera się przede wszystkim na wiedzy eksperckiej członków SRK oraz badaniach własnych i obcych.

1.2. Cel systemu rad sektorowych

Celem systemu rad sektorowych jest:

zmniejszenie niedopasowania kompetencyjnego na rynku pracy.

Cel ten jest osiągany poprzez dostarczanie sprawdzonej i rzetelnej informacji o lukach kompetencyjnych w sektorach, czemu towarzyszy szereg innych działań, np. związanych z upowszechnianiem informacji o zidentyfikowanych potrzebach i dostosowywaniem procesów edukacyjnych lub legislacji do zidentyfikowanych potrzeb.

1.3. Zadania systemu rad sektorowych

Cele systemu rad sektorowych osiągane są przede wszystkim dzięki aktywności Podmiotów prowadzących rady, aktywności członków SRK oraz zaangażowaniu ekspertów do realizacji zadań w zakresie:

1. identyfikacji luk kompetencyjnych w sektorach: zarówno bieżących jak i przyszłych (przewidywanie dalszego rozwoju sektora i antycypowanie luk kompetencyjnych);
2. dostarczania wiarygodnych i sprawdzonych informacji o poszukiwanych kompetencjach w sektorach;
3. upowszechniania wiedzy o potrzebach kompetencyjnych w sektorach;

4. wydawania rekomendacji dotyczących szkoleń i doradztwa;
5. animowania współpracy na linii biznes-edukacja-administracja publiczna (w tym samorządowa, w szczególności obejmująca jednostki prowadzące szkoły), m.in.:
 - współpraca przy projektowaniu programów nauczania,
 - identyfikowanie trenerów/nauczycieli usług edukacyjnych,
 - animowanie powstawania usług edukacyjnych – zgodnie z potrzebami sektorów – zarówno w ramach edukacji formalnej (np. szkoły publiczne), pozaformalnej (np. firmy szkoleniowe), jak i nieformalnej (pigułki wiedzy np. na YouTube),
 - rekomendowanie rozwiązań lub zmian legislacyjnych,
 - inicjowanie lub wspieranie zawierania porozumień edukacyjnych,
 - wspieranie tworzenia sektorowych ram kwalifikacji.

Zadania te są realizowane w zgodzie z art. 4e ust. 2 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (dalej „ustawa”), która określa następujące działania:

1. pozyskiwanie wiedzy od przedsiębiorców na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych występujących na rynku pracy w danym sektorze gospodarki;
2. upowszechnianie informacji na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w danym sektorze gospodarki;
3. inicjowanie współpracy przedsiębiorców z uczelniami oraz podmiotami, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, w celu zintegrowania edukacji i pracodawców;
4. formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania kadr gospodarki do aktualnych potrzeb przedsiębiorców w danym sektorze gospodarki.

Bardziej szczegółowo zadania mogą być realizowane w ramach następujących działań (lista nie jest wyczerpująca):

1. opracowywanie rekomendacji w zakresie zapotrzebowania na kompetencje lub kwalifikacje;
2. analizy/ekspertyzy w zakresie kompetencji kluczowych w sektorze, dotyczących systemu certyfikacji, w tym także badania typu foresight nastawione na identyfikację trendów w sektorze, mające wpływ na kompetencje w przyszłości oraz identyfikujące potencjalnie potrzebne kompetencje w dłuższym horyzoncie czasowym;
3. współpraca ze swoimi odpowiednikami w innych krajach, celem wymiany informacji, doświadczeń i wiedzy z zakresu zapotrzebowania na kompetencje i sposobów ich zaspakajania;
4. opracowanie sektorowych strategii kwalifikacji, na które może wpływać sytuacja ekonomiczna sektora oraz jakość i zakres edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, jak również ich wpływ na dostarczanie odpowiednich kompetencji w sektorze; przewidywanie zmian w sektorze, w tym z uwzględnieniem wpływu cyfryzacji, automatyzacji i obszarów ujętych w związku z rozwojem ochrony środowiska;
5. opracowywanie ram praktyk zawodowych w sektorze;

6. upowszechnianie ram praktyk zawodowych w sektorze;
7. prowadzenie monitoringu sektora (w tym także w zakresie sytuacji w poszczególnych podsektorach);
8. prowadzenie monitoringu legislacji, który ma wpływ na wymagane kompetencje w sektorze i ich ewentualny niedobór (także w zakresie rozwiązań administracyjnych dotyczących sektora), w tym opracowywanie propozycji zmian legislacyjnych (np. w obszarze edukacji, rynku pracy czy regulacji sektorowych);
9. opiniowanie dokumentów w tym m.in. nowych kwalifikacji rynkowych;
10. udział w opracowywaniu/konsultowaniu Sektorowych Ram Kwalifikacji;
11. opracowywanie standardów jakości realizacji szkoleń oraz wypracowywanie wspólnego standardu szkoleń w sektorze;
12. opiniowanie prognoz zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego;
13. konsultowanie dokumentów strategicznych (jak np. Zintegrowanej Strategii Umiejętności);
14. prezentowanie wyników prac Rady sektorowej oraz informacji na temat sektora (czynne - np. panelista, prelegent i bierne - np. uczestnik) na spotkaniach/ konferencjach organizowanych w obszarze rynku pracy i edukacji;
15. organizowanie/współorganizowanie oraz udział w wydarzeniach branżowych, naukowych dotyczących sektora (np. konferencjach naukowych, warsztatach, seminariach, webinarach);
16. udział w posiedzeniach Rady Programowej ds. kompetencji;
17. upowszechnianie standardów jakości realizacji szkoleń oraz wspólnego standardu szkoleń w sektorze;
18. animowanie współpracy instytucji edukacyjnych i biznesu w zakresie świadczonych usług edukacyjnych i dostępności oferty edukacyjnej, w szczególności w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) oraz w ramach edukacji formalnej, jak np. branżowe centra umiejętności, szkoły, placówki oświatowo – wychowawcze, placówki kształcenia ustawicznego oraz centra kształcenia zawodowego;
19. opracowywanie rekomendacji doraźnych (jak np. „covidowych”), dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje w sektorze, odnoszących się do zmian/rozwiązań w obszarze „sektorowej” edukacji czy zmian sektorowych;
20. przygotowywanie poradników dla doradców zawodowych (m.in. dla poziomu szkół ponadpodstawowych oraz szkół wyższych);
21. włączenie kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
22. inicjowanie porozumień sektorowych;
23. moderowanie współpracy przedsiębiorców ze szkołami i uczelniami (poprzez organizowanie spotkań, warsztatów, wizyt studyjnych, przygotowywanie informacji branżowych np. w postaci newslettera).

Realizacja zadań powinna uwzględniać wiedzę i doświadczenie SRK, które funkcjonowały ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, w szczególności w zakresie dotychczas wypracowanych rekomendacji, o których mowa w pkt. 1 oraz badań i analiz. Należy

pamiętać, że zalecenia dla instytucji publicznych w zakresie szkolnictwa branżowego (np. dotyczące sposobu nauczania, podstawy programowej, itp.) SRK powinny zgłaszać tylko w odniesieniu do takich zawodów, które mają związek z obszarem jej działalności lub kluczowymi stanowiskami/kompetencjami/zawodami w sektorze.

1.4. Interesariusze systemu rad sektorowych

Interesariuszami systemu rad sektorowych są:

Interesariusz	Rola
Przedsiębiorcy / organizacje pracodawców / organizacje branżowe	<p>Dostarczanie informacji na temat potrzeb kompetencyjnych i luk kompetencyjnych w branży i na rynku.</p> <p>Konsultowanie zmian legislacyjnych / w przepisach i procesach dostosowawczych.</p> <p>Odbiór informacji gromadzonych i przygotowanych przez SRK (w tym w zakresie rekomendacji).</p>
Sektor edukacyjny / szkoły, uczelnie	<p>Współpraca we wprowadzaniu zmian w programach nauczania dostosowujących efekty uczenia do potrzeb sektorów/ rynku pracy.</p> <p>Dostarczanie informacji na temat możliwości realizacji oczekiwanych zmian w programach nauczania.</p> <p>Dialog z przedstawicielami przedsiębiorstw / SRK na temat potrzeb rynku i możliwości sektora edukacji.</p>
Jednostki / instytuty badawcze	<p>Wsparcie w zakresie opracowania metodologii badania potrzeb kompetencyjnych sektora.</p> <p>Dostarczanie dodatkowych danych i analiz na potrzeby badań sektorowych.</p> <p>Odbiór wyników analiz i badań przygotowanych przez Radę.</p>
Operatorzy / firmy szkoleniowe	<p>Wdrażanie rekomendacji SRK.</p> <p>Realizacja programów/ działań rozwojowych – oferowanie usług rozwojowych oczekiwanych przez pracodawców.</p>

	Kreowanie nowych usług rozwojowych odpowiadających na przewidywane zmiany.
Decydenci / Ministerstwa / Regulatorzy	Dialog z przedstawicielami SRK na temat potrzeb sektora, wprowadzanie możliwych zmian w regulacjach prawnych.
Pracownicy	Wykorzystanie informacji przygotowanych przez SRK do oceny oczekiwań kompetencyjnych pracodawców oraz stopnia ich spełnienia (albo konieczności uzupełniania kompetencji).
Obywatele / w tym studenci, uczniowie, rodzice	Wykorzystanie informacji przygotowanych przez SRK do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych (wybór szkoły, kierunku studiów, dodatkowych form rozwoju).
Instytucje rynku pracy	Dostarczanie danych (statystyki rynku pracy oraz danych na temat oczekiwań pracodawców) do poszczególnych SRK. Uzupełnianie oraz wykorzystanie informacji zawodoznawczej, w zakresie kompetencji poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych sektorach. Odbiór wyników analiz i badań przygotowanych przez SRK.
Instytucje Pośredniczące i Instytucje Zarządzające Funduszami Europejskimi dla Regionów	Dialog z SRK dotyczący potrzeb rozwojowych poszczególnych branż w regionach. Uwzględnianie rekomendacji rad w planowaniu wydatkowania środków na podnoszenie kwalifikacji i rozwój kompetencji.

2. Standardy organizacji i prowadzenia SRK

Podmioty prowadzące Rady wybierane są w oparciu o przepisy ustawy, na podstawie art. 4e ust. 6, i działają na podstawie jej przepisów.

Współpracę z Podmiotami prowadzącymi Rady reguluje umowa o współpracę z w zakresie organizacji i prowadzenia sektorowej rady do spraw kompetencji (dalej „Umowa o współpracę”). Niniejsze Wytyczne precyzują wymagania względem Umowy o współpracę i określają standardy działań SRK.

2.1. Regulamin SRK

SRK działają w oparciu o swój regulamin. Minimalny zakres regulaminu SRK został dołączony do „Regulaminu konkursu na powierzenie organizacji i prowadzenie sektorowych rad ds. kompetencji” oraz do niniejszych Wytycznych (Załącznik nr 1).

Projekt regulaminu SRK jest weryfikowany i opiniowany przez PARP przed jego przyjęciem przez SRK. SRK przesyła projekt swojego regulaminu na adres regulamin_rady@parp.gov.pl. PARP opiniuje projekt regulaminu SRK w ciągu 10 dni roboczych, a o wyniku informuje Podmiot prowadzący Radę.

Po pozytywnej opinii PARP, regulamin SRK może być przyjęty przez SRK zwykłą większością głosów oraz jest przekazywany PARP i publikowany w ogólnie dostępnym miejscu – w szczególności na stronie internetowej SRK.

3. Standardy w zakresie funkcjonowania członków SRK

3.1. Sposób rekrutacji, powoływania i odwoływania członków SRK

Za rekrutację kandydatów na członków SRK oraz ich dobór odpowiada Podmiot prowadzący radę. Zgodnie z art. 4 e pkt. 3 ustawy o, SRK powinna liczyć nie mniej niż 5 członków, w tym w składzie SRK powinien być co najmniej 1 przedstawiciel:

1. Partnerów społecznych i gospodarczych, tj.:
 - organizacji pracodawców i organizacji związkowych, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445 oraz z 2022 r. poz. 2666) lub
 - samorządów zawodowych, lub
 - izb gospodarczych, lub
 - organizacji pozarządowych, lub
 - podmiotów, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1, 2 i 4-8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742), lub
 - Rady Działalności Pożytku Publicznego.
2. uczelni,
3. podmiotów, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe,
4. przedsiębiorców,
5. ministra właściwego dla danego sektora gospodarki – o ile zostanie wskazany przez tego ministra.

Członków SRK powołuje i odwołuje minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego na wniosek Prezesa PARP. Kandydaci na członków zgłaszani są ministrowi za pośrednictwem PARP, przez Podmiot prowadzący radę, któremu została powierzona organizacja i prowadzenie rady sektorowej.

Członków obowiązują zasady i standardy etyczne, w szczególności dotyczące pracy w duchu wzajemnego poszanowania godności jej członków; dbania o wizerunek, autorytet i wiarygodność SRK; godnego reprezentowania SRK w kontaktach zewnętrznych na zewnątrz; nieprowadzenia arbitralnych działań i form faworyzowania kogokolwiek; przeciwstawiania się wszelkim działaniom

lub zachowaniom dyskryminacyjnym; ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane decyzje i przekazywane treści.

Odwołanie członka SRK następuje:

1. na jego wniosek;
2. na wniosek Prezesa PARP.

Członka SRK odwołuje minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego.

Prośba o złożenie wniosku o odwołanie członka SRK przekazywana jest Prezesowi PARP przez Podmiot prowadzący radę.

Prezes PARP może wystąpić z wnioskiem o odwołanie członka SRK w następujących przypadkach:

1. odwołania przez jednostkę delegującą ze składu SRK;
2. niewywiązywanie się z obowiązków członka SRK;
3. rażącego naruszenia zasad funkcjonowania SRK;
4. zmiany w składzie SRK.

W przypadkach wymienionych w pkt. 2. i 3. prośbę o złożenie przez Prezesa PARP wniosku o odwołanie członka SRK podejmuje SRK w drodze głosowania, zwykłą większością głosów. Prawo do zgłaszania wniosku o odwołanie członka ma każdy z członków.

Członkowie SRK będą powoływani na czas określony. Po jego upływie, mandat członka SRK wygasa. Wygaśnięcie członkostwa nie wymaga potwierdzenia aktem odwołania wydanym przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

3.2. Wymagania względem członków SRK

Kandydat na członka SRK musi posiadać doświadczenie w pracy na rzecz sektora w zakresie edukacji, współpracy ze szkołami lub uczelniami, rynku pracy, legislacji lub na rzecz podnoszenia lub identyfikacji kompetencji pracowników przedsiębiorstw sektora.

Kandydatów na członków SRK oraz członków Rady sektorowej powinna cechować nieposzlakowana opinia, wysoka kultura osobista oraz wiedza o sektorze. Ponadto, powinni wykazać się działalnością na rzecz rozwoju sektora, przykładowo:

1. Dorobkiem naukowym w zakresie danego sektora,
2. Doświadczeniem w zakresie identyfikacji lub rozwoju kompetencji w sektorze,
3. Działalnością na rzecz budowania pozytywnego wizerunku sektora,
4. Uczestnictwem w pracach instytucji wpływających na kierunki rozwoju sektora lub wyznaczających standardy jego funkcjonowania,
5. Wiedzą z zakresu specyfiki sektora, kierunków jego rozwoju i potrzeb kompetencyjnych, które są do tego konieczne, itp.

Podmioty i organizacje wskazujące swoich przedstawicieli do prac w SRK muszą działać na rzecz sektora lub prowadzić działalność gospodarczą w sektorze zgodnie z definicją sektora zawartą w Liście sektorów i wniosku o powierzenie organizacji i prowadzenia sektorowej rady ds. kompetencji.

4. Standardy realizacji zadań SRK

4.1. Standardy współpracy z przedsiębiorstwami niebędącymi członkami SRK

Jednym z zadań SRK jest m.in.: włączanie pracodawców w identyfikowanie i prognozowanie potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy. Działalność SRK nie powinna ograniczać się jedynie do współpracy z przedsiębiorcami związanymi z SRK, ale powinna angażować innych przedsiębiorców działających w danym sektorze. Współpraca SRK z przedsiębiorcami niebędącymi członkami rady powinna w szczególności obejmować:

1. Informowanie przedsiębiorców o działaniach podejmowanych przez SRK, w tym w szczególności o działalności analityczno-badawczej;
2. Angażowanie przedsiębiorców w działalność analityczno-badawczą SRK;
3. Informowanie przedsiębiorców o organizowanych przez SRK wydarzeniach i zapraszanie ich do udziału w tych wydarzeniach;
4. Zasięganie opinii przedsiębiorców w zakresie zapotrzebowania na kompetencje;
5. Angażowanie przedsiębiorców do udziału w pracach nad zmianami legislacyjnymi, dotyczącymi programów nauczania i innych prac mających wpływ na system edukacji, których celem jest zmniejszenie luki kompetencyjnej;
6. Zawieranie porozumień o współpracy pomiędzy SRK a przedsiębiorcami, w tym angażowanie w członkostwo w SRK;
7. Działania zmierzające do zawierania porozumień pomiędzy innymi Interesariuszami systemu rad sektorowych w zakresie współpracy na linii przedsiębiorstwo-edukacja-administracja;
8. Angażowanie przedsiębiorców do udziału w pracach nad rekomendacjami i ich aktualizacją;
9. Aranżowanie spotkań i współpracy z przedstawicielami biznesu z innych krajów w zakresie współpracy na linii biznes-edukacja;
10. Współpracę z przedsiębiorstwami w zakresie organizacji praktyk zawodowych;
11. Doraźnego wsparcia dotyczącego zapotrzebowania na kwalifikacje w sektorze, powstałego w wyniku sytuacji nieprzewidzianych (takich jak pandemia, konflikt zbrojny);
12. Inne działania wynikające z zadań SRK.

Katalog aktywności i formy współpracy może pokrywać się z zakresem współpracy z przedsiębiorcami będącymi członkami SRK, niemniej dla potwierdzenia wszechstronnej

działalności SRK, współpraca z przedsiębiorcami nie będącymi członkami SRK będzie dodatkowym atutem, potwierdzającym zaangażowane działania SRK na rzecz sektora.

4.1.1. Standardy współpracy regionalnej

Jednym z kluczowych interesariuszy systemu rad sektorowych są partnerzy regionalni (w szczególności działający na poziomie wojewódzkim), których potrzeby i możliwości SRK powinny uwzględniać w podejmowanych przez siebie działaniach. Oznacza to m.in. identyfikację potrzeb rozwojowych w porozumieniu z partnerami systemu w regionach oraz angażowanie ich w inicjatywy SRK.

PARP dokonała analizy potencjalnych partnerów regionalnych, z którymi SRK w powyższym zakresie powinny współpracować. Takimi instytucjami są urzędy marszałkowskie, zobowiązane do opracowania długofalowej strategii rozwoju województwa, która określa wizję, priorytety i cele rozwoju danego regionu w wymiarze m.in. społecznym i gospodarczym, a także działania do podjęcia, by realizować założone cele.

W Polsce każde województwo posiada taki dokument. We wszystkich przewija się wątek rozwoju kompetencji osób dorosłych, który stanowi jedno z kluczowych wyzwań stojących przed regionami. Proces opracowywania tego dokumentu dla danego regionu odbywa się m.in. w toku konsultacji z partnerami społeczno-gospodarczymi. Niemniej, przeprowadzona przez PARP analiza dotycząca kształcenia osób dorosłych oraz identyfikacji potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorców wskazała, że sposoby rozpoznawania tych potrzeb są dość rzadko prezentowane w dokumentacji, a rozwój kompetencji osób dorosłych ma ogromne znaczenie dla zwiększenia konkurencyjności regionu i dostosowania się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Jest to również istotne z perspektywy jednostek i przedsiębiorstw, które potrzebują wykwalifikowanych pracowników, zdolnych do adaptacji i rozwijania się w zmieniającym się środowisku gospodarczym. Z tego powodu udział SRK w procesie aktualizacji strategii rozwoju województwa stanowiłby cenny wkład w kierunki rozwoju regionu. Część województw opracowuje także bardziej szczegółowe, kierunkowe programy, analizy lub Wytyczne (np. strategie rozwoju innowacyjnego województwa, programy polityki społecznej).

Nieodzownym partnerem do współpracy na poziomie regionalnym są także urzędy pracy prowadzące obserwatoria rynku pracy oraz wojewódzkie rady rynku prac, do których zapraszane są organizacje pozarządowe, uczelnie, izby rzemieślnicze i przedstawiciele pracodawców. SRK, dzięki swojej rozległej wiedzy o potrzebach danej branży są jednym z ważniejszych partnerów wspierających obserwatoria i regionalne rady rynku pracy w zakresie badań i analiz identyfikacji luk kompetencyjnych.

Kolejnym regionalnym partnerem są Wojewódzkie Zespoły Koordynacji ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie (WZK), które powstały w związku z wdrażaniem Zintegrowanej Strategii Umiejętności na poziomie regionalnym. Są one częścią Systemu

koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, którego celem jest przygotowanie nowoczesnej kadry dla poszczególnych branż w zależności od zróżnicowanych potrzeb pracowników w każdym regionie. W skład WZK wchodzi przedstawiciele procesów rozwoju umiejętności w ramach: oświaty, rynku pracy i gospodarki, zarządzania strategicznego, funduszy europejskich oraz dialogu społecznego. Jedynym z zadań WZK są m.in. analizy, badania, raporty w zakresie jakości systemu kształcenia zawodowego w poszczególnych województwach, regionalne fora edukacyjne we współpracy z przedstawicielami szkół wyższych i pracodawców¹. W związku z tym, dzięki współpracy z WZK, SRK mogą pozyskać cenną wiedzę w zakresie regionalnych potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych sektora, jak również mogą służyć swoją wiedzą i doświadczeniem dla wypracowania kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego w danym województwie, tak by najlepiej odpowiadało ono na jego potrzeby.

Na terenie większości województw funkcjonują także inne gremia (grupy robocze, rady społeczno-gospodarcze, rady ds. innowacji, regionalne fora terytorialne), które jako ciała opiniotwórczo-doradcze mogą stanowić element sieci wspierającej diagnozę zapotrzebowania kwalifikacyjno-kompetencyjnego. SRK powinny dążyć do nawiązania współpracy z takimi regionalnymi zespołami celem włączenia się w ich prace dotyczące identyfikacji i monitorowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w danym regionie i skalowania ich na poziom krajowy.

Kolejną jednostką regionalną, z którą SRK może podjąć współpracę są Branżowe Centra Umiejętności. Współpraca ta może być ukierunkowana na prowadzenie badań, monitorowanie, prognozowanie kompetencji poszukiwanych przez regionalnych pracodawców oraz odpowiedniego dostosowywania oferty edukacyjnej oraz szkoleniowej do tych potrzeb.

SRK powinny wyjść z inicjatywą nawiązania współpracy z jednostkami samorządu wojewódzkiego, której celem byłoby włączenie się w proces realizacji przyjętych strategicznych dokumentów wyznaczających kierunki rozwoju regionu, jak również w proces opracowywania nowych programów na poziomie regionalnym. Dzięki takiej współpracy możliwe byłoby wzmocnienie oddziaływania rozwiązań przedstawionych w dokumentach ukierunkowanych na:

1. Efektywność działania rynku pracy - poprzez uzyskanie dodatkowego źródła wiedzy na temat potrzeb kwalifikacyjno-kompetencyjnych sektorów, a tym samym poprawę prognozowania zapotrzebowania na kompetencje;
2. Konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie MŚP – poprzez identyfikację obszarów rozwojowych w zakresie przyszłościowych kompetencji oraz potencjalnych „wąskich gardeł” wynikających z luk kompetencyjnych na rynku pracy; SRK posiadają unikalną wiedzę na temat trendów oraz potrzeb rynkowych, pozwalającą na szybkie wychwytywanie inhibitorów efektywności związanych z potencjalnymi niedoborami;

¹ <https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-dostosowane-do-potrzeb-ryнку-pracy--województwie-zespoły-koordynacji-ds-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-oraz-uczenia-się-przez-całe-życie>

3. Sytuację regionalną i rozwój regionalny – poprzez możliwość wskazywania potencjalnych kierunków rozwoju oraz wsparcie innych podmiotów / instytucji działających w regionie, w tym instytucji rynku pracy oraz pracodawców. SRK powinny stanowić kanał komunikacji pomiędzy decydentami oraz uczestnikami rynku pracy, pozwalający na koordynację oczekiwań na poziomie regionalnym, tym samym wspierając rozwój regionalny.

SRK:

1. Dokłada należytej staranności w kontaktach z instytucjami regionalnymi budując obraz profesjonalnego partnera do rozmów;
2. Prowadzi w dobrej wierze dialog z instytucjami regionalnymi;
3. Zapewnia uczciwą, rzetelną i efektywną realizację podjętych zadań w stosunku do partnera regionalnego (instytucji regionalnej);
4. Zapewnia wysoką jakość zadań realizowanych we współpracy z instytucjami regionalnymi;
5. Współpracując z instytucjami regionalnymi kieruje się zasadą niezależności i obiektywizmu;
6. Służy swoją wiedzą i doświadczeniem wspierając działania instytucji regionalnych w zakresie monitorowania i identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych;
7. Monitoruje regionalny rynek pracy i wspiera regionalne instytucje w identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-kompetencyjnych, o ile ma to uzasadnienie dla funkcjonowania sektora, w którym działa;
8. Monitoruje ogłaszanie regionalnych konsultacji społeczno-gospodarczych dokumentów będących w obszarze zadań rady i bierze w nich udział;
9. Czyni starania, by wydawane ogólnokrajowe rekomendacje były możliwe do wykorzystywania także na poziomie regionalnym, w tym do budowania lokalnych strategii rozwoju;
10. Przedstawia stanowiska w zakresie dokumentów przedłożonych do zaopiniowania przez instytucje regionalne;
11. Czyni starania, by włączyć urzędy marszałkowskie i jednostki im podległe w badania i analizy potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w danym sektorze na poziomie regionalnym;
12. Zaprasza przedstawicieli regionalnych partnerów na posiedzenia, o ile ich udział jest zasadny;
13. Po dokonaniu stosownej diagnozy potrzeb, może inicjować powołanie zespołów roboczych we współpracy z instytucjami regionalnymi, które będą wspierać identyfikację potrzeb kwalifikacyjno-kompetencyjnych w regionie;
14. Bierze udział w spotkaniach, posiedzeniach otwartych, konferencjach i wydarzeniach instytucji, gremiów i ciał opiniodawczo-doradczych odpowiedzialnych za regionalny rynek pracy, w tym za opracowywanie dokumentów ukierunkowanych na identyfikację luk kwalifikacyjno-zawodowych;
15. Może zawrzeć umowę z instytucjami regionalnymi regulującą wzajemne zobowiązania, zakres współpracy itp. - jeśli zaistnieje obustronna wola;
16. Współpracuje z instytucjami regionalnymi w zakresie merytorycznym i co do zasady w formie niefinansowej.

4.2. Standardy przygotowywania rekomendacji SRK

Przygotowanie rekomendacji przez SRK można podzielić na kilka etapów:

1. Identyfikacja potrzeb kompetencyjnych przez SRK i upowszechnianie informacji o tych potrzebach.
2. Formułowanie i przyjmowanie rekomendacji.
3. Wdrażanie rekomendacji.

Procesy te, wraz z procesami uzupełniającymi, można zaprezentować na poniższym schemacie:



4.2.1. Definicja luki kompetencyjnej i sposoby jej identyfikacji

Przez lukę kompetencyjną należy rozumieć²:

² Definicja opracowana na podstawie raportu podsumowującego warsztaty na temat procesów wdrażania rekomendacji sektorowych rad ds. kompetencji.

zbiór całej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poszczególnych osób zatrudnionych w organizacji, których brakuje w firmie, a które są warunkiem koniecznym do skutecznego wykonywania powierzonych zadań zawodowych (obecnie i w przyszłości). W przypadku osób zatrudnionych lub osób kandydujących do zatrudnienia na konkretnym stanowisku pracy luka kompetencyjna jest określana jako różnica pomiędzy wymaganiami określonymi w opisie modelowego stanowiska pracy, a rzeczywistymi kompetencjami posiadanymi przez osobę zatrudnioną lub osobę kandydującą do zatrudnienia.

Opisywanie luki kompetencyjnej odbywa się z wykorzystaniem języka efektów uczenia się wprowadzonego przez ustawę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i wykorzystywanego w BUR. Ten sam język efektów uczenia się będzie stosowany w rekomendacjach Rad sektorowych.

W celu zachowania wysokiej jakości badań i rekomendacji Rady sektorowe powinny angażować do swoich prac ekspertów posiadających wiedzę i doświadczenie w zakresie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz z obszaru prowadzenia badań/analiz. Zadaniem ekspertów będzie opisywanie luk kompetencyjnych z wykorzystaniem języka efektów uczenia się i narzędzi oferowanych przez Zintegrowany System Kwalifikacji oraz prowadzenie badań/analiz i interpretacja ich wyników w celu właściwego wykorzystania w pracach SRK.

4.2.2. Analiza luki kompetencyjnej, standardy prowadzenia badań przez SRK

Analiza luki kompetencyjnej powinna bazować na wiarygodnych danych, reprezentatywnych dla sektora, co oznacza, że SRK zapewnia rzetelne uzasadnienie luki kompetencyjnej w oparciu o:

- przeprowadzone badania sektorowe,
- analizy raportów dotyczących sektora albo wpływających na sektor,
- zebraną wiedzę i informacje od członków SRK (o ile jest ona reprezentatywna dla sektora i można ją potwierdzić).

Wiarygodność i rzetelność informacji o lukach kompetencyjnych zapewniają:

1. szeroki skład SRK: członkami lub podmiotami współpracującymi są w szczególności przedsiębiorcy, organizacje przedsiębiorców, pracownicy/organizacje pracowników, przedstawiciele administracji publicznej (samorządowej lub rządowej), instytucje edukacyjne (formalne lub pozaformalne);
2. współpraca wszystkich środowisk tworzących SRK podczas identyfikacji luk kompetencyjnych;
3. badania sektorowe prowadzone przez SRK;
4. samorządność SRK a także niezależność od wpływów pojedynczych organizacji/osób, które tworzą SRK lub z nimi współpracują;
5. reprezentatywność dla branży/sektora, rozpoznawalność w sektorze;
6. otwartość SRK na przyjmowanie nowych członków;
7. otwartość systemu na zmianę – zaplanowana ewaluacja całego systemu, ewaluacja samych SRK (w tym wewnętrzna).

SRK może prowadzić własne badania i analizy służące rozpoznaniu potrzeb kompetencyjnych sektora. Badania i analizy nie powinny powielać innych badań i analiz, w szczególności tych finansowanych ze środków publicznych. W tym celu, każde badanie/analiza zanim zostanie rozpoczęte powinno zostać zgłoszone do PARP, która w sytuacji identyfikacji ryzyka powielenia się badania z innym badaniem, będzie mogła wstrzymać jego realizację.

Wyniki wszystkich badań/analiz SRK powinny być dostępne publicznie, w szczególności na stronach internetowych rady sektorowej.

Minimalne zasady prowadzenia badań zostaną określone w osobnej dokumentacji.

4.2.3. Standardy dotyczące formułowania rekomendacji

SRK formułują rekomendacje m. in. w oparciu o wiedzę i doświadczenie członków SRK oraz wiarygodne informacje o lukach kompetencyjnych, uzyskane w drodze konsultacji zewnętrznych, z interesariuszami sektora. Rekomendacje przygotowywane są na wzorze udostępnionym przez PARP.

Przygotowanie rekomendacji powinno odbywać się według następującego przykładowego schematu:

- przygotowanie przez Podmiot prowadzący radę projektu rekomendacji,
- zapoznanie się przez SRK z projektem, wprowadzenie zmian i zaopiniowanie projektu rekomendacji przez SRK,

- w przypadku pozytywnej opinii SRK, konsultacja projektu rekomendacji z PARP, ewentualne wprowadzenie zmian,
- przedstawienie zaopiniowanego przez PARP projektu rekomendacji SRK,
- głosowanie SRK za przyjęciem/odrzuconiem rekomendacji.

Tak uchwaloną rekomendację PARP może przyjąć do wdrażania. Jednak, celem zakończenia procesu opracowywania rekomendacji, uchwalona rekomendacja Rady sektorowej powinna zostać przekazana do konsultacji zewnętrznych z interesariuszami rady.

W ramach konsultacji zewnętrznych projekt rekomendacji wraz z uzasadnieniem i formularzem do zgłaszania uwag publikowany jest na ogólnodostępnej stronie internetowej SRK. Informacja o procesie konsultacji zewnętrznych jest również upowszechniana wśród przedsiębiorców działających w obrębie danego sektora, organizacji pracodawców i pracowników oraz wśród pozostałych interesariuszy systemu, w szczególności wysyłana do:

- instytucji edukacyjnych, które potencjalnie mogą świadczyć usługi edukacyjne na podstawie wydanej rekomendacji, w szczególności tych działających w BUR;
- instytucji państwowych właściwych dla danego sektora (w tym ministrów właściwych dla obszaru działalności sektora);
- instytucji prowadzących i zarządzających regionalnymi programami operacyjnymi.

PARP informuje o prowadzonych konsultacjach na swojej stronie internetowej oraz powiadamia członków Rady Programowej ds. kompetencji.

Zgłoszone w wyniku konsultacji zewnętrznych uwagi są przedstawiane na forum SRK i poddawane dyskusji. Wraz z rekomendacją przyjmowane jest uzasadnienie dotyczące rekomendacji oraz podsumowanie konsultacji zewnętrznych w zakresie uwzględnienia lub nieuwzględnienia zebranych uwag. Zasady przyjmowania uchwał przez SRK są regulowane przez regulamin SRK. Wypracowany projekt rekomendacji, przekazywany jest do PARP w celu jej zaopiniowania – zgodnie z wcześniej przedstawionym schematem.

Rekomendacje powinny podlegać okresowym przeglądom i aktualizacjom.

Wzór rekomendacji obejmuje kompetencje/kwalifikacje, na które zdiagnozowano zapotrzebowanie w danym sektorze. Informacja o zapotrzebowaniu wynika z przeprowadzonych badań i analiz o stanie sektora, przy czym nie muszą to być własne badania/analizy rady. Kompetencje/kwalifikacje powinny być wymienione w kolejności od najbardziej pożądaných i kluczowych dla sektora do tych o mniejszym znaczeniu. Tworząc rekomendację, SRK powinna kierować się następującymi zasadami:

1. SRK powinna wydać jedną rekomendację kluczową³;
2. SRK powinna wydać rekomendację tematyczną tzw. „zieloną rekomendację”, o ile jest to uzasadnione potrzebami sektora;

³ Rodzaje rekomendacji wyjaśnione są niżej w dokumentacji.

3. rekomendacje powinny uwzględniać perspektywy i trendy rozwoju sektora występujące na poziomie europejskim;
4. rekomendacja może zawierać dowolną liczbę opisów kompetencji/kwalifikacji/części kwalifikacji, których brak/niedobór SRK identyfikuje;
5. rekomendacja powinna uwzględniać potrzeby kompetencyjne sektora w perspektywie minimum 5 lat;
6. rekomendacja powinna być możliwa do wdrożenia poprzez realizację usług szkoleniowych lub rozwojowych lub innych usług o charakterze szkoleniowym lub rozwojowym;
7. rekomendacja powinna zawierać informacje na temat liczby godzin, doświadczenia trenerskiego, wymagań sprzętowych, optymalnej liczebności grup, tj. czynników warunkujących wdrożenie rekomendacji;
8. rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do możliwości finansowych PARP. Środki, którymi dysponuje PARP na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. SRK powinna przewidzieć możliwość wdrażania rekomendacji także z innych środków publicznych, w tym pozostających w dyspozycji instytucji regionalnych oraz przewidzieć działania zachęcające do wykorzystania informacji zawartych w rekomendacjach;
9. załącznikiem do rekomendacji będzie kosztorys wdrożenia opracowanej rekomendacji;
10. rekomendacja będzie podlegać cyklicznej weryfikacji pod względem aktualności. W przypadku konieczności, dokonywana będzie modyfikacja uwzględniająca aktualny stan sektora;
11. w pracach nad aktualizacją, powinien uczestniczyć Komitet Branżowy, który będzie pełnił funkcję ciała doradczego w zakresie adekwatności rekomendacji do potrzeb przedsiębiorców zgłaszających się na usługi rozwojowe. Skład Komitetu Branżowego stanowić będą przedstawiciele danego sektora, operatora organizującego wsparcie dla przedsiębiorców na podstawie wydanej w danym sektorze rekomendacji (dalej „Operator”) oraz PARP;
12. rekomendacja powinna być aktualizowana w sytuacjach nadzwyczajnych, jak miało to miejsce w przeszłości np. w wyniku wybuchu pandemii Covid-19, wojny w Ukrainie;
13. aktualizacja rekomendacji powinna być potwierdzona uchwałą SRK o jej przyjęciu, tak jak w przypadku jej pierwszego przyjęcia;
14. zaktualizowana rekomendacja będzie podstawą do działań podejmowanych przez Operatora;
15. wzór rekomendacji stanowi załącznik do niniejszych Wytycznych (Załącznik nr 2).

4.2.4. Rodzaje kompetencji zawartych w rekomendacji

Co do zasady rekomendacje SRK wydawane są dla sektora, w którym SRK funkcjonuje i dotyczą kompetencji typowych dla sektora - są to tzw. kluczowe kompetencje opisywane w rekomendacjach kluczowych. Oprócz rekomendacji kluczowych, rady będą wydawać rekomendacje tematyczne, w których będą opisywane kompetencje konieczne do wdrożenia określonej polityki publicznej. Jedną z takich rekomendacji mogą być tzw. „zielone rekomendacje”,

obejmujące kompetencje przyczyniające się do zmniejszenia negatywnego wpływu człowieka na środowisko. Wypracowane rekomendacje, bez względu na ich rodzaj, powinny uwzględniać zdiagnozowane luki kompetencyjne oraz potrzeby sektora w zakresie pożądaných kompetencji.

PARP będzie zwracać się do SRK z prośbą o wydanie rekomendacji obejmujących dany obszar tematyczny (politykę publiczną).

Możliwe jest, żeby w uzasadnionych przez SRK przypadkach i za akceptacją PARP SRK uwzględniała w rekomendacji kompetencje typowe dla innego sektora. W sytuacjach, gdzie uzasadnienie nie jest wystarczające, PARP może zwrócić się do Rady Programowej ds. kompetencji z prośbą o wyrażenie opinii.

W przypadku ujęcia w rekomendacji kompetencji wychodzącej poza macierzysty sektor, SRK ma obowiązek współpracy z SRK z sektora, dla którego ta kompetencja jest typowa (o ile SRK została powołana w tym sektorze).

W zależności od stopnia dynamiki zmian w sektorze rekomendacje mogą dotyczyć kompetencji odpowiadających **aktualnemu zapotrzebowaniu** rynku pracy lub odpowiadających zapotrzebowaniu rynku pracy w przyszłości (**trendy, perspektywiczne**). Rekomendacje bieżące (odpowiadające aktualnemu zapotrzebowaniu) mogą obejmować obszar kompetencji wymaganych (na przykład przepisami prawa), niezbędnych (kluczowych dla właściwego wykonywania danego zawodu) i pożądaných (podnoszących jakość wykonywanej pracy).

Usługi edukacyjne w przypadku rekomendacji bieżących, co do zasady są stosunkowo łatwo dostępne lub łatwo je zapewnić. W przypadku rekomendacji perspektywicznych usługi edukacyjne mogą nie występować licznie na rynku i może być konieczne podjęcie działań w celu ich zapewnienia, tj. m. in. uzupełnienie rekomendacji o:

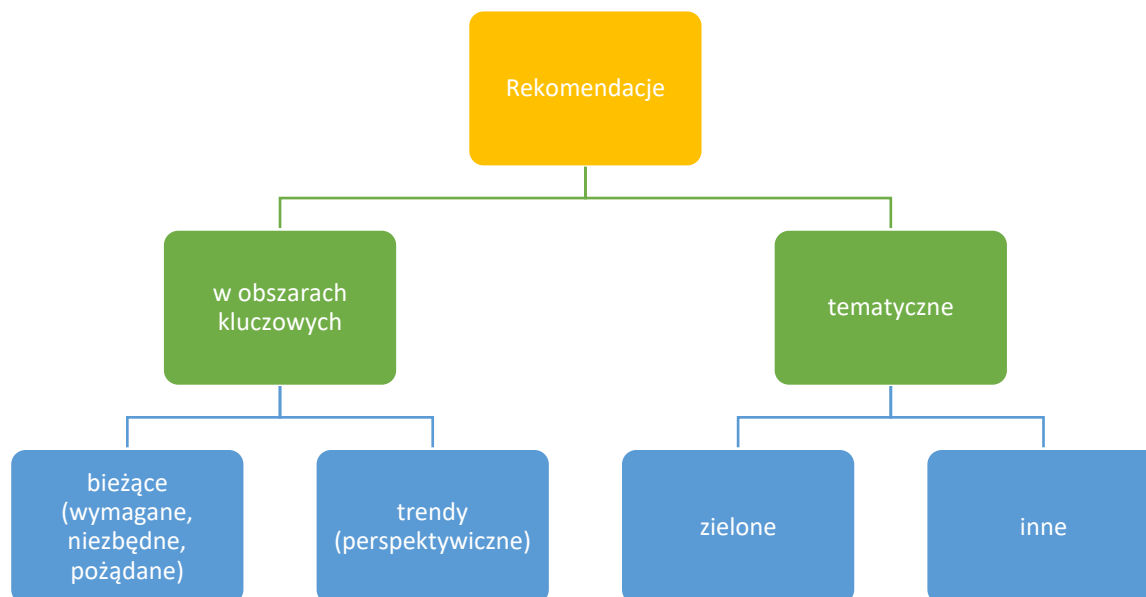
- program usługi edukacyjnej wraz z materiałami pomocniczymi dla trenera/doradcy,
- informację o wyposażeniu niezbędnym i fakultatywnym, aby wykonać usługę edukacyjną,
- informację o tym, jaką wiedzę powinien posiadać trener/doradca nt. tego, jak należy prowadzić szkolenie/doradztwo (materiały typu: *train the trainer*).

Powyższe działania mają charakter dodatkowych aktywności i powinny być katalizatorem powstania oferty edukacyjnej dostępnej dla przedsiębiorców.

PARP i inni interesariusze systemu rad sektorowych mogą występować do SRK o wydanie rekomendacji tematycznych w wybranych obszarach (jak na przykład cyfryzacja przedsiębiorstw, gospodarka obiegu zamkniętego, zielona transformacja) lub rekomendacji nadzwyczajnych (jak na przykład takich, które zostały wydane po wybuchu pandemii COVID-19). SRK może wydawać różne rekomendacje tematyczne. W programie FERS przewidziano środki na dofinansowanie szkoleń lub doradztwa wynikających z tzw. tzw. „zielonych rekomendacji”, rozumianych jako opis zidentyfikowanych międzybranżowych kompetencji/kwalifikacji koniecznych do wprowadzenia zielonej transformacji w przedsiębiorstwach, w szczególności w sektorze MŚP. Zielone rekomendacje uwzględniają: wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, ale także wartości

potrzebne do życia, pracy i działania w zasobooszczędnej i zrównoważonej gospodarce i społeczeństwie. Mogą one przyjąć postać umiejętności zawodowych, w tym technicznych, specyficznych dla danego zawodu, branży lub regionu.

Uproszczony schemat podziału rekomendacji wg ich rodzajów:



Kompetencje w rekomendacjach powinny być przedstawiane według ważności dla sektora, tj. w pierwszej kolejności SRK powinna przedstawić kompetencje wymagane, następnie niezbędne, a w dalszej kolejności pożądane. Hierarchia ta pozwoli na zaspokojenie najpilniejszych potrzeb sektora.

4.2.5. Wdrażanie rekomendacji

Podstawą do wdrażania rekomendacji jest uchwała SRK dotycząca jej przyjęcia. Uchwalenie rekomendacji poprzedzone jest konsultacjami, w tym w szczególności z operatorem (jeśli jest wybrany), któremu powierzono wdrożenie rekomendacji. Operatorzy wybierani są w trybie konkurencyjnym przez PARP. Rady sektorowe i operatorzy są zobowiązani do współpracy ze sobą.

Operator może uczestniczyć w posiedzeniach SRK, na których omawiane są potrzeby kompetencyjne sektora i będzie miał prawo do zgłaszania swoich propozycji zmian w treści rekomendacji SRK. Zdanie Operatora będzie musiało być wzięte pod uwagę przez SRK i rozpatrzone, w tym także może być odrzucone. Ewentualne spory w zakresie rekomendacji na linii Operator-SRK będzie rozstrzygać PARP, posiłkując się opinią Rady Programowej ds. kompetencji, jeśli zajdzie taka konieczność. Środki na szkolenia/doradztwo wynikające z rekomendacji SRK w obszarach kluczowych w zdecydowanej większości powinny zostać alokowane na rekomendacje bieżące, które z definicji są tymi, na które aktualnie jest większe zapotrzebowanie, niż na te wynikające z rekomendacji perspektywicznych. Jednak przydział środków przypadający na uczestnika w przypadku tych przyszłościowych powinien być większy ze względu na

prawdopodobieństwo wyższych kosztów usługi edukacyjnej (niższa podaż, bardziej wymagające i kosztowniejsze wdrożenie).

Zadaniem Operatora będzie:

- Monitorowanie i informowanie o dostępności usług rozwojowych, które mogą zaspokoić potrzeby wynikające z rekomendacji rad oraz informowanie SRK o tematyce usług rozwojowych, które zgłaszają obsługiwani przez niego przedsiębiorcy i ich pracownicy,
- Rekrutacja uczestników projektu i ich obsługa (m. in udzielanie pomocy publicznej), w tym udział w zapewnieniu dostępności usług w BUR wynikających z rekomendacji SRK, weryfikacja prawidłowości wykorzystania środków przez przedsiębiorców – zgodnie z założeniami systemu.

Wdrażanie rekomendacji odbywa się za pośrednictwem BUR, w której oferowane są usługi rozwojowe. Co do zasady, powinny one być odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez przedsiębiorców i powinny być spójne z wydaną przez SRK rekomendacją. W przypadku braku odpowiednich usług rozwojowych, Operator powinien dołożyć wszelkich starań, aby pożądana usługa rozwojowa została zrealizowana.

Warunkiem skorzystania z usługi rozwojowej realizowanej w ramach programu FERS dofinansowanej przez PARP, będącej odpowiedzią na zdiagnozowane przez SRK luki kompetencyjne jest posiadanie statusu pracownika w rozumieniu ustawy.

Celem wdrożenia rekomendacji jest zmniejszenie luki kompetencyjnej w sektorze, co jest równoznaczne ze zwiększeniem liczby osób posiadających określone kompetencje. W związku z tym, dopuszcza się, aby długie formy szkoleniowe były podzielone na moduły. Podział ten umożliwi osobie uczestniczącej w szkoleniu, wybór modułów dotyczących efektów uczenia się, na które jest aktualne zapotrzebowanie. Realizacja określonych modułów umożliwi osiągnięcie określonych efektów uczenia się.

Zrealizowana usługa rozwojowa będzie podlegać walidacji, która powinna być dokonana przez inny podmiot w stosunku do podmiotu realizującego usługę rozwojową. W przypadku braku takiej możliwości walidacji powinna dokonać osoba inna niż realizująca szkolenie.

Dofinansowywane przez Operatora usługi rozwojowe powinny w jak największym stopniu pokryć zapotrzebowanie na kompetencje zdiagnozowane w rekomendacji. W przypadku braku możliwości realizacji usług w odniesieniu do niektórych kompetencji, SRK powinna uwzględnić ten fakt, jednak nie powinna rezygnować z próby zaspokojenia zdiagnozowanych potrzeb kompetencyjnych.

SRK powinna poszukiwać możliwości zaspokojenia potrzeb kompetencyjnych sektora także przy współpracy z innymi instytucjami zaangażowanymi w podnoszenie kompetencji osób dorosłych. We wdrażanie rekomendacji powinny być włączane urzędy marszałkowskie, które dysponują środkami finansowymi i organizacyjnymi w zakresie działań na rzecz rozwoju kompetencji osób dorosłych, a także branżowe centra umiejętności. SRK powinna inicjować działania służące

wykorzystaniu posiadanej wiedzy i rekomendacji w zakresie zaspakajania potrzeb kompetencyjnych sektora.

Odpowiedzialność za powodzenie wdrażania rekomendacji bieżących SRK ponoszą zarówno Operator, jak i SRK. W przypadku, gdy wskaźniki osiągnięte w projekcie realizowanym przez Operatora są niskie, PARP razem z Operatorem i SRK podejmują działania naprawcze.

4.3. Standardy dotyczące komunikacji

Jednym z podstawowych zadań SRK jest prowadzenie działań edukacyjno-upowszechniających związanych z informowaniem na temat potrzeb kompetencyjnych. Inicjatywy prowadzone przez poszczególne SRK powinny kompleksowo zaspokajać potrzeby wszystkich interesariuszy sektora. SRK mają do dyspozycji szeroki wachlarz potencjalnych działań komunikacyjnych, który obejmuje m.in.: utworzenie i aktualizację strony internetowej, wysyłkę newsletterów, publikacje w periodykach branżowych, realizację i publikację filmów oraz podcastów, opracowanie i publikację gier, organizację webinarów, szkoleń i warsztatów dla różnych grup interesariuszy (przedsiębiorcy, uczniowie, studenci), informowanie o działalności SRK oraz systemie rad sektorowych na konferencjach krajowych i zagranicznych.

Niezależnie od rodzaju realizowanej inicjatywy, wszystkie działania podejmowane przez Rady SRK powinny być wizerunkowo spójne, a proces komunikacji z interesariuszami systemu w pełni profesjonalny. SRK powinny mieć świadomość budowania nie tylko swojej marki (jako ważnego partnera dla innych podmiotów czy instytucji w branży), ale także wizerunku całego systemu rad sektorowych oraz PARP. W związku z powyższym SRK powinny dbać nie tylko o wysoki poziom merytoryczny realizowanych zadań, ale także o jakość sposobu prezentowanych treści. Wszelkie **działania komunikacyjne powinny się opierać na przekazanej przez PARP Księdze Identyfikacji Wizualnej (KIW)**, która zawiera, oprócz wymagań w zakresie stosowania obowiązkowych znaków graficznych (logotypów), także wskazówki dotyczące projektowania materiałów informacyjnych oraz wizerunkowych, tak by spełniały one europejskie normy ułatwień dostępności (Załącznik nr 3 do niniejszych Wytycznych). Należy także pamiętać, aby język używany w materiałach komunikacyjnych był dostosowany do profilu i poziomu wiedzy odbiorcy, uwzględniając jego potrzeby i kompetencje językowe.

4.3.1. Standardy współpracy i komunikacji z PARP:

SRK jest zobowiązana do przekazywania PARP informacji o planowanej organizacji przez siebie wydarzeń i działań w nadchodzącym i kolejnych miesiącach. Informacje przekazywane są zgodnie ze wzorem udostępnionym przez PARP, w terminie do ostatniego dnia miesiąca (Załącznik nr 4 do niniejszych Wytycznych). Każda kolejna informacja jest aktualizacją poprzedniej.

Na Radzie spoczywa obowiązek informowania PARP o organizowanych przez siebie istotnych wydarzeniach, w szczególności o:

- posiedzeniach SRK;
- posiedzeniach grup roboczych funkcjonujących w ramach struktury SRK;
- wydarzeniach (np. konferencjach, seminariach, webinarium);
- publikacji raportów z badań lub analiz.

Szczegółowe informacje o organizowanym wydarzeniu należy przekazać do PARP w minimalnym terminie 7 dni roboczych przed jego realizacją.

Przedstawiciele PARP mogą uczestniczyć w posiedzeniach SRK i innych spotkaniach organizowanych przez SRK.

SRK uczestniczy w organizowanych przez PARP komitetach branżowych, tj. spotkaniach przedstawicieli SRK z Operatorami odpowiedzialnymi za wdrażanie projektów wynikających z rekomendacji SRK, o ile będą zwoływane.

PARP w swoich serwisach informacyjnych może zamieszczać komunikaty o wydarzeniach lub publikacjach SRK. Projekt komunikatu powinien być przygotowany przez SRK. Zasadność jego zamieszczenia w serwisie PARP będzie każdorazowo poddawana analizie. PARP może również obejmować patronatami wydarzenia organizowane przez SRK (szczegóły:

<https://www.parp.gov.pl/component/parpabout/?view=patronate>).

4.3.2. Standardy dotyczące strony internetowej SRK

SRK prowadzi stronę internetową, która obejmuje następujące zakładki:

1. **„O Radzie”**: tj. członkowie SRK, sekretariat SRK, regulamin SRK, grupy robocze (o ile zostały powołane), instytucje współpracujące (o ile SRK nawiązała z taką współpracę);
2. **„Aktualności”**: tj. wydarzenia, nowe publikacje, informacje o prowadzonych badaniach, pracach legislacyjnych, konsultacjach środowiskowych propozycji rekomendacji SRK, itp.;
3. **„Publikacje”**: tj. raporty, rekomendacje SRK, badania i analizy, publikacje informacyjno-upowszechniające, filmy itp.;
4. **„Kontakt”**.

Strona internetowa musi posiadać także odpowiednie oznakowanie graficzne, w tym logotypy zgodnie z Wytycznymi zawartymi w KIW oraz spełniać wymagania dostępności cyfrowej WCAG 2.1⁴

⁴ Aby sprawdzić zgodność poszczególnych funkcji ze standardem cyfrowym WCAG 2.1 na poziomie AA w Internecie dostępne są bezpłatne narzędzie, które można wykorzystać do weryfikacji swojej strony internetowej. Przykładowo można skorzystać z listy kontrolnej na stronie <https://www.gov.pl/web/dostepnosc-cyfrowa/jak-zbadac-czy-strona-www-jest-dostepna-cyfrowo> lub ze wskazówek zawartych w pkt. III.2.1 Produkty cyfrowe w dokumencie <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spoecznego/dokumenty/zasady-kontroli-fesr/>.

Strona internetowa powinna być w pełni uruchomiona maksymalnie do 3 miesięcy od podpisania umowy o współpracę.

4.3.3. Standardy komunikacji SRK z interesariuszami

1. SRK do każdego odbiorcy komunikatu podchodzi z pełnym szacunkiem, bez względu na wiek, płeć, rasę, wykształcenie, pochodzenie, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne lub religijne, stosując odpowiednie zwroty grzecznościowe.
2. SRK dokłada należytej staranności i uwagi, by budować profesjonalny przekaz, w tym także poprawny pod względem ortograficznym, stylistycznym i gramatycznym.
3. SRK podejmuje działania mając na względzie wagę budowania marki własnej jako SRK, ale także wizerunku PARP i systemu rad ds. kompetencji.
4. SRK zwraca szczególną uwagę, by prowadząc działania komunikacyjne nie propagować treści ideologicznych lub obraźliwych.
5. SRK prowadząc swoje działania komunikacyjne stosuje przepisy prawa powszechnie obowiązującego (w tym dot. praw autorskich publikowanych treści).
6. Rada sektorowa opracowując dokumenty (w tym treści wizualne publikowane w internecie) dostosowuje je do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w szczególności osób: z niepełnosprawnością ruchową, niewidomych i słabowidzących, głuchych i słabosłyszących, z niepełnosprawnością intelektualną, zaburzeniami lub chorobami psychicznymi, a także trudnościami komunikacyjnymi. Oznacza to także włączenie zasad WCAG 2.1 w codzienną komunikację Rady sektorowej.
7. Rada sektorowa dokłada należytej staranności w bieżącym prowadzeniu i aktualizowaniu swojej strony internetowej.

4.4. Sprawozdawczość SRK

SRK są zobowiązane do corocznego raportowania PARP o prowadzonych przez siebie działaniach. Raport powinien być złożony w terminie 1 miesiąca od zakończenia roku kalendarzowego, za który składany jest raport. Raport obejmuje swoim zakresem działania podjęte w minionym roku kalendarzowym i plany na kolejny rok.

Okres sprawozdawczy rozpoczyna się od dnia powierzenia organizacji i prowadzenia SRK do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło powierzenie. Kolejny okres sprawozdawczy obejmuje czas od 1 stycznia do 31 grudnia następnego roku albo jeżeli okres powierzenia kończy się wcześniej, do dnia zakończenia powierzenia organizacji i prowadzenia rady.

Informacje zawarte w raporcie powinny być rzetelne i potwierdzone. Raport obejmuje działalność SRK podejmowaną w okresie sprawozdawczym. Nie powinien być podsumowaniem całokształtu działalności SRK od momentu jej powołania.

Minimalny zakres raportu ustalony jest w załączniku do niniejszych Wytycznych (Załącznik nr 5). Informacje w raporcie powinny być zbieżne z tymi dostępnymi w innych źródłach (np. wnioski o płatność). W raporcie należy sprawozdawać następujące wskaźniki:

1. Liczba przeprowadzonych posiedzeń SRK (w tym grup roboczych) związanych z realizacją zadań przez SRK,
2. Liczba członków SRK i środowisk, które reprezentują (z uwzględnieniem zapisów art. 4 e pkt. 3 ustawy, patrz rozdz. 3.1). Wartości wskaźników odnoszące się do poszczególnych środowisk uzależnione są od specyfiki danego sektora.

W raporcie powinny być zawarte również informacje dotyczące działań SRK w zakresie ujętym w programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG). Działania te obejmują obszary:

Moduł – Kompetencje (s. 28 FENG)

Realizacja prac B+R, wdrażanie ich wyników oraz wprowadzanie innowacji jest możliwe, gdy pracownicy oraz kadra zarządzająca przedsiębiorstwa posiadają odpowiednie umiejętności.

Wsparcie udzielane w tym module umożliwia doskonalenie kompetencji pracowników i osób zarządzających (związanych z pracami B+R), zdobywanie przez nich nowych umiejętności i kwalifikacji, w tym kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), rozumiane jako formalne potwierdzenie posiadanych kompetencji przez uprawniony do tego podmiot lub **kwalifikacji i kompetencji rekomendowanych przez SRK (również w ramach dedykowanych konkursów)**, w szczególności z zakresu obszarów: prac B+R, inteligentnych specjalizacji, transformacji przemysłu w kierunku gospodarki 4.0, transferu technologii, zarządzania innowacjami, komercjalizacji wyników prac B+R, kompetencji z zakresu internacjonalizacji, ochrony własności przemysłowej, cyfryzacji, polityki klimatycznej, ekoprojektowania, gospodarki o obiegu zamkniętym, gospodarki niskoemisyjnej, a także kompetencji niezbędnych do obsługi infrastruktury badawczej sfinansowanej w ramach kompleksowego projektu.

Transfer technologii (s. 40 FENG)

- Wsparcie przygotowania do komercjalizacji rozwiązań technologicznych (w tym tworzonych na uczelniach i organizacjach badawczych) m.in. prace B+R i przedwdrożeniowych; **wzmocnienie współpracy z przedsiębiorstwami również poprzez m.in. współpracę z Sektorowymi Radami ds. Kompetencji**, ośrodkami innowacji, grupami roboczymi KIS, długofalowe rozwijanie usług centrów transferu technologii i spółek celowych oraz podnoszenie świadomości osób zarządzających organizacją badawczą w zakresie znaczenia komercjalizacji;
- Podnoszenie kompetencji biznesowych zespołów badawczych na uczelniach weryfikacja ich zgodności z potrzebami rynku, również **poprzez współpracę z Sektorowymi Radami ds. Kompetencji**, ośrodkami innowacji, grupami roboczymi KIS.

(s. 42 FENG) OI uwzględnią **współpracę z SRK**, a także grupami roboczymi KIS w zakresie zapotrzebowania na kompetencje niezbędne do rozwoju obszarów inteligentnych specjalizacji. Działalność OI wspiera transformację gospodarki (w tym cyfrową, zieloną) oraz stymuluje zachowania przedsiębiorców i motywuje ich do podnoszenia kompetencji, w szczególności wśród firm z sektora MŚP.

Wymienione obszary, choć dotyczą innego programu operacyjnego, są spójne z założeniami systemu rad sektorowych realizowanego w ramach FERS, dlatego ważne jest, aby działalność SRK uwzględniała te obszary, a SRK prowadziła sprawozdawczość w tym zakresie.

5. Ocena (ewaluacja) działań Rad sektorowych

Celem oceny (ewaluacji) SRK jest obiektywna opinia na temat ich funkcjonowania, w tym realizacji ustawowych zadań, wpływu na sektor i jej rozpoznawalności. Ocena będzie się odbywać w związku z zapisami § 9 „Umowy o współpracę w zakresie organizacji i prowadzenia sektorowej rady do spraw kompetencji”.

Ocena działalności SRK będzie prowadzona pod kątem:

1. działań podjętych w okresie organizacji i prowadzenia SRK, aktywności na rzecz sektora w zakresie, w jakim ustawa o utworzeniu PARP (i inne przepisy) zobowiązują SRK do realizacji zadań;
2. zapewnienia skutecznej realizacji zadań wskazanych w art. 4e ust. 2 ustawy;
3. zapewnienia dalszej organizacji i prowadzenia SRK.

Z uwagi na potrzebę kompleksowego podejścia uwzględniającego różnorodność rad wyodrębniono pięć najistotniejszych obszarów działania:

1. Obszar funkcjonalny (uwzględniający organizację pracy SRK);
2. Obszar realizacji zadań ustawowych wynikających z art. 4e ust. 2 ustawy;
3. Obszar wykorzystania przez SRK rozwiązań wynikających z przepisów prawa (uwzględniający inicjatywę legislacyjną);
4. Obszar dot. zaangażowania społecznego (responsywność SRK w zakresie zgłaszanego zapotrzebowania na kompetencje w odpowiedzi na nagłe zmiany na rynku);
5. Inne inicjatywy podejmowane przez SRK.

W ramach powyższych obszarów wyodrębniono kategorie i pytania szczegółowe (kryteria), mające na celu doprecyzowanie badanych zagadnień.

Każdemu z wyodrębnionych kryteriów przyporządkowano maksymalną i minimalną liczbę punktów zależną od wagi, jaka została mu nadana. Dodatkowo założono, że w wyniku oceny sporządzona zostanie ocena opisowa SRK uwzględniająca jej mocne i słabe strony.

Kryteria oceny SRK stanowią załącznik do niniejszych Wytycznych (Załącznik nr 6).

Ocena SRK będzie sporządzona w oparciu o informacje dostępne PARP w związku z prowadzeniem SRK przez Podmiot prowadzący radę.

6. Rola Rady Programowej ds. kompetencji i PARP

PARP podejmuje się zadań o charakterze strategicznym i systemowym dotyczącym rozwoju systemu rad sektorowych. W zależności od decyzji Prezesa PARP, Rada Programowa ds. kompetencji może być proszona o zajęcie stanowiska względem niektórych zmian systemowych.

Rola PARP obejmuje:

1. monitorowanie zgodności działań SRK z zapisami dokumentów strategicznych z poziomu krajowego;
2. monitorowanie działań SRK pod kątem innych działań realizowanych przez administrację centralną na rzecz sektorów reprezentowanych przez SRK lub na rzecz przedsiębiorców (zarówno ze środków europejskich, jak i krajowych);
3. wymianę informacji pomiędzy systemem Rad sektorowych a administracją centralną w obszarze rynku pracy i edukacji;
4. systemowe i doraźne wspieranie współpracy w obszarze rynku pracy i edukacji z samorządem regionalnym na poziomie województwa oraz z przedstawicielami innych instytucji regionalnych;
5. wsparcie organizacyjne współpracy między SRK, organizowanie spotkań tematycznych dla przedstawicieli SRK;
6. ustalanie listy sektorów, w których mogą funkcjonować SRK.

Rada Programowa ds. kompetencji pełni w systemie funkcję w zakresie:

1. Opiniowania listy sektorów, w których Prezes PARP zamierza powierzać prowadzenie SRK.
2. Upowszechniania wiedzy i informacji o systemie rad sektorowych.
3. Wydawania rekomendacji z własnej inicjatywy, w szczególności tych o charakterze cross-sektorowym lub transferowalnym.
4. Wydawania/aktualizowania rekomendacji sektorowych, o ile nie narusza to zakresu działań powołanych i działających SRK.
5. Wspieranie PARP w zakresie koordynacji i monitorowania realizacji zadań SRK.

7. Załączniki

Załącznik nr 1 – Minimalny zakres regulaminu Rady sektorowej.

Załącznik nr 2 – Wzór rekomendacji Rady sektorowej.

Załącznik nr 3 - Księga identyfikacji wizualnej systemu rad sektorowych.

Załącznik nr 4 – Informacje o nadchodzących wydarzeniach Rady sektorowej oraz badaniach i analizach.

Załącznik nr 5 – Minimalny zakres raportu Rady sektorowej.

Załącznik nr 6 – Kryteria oceny organizacji i prowadzenia Rady sektorowej.