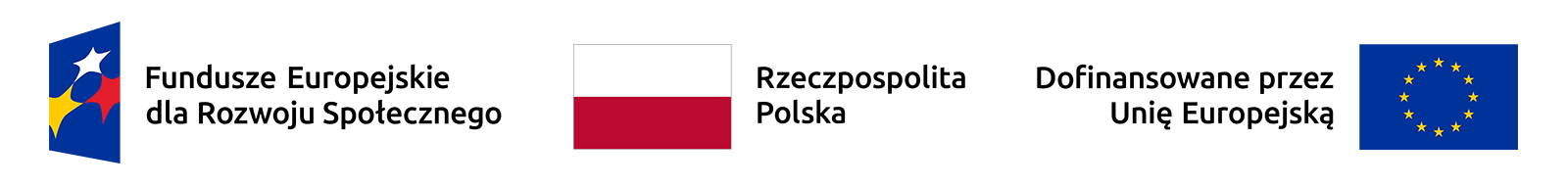
ikonka lokalizacji w kolorze czerwonymZałącznik nr 2 do Wytycznych – Wzór rekomendacji Rady sektorowej.



Adres lidera projektu: tel.: +48 22 432 80 80, e-mail: [biuro@parp.gov.pl](mailto:biuro@parp.gov.pl) | [www.parp.gov.pl/rady](http://www.parp.gov.pl/rady)

REKOMENDACJA[[1]](#footnote-1) NR …/…[[2]](#footnote-2)

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI – [wpisz nazwę sektora w mianowniku]

Rodzaj rekomendacji[[3]](#footnote-3) (wskazać jeden rodzaj rekomendacji):

Kompetencje/kwalifikacje zielone/kluczowe[[4]](#footnote-4)

Rekomendacja została wydana uchwałą Rady nr … z dnia ……r.

Opis sektora

Należy przedstawić cechy charakterystyczne dla danego sektora, jego specyfikę oraz potencjał.

Maksymalna liczba znaków: 1000.

Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, opisanych w dalszej części dokumentu.

Analiza sektora powinna odnosić się jedynie do obszaru związanego z rekomendacją i być uzasadnieniem do jej wprowadzenia. Należy przedstawić stan sektora i perspektywy jego rozwoju w okresie najbliższych 5 lat w kontekście rekomendacji. Na podstawie np. analizy dokumentów/badań/spotkań należy zaprezentować główne wnioski. Ponadto w analizie należy zawrzeć informacje o sposobie zebrania informacji o potrzebach kompetencyjnych sektora. Należy wskazać badania/konsultacje sektorowe, wskazujące na zidentyfikowane potrzeby kompetencyjne dla poszczególnych rekomendacji. Konieczne jest zawarcie informacji o:

1. zastosowanej metodzie zbierania danych,
2. czasie, w jakim dane były zbierane,
3. liczbie osób/firm, których opinie zostały wzięte pod uwagę,
4. charakterystyce grupy, która została przebadana,
5. dostępności wyników badań (np. adresy stron www, na których można zapoznać się z przywołanymi badaniami).

Rekomendacje powinny uwzględniać perspektywy i trendy rozwoju sektora występujące na poziomie europejskim. Rekomendacja będzie podlegać cyklicznej weryfikacji pod względem aktualności. W przypadku konieczności, dokonywana będzie modyfikacja uwzględniająca aktualny stan sektora. Ponadto, rekomendacja powinna być aktualizowana w sytuacjach nadzwyczajnych, np. wybuch pandemii, konflikt zbrojny.

Maksymalna liczba znaków: 2500.

Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze[[5]](#footnote-5).

Wpisz nazwę kompetencji/kwalifikacji [[6]](#footnote-6)

**Czy kompetencja/kwalifikacja jest włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?**

TAK / NIE

1. Efekt uczenia się (wpisz syntetyczną nazwę efektu uczenia się)
2. Kryteria weryfikacji (wpisz przypisane efektowi uczenia się kryteria weryfikacji)

Ad. I. Wpisz syntetyczną nazwę kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji włączonej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji lub zestawu efektów uczenia się wyodrębnionego w kwalifikacji włączonej do ZSK, nazwa powinna być zgodna z nazwą zarejestrowaną w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Ad. 1. Przez efekty uczenia się należy rozumieć wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne.

W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Efekty uczenia się powinny zostać opisane w sposób zrozumiały dla osób czytających rekomendację lub planujących przygotować usługę rozwojową na ich podstawie.

Efekty uczenia się powinny być:

* jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
* realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
* możliwe do zweryfikowania,
* zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Ad. A. Kryteria weryfikacji powinny wskazywać działania, które umie wykonać osoba, która nabyła efekt uczenia się, np. „Wyciąga wnioski na podstawie krytyki”, „przekazuje informacje w sposób ustrukturyzowany i terminowy”, „dzieli informacje na stopień ich ważności”, itp.

**Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji**

Podaj szacowaną skalę niedoboru (liczba osób). Powinna mieć ona związek z przeprowadzoną analizą. Wskaż województwa, w których ze względu na specyfikę gospodarki regionu, ten niedobór jest relatywnie bardziej dotkliwy/odczuwalny niż w innych województwach.

**Usługa rozwojowa[[7]](#footnote-7) wspierająca zdobycie kompetencji/kwalifikacji**

**Minimalne wymagania dotyczące usługi (liczba znaków:…):**

Jeśli ma to znaczenie dla jakości usługi edukacyjnej, określ minimalne warunki przy jakich usługa powinna być realizowana. Jakie warunki powinna spełnić osoba, pracownik, aby została objęta usługą rozwojową (czy wymagane są minimalne kompetencje?). Pod uwagę powinny być wzięte rekomendacje będące odpowiedzią na zdiagnozowane luki kompetencyjne[[8]](#footnote-8). Zawrzyj wskazówki dot. trenera/doradcy[[9]](#footnote-9), specjalistycznego sprzętu służącego procesowi dydaktycznemu, czasu usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę), rekomendowanej/alternatywnej formy wsparcia (np. szkolenia stacjonarne/zdalne, doradztwo, coaching, mentoring, kursy, studia podyplomowe itp.), minimalnej i maksymalnej liczby osób korzystających z usługi, przy której jej realizacja będzie efektywna i inne wskazówki istotne z punktu widzenia procesu edukacyjnego. Określając czas usługi, weź pod uwagę, że 1 godzina szkoleniowa to 45 min. zegarowych, a 1 godzina doradztwa to 60 min. zegarowych. Oszacuj koszt usługi rozwojowej. W przypadku kompetencji, określ, czy usługa rozwojowa może obejmować tylko część wybranych przez usługodawcę efektów uczenia się ją opisujących. Wskaż te efekty uczenia się, które mogłyby być wyłączone z realizacji usługi rozwojowej. Oszacuj, o ile taka usługa powinna być tańsza.

Maksymalna liczba znaków: 1500.

**Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych**

Jeśli ma to znaczenie dla jakości usługi edukacyjnej, opisz cechy grupy docelowej, która może być zainteresowana podniesieniem kompetencji/kwalifikacji, w tym np. jakie trzeba mieć wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje. Uwzględnij informacje o tym, w jakiej wielkości przedsiębiorstw potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni (czy powinni zajmować stanowiska kierownicze).

**Dodatkowe uwagi**

Rekomendacja powinna spełniać standardy WCAG.

Każde z pól niniejszej rekomendacji powinno być uzupełnione.

1. Rekomendacja ma być **drogowskazem** **dla instytucji** przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja powinna obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie i rozwiązania systemowe w zakresie danego sektora. [↑](#footnote-ref-1)
2. Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/rok jej wydania. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rekomendacja powinna zawierać opis zidentyfikowanego zapotrzebowania na kompetencje/kwalifikacje z obszaru kompetencji kluczowych dla sektora albo kompetencji „zielonych”. W jednej rekomendacji nie powinny znajdować się rekomendacje z obydwu obszarów. Rada powinna opracować jedną rekomendację kluczową i jedną zieloną. Dokument powinien określić rodzaj rekomendacji (kluczowa/zielona).

   Przez **kluczowe kompetencje** należy rozumiećtakie kompetencje/kwalifikacje, w których efekty uczenia się bezpośrednio są związane z danym sektorem i jego specyfiką, np. „obsługuje maszynę do szycia typu…”, „projektuje konstrukcje budynków o nośności…”. Należy zwracać szczególną uwagę, aby kompetencja/kwalifikacja miała związek z obszarem działalności sektora i jego specyfiką. Przez **zielone kompetencje** należy rozumieć takie kompetencje/kwalifikacje, które obejmują umiejętności techniczne - wymagane do przyjęcia lub wdrożenia standardów, procesów, usług, produktów i technologii w celu ochrony środowiska i jego ekosystemów, różnorodności biologicznej oraz do zmniejszenia zużycia energii i zasobów; mogą być one specyficzne dla danego zawodu, branży lub regionu. [↑](#footnote-ref-3)
4. Należy zostawić właściwą odpowiedź, niewłaściwą wykasować. [↑](#footnote-ref-4)
5. W zależności od potrzeb punkt „Kwalifikacja/kompetencja” może być wielokrotnie powielany. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje **w kolejności ich ważności dla sektora**. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora. [↑](#footnote-ref-5)
6. Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

   **Kompetencją** będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów certyfikacji nie można zidentyfikować. [↑](#footnote-ref-6)
7. Przez **usługę rozwojową** rozumie się nabycie, utrzymanie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych usługobiorcy lub pozwalająca na jego rozwój. Usługa rozwojowa jest również utożsamiana z **usługą szkoleniową** mającą na celu nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych usługobiorcy, w tym przygotowującą do uzyskania kwalifikacji, lub pozwalająca na jego rozwój; [↑](#footnote-ref-7)
8. Przez **lukę kompetencyjną** rozumie się 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. W przypadku osób zatrudnionych lub osób kandydujących do zatrudnienia na konkretnym stanowisku pracy luka kompetencyjna jest określaną jako różnica pomiędzy wymaganiami określonymi w opisie modelowego stanowiska pracy, a rzeczywistymi kompetencjami posiadanymi przez osobę zatrudnioną lub osobę kandydującą do zatrudnienia. [↑](#footnote-ref-8)
9. Trener/doradca powinien spełniać warunki w zakresie realizacji usługi określone w Rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 lipca 2023 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe (Dz.U.2023.1686), w szczególności w § 6. [↑](#footnote-ref-9)