

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA (OPZ)

1. Informacje ogólne

1.1. Nazwa zamówienia

Zapotrzebowanie na kapitał ludzki w przemyśle lotniczym: identyfikacja aktualnych i prognozowanych luk kompetencyjnych

1.2. Kontekst realizacji badania

Badanie realizowane jest w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor Przemysł Lotniczy” i stanowi element działań mających na celu identyfikację oraz prognozowanie potrzeb kompetencyjnych sektora przemysłu lotniczego w Polsce.

1.3. Tryb udzielenia zamówienia

Zamówienie zostanie udzielone w trybie określonym w art. 132 i nast. ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z późn. zm.).

2. Przedmiot zamówienia

Przedmiot zamówienia został sklasyfikowany według Wspólnego Słownika Zamówień (CPV) następującym kodem:

79300000-7 – Usługi badań rynkowych i ekonomicznych oraz ankiet

Przedmiotem zamówienia jest kompleksowa realizacja badania dotyczącego zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje pracowników w sektorze przemysłu lotniczego w Polsce, obejmującego zarówno perspektywę bieżącą, jak i krótkoterminową (3 lata) oraz średnioterminową (5 lat).

Badanie obejmuje analizę perspektywy przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego oraz systemu edukacji i kształcenia (formalnego i pozaformalnego), ze szczególnym uwzględnieniem wpływu procesów cyfryzacji, automatyzacji i wdrażania rozwiązań Przemysłu 4.0.

3. Warunki udziału w postępowaniu oraz opis ich spełniania

Do udziału w postępowaniu mogą przystąpić Wykonawcy spełniający warunki dotyczące zdolności technicznej i zawodowej. Spełnianie warunków udziału oceniane jest w formule „spełnia / nie spełnia”. Niespełnienie któregośkolwiek z warunków skutkuje wykluczeniem Wykonawcy z postępowania, a jego oferta podlega odrzuceniu.

3.1. Wiedza i doświadczenie

W okresie ostatnich 3 lat przed upływem terminu składania ofert, a jeżeli okres prowadzenia działalności przez Wykonawcę jest krótszy – w tym okresie, Wykonawca wykonał należycie co najmniej 2 usługi badawcze odpowiadające swoim zakresem przedmiotowi zamówienia.

Przez usługi odpowiadające przedmiotowi zamówienia Zamawiający rozumie badania o charakterze społecznym, rynkowym lub sektorowym, które: obejmowały realizację badań ilościowych z wykorzystaniem co najmniej jednej z metod: CAWI i/lub CATI oraz badań jakościowych z wykorzystaniem co najmniej jednej z metod: IDI i/lub FGI, miały

charakter kompleksowy, tj. obejmowały zaprojektowanie badania, realizację badań oraz opracowanie wyników w formie raportu końcowego. Każda z wymaganych usług badawczych musiała mieć wartość nie niższą niż 150 000 zł brutto. Dopuszcza się, aby wskazane usługi były realizowane zarówno na rzecz podmiotów publicznych, jak i podmiotów prywatnych, niezależnie od formy prawnej tych podmiotów.

Dowód spełnienia: wykaz usług zawierający nazwę, termin, wartość i odbiorcę oraz dokument potwierdzający należyte wykonanie (np. referencje, protokoły odbioru).

3.2 Potencjał kadrowy

Wykonawca musi dysponować zespołem badawczym, w tym:

- Kierownikiem badania z min. 5-letnim doświadczeniem w badaniach społecznych lub rynku pracy oraz pełnieniem funkcji kierownika lub eksperta w min. 2 ogólnopolskich badaniach. Wymóg realizacji badań ogólnopolskich wynika z faktu, że przedmiot zamówienia obejmuje badania pierwotne o zasięgu ogólnokrajowym. Doświadczenie to gwarantuje, że kierownik posiada kompetencje niezbędne do prawidłowej organizacji, nadzoru i realizacji badania o tak szerokim i złożonym zakresie, co przekłada się na wysoką jakość i reprezentatywność wyników.
- Co najmniej 2 ekspertami badawczymi z min. 3-letnim doświadczeniem w badaniach ilościowych i jakościowych oraz udziałem w co najmniej 2 projektach badawczych.
- Co najmniej 1 ekspertem badawczym z doświadczeniem związanym z obszarem badań kwalifikacji i kompetencji na rynku pracy.
- Co najmniej 1 metodologiem z min. 3-letnim doświadczeniem w realizacji projektów badawczych, odpowiedzialnym za opracowanie koncepcji metodologicznej.

Zamawiający nie narzuca Wykonawcy formy zatrudnienia ani podstawy prawnej dysponowania osobami skierowanymi do realizacji zamówienia, z zastrzeżeniem, że osoby te muszą faktycznie uczestniczyć w realizacji zamówienia i spełniać wymagania określone w OPZ. O podmiotowe środki dowodowe zostanie wezwany wyłącznie Wykonawca najwyższej oceniony.

Dowód spełnienia: wykaz osób z imieniem, nazwiskiem, funkcją, opisem doświadczenia oraz oświadczenie o ich dysponowaniu. Każda funkcja będzie pełniona przez jedną osobę.

4. Cel badania

4.1 Cel ogólny

Analiza struktury oraz uwarunkowań zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje pracowników w polskim sektorze przemysłu lotniczego, zarówno w ujęciu bieżącym, jak i prognozowanym, z uwzględnieniem wpływu zmian technologicznych, organizacyjnych i rynkowych.

4.2 Główny problem badawczy

Jakie kwalifikacje i kompetencje - zgodnie z podejściem stosowanym w Bilansie Kapitału Ludzkiego (BKL) zgodnie z którym kompetencje rozumiane są jako zestaw wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających skuteczne wykonywanie zadań zawodowych,

natomiast kwalifikacje jako formalnie potwierdzone efekty uczenia się (według podmiotów sektora przemysłu lotniczego w Polsce oraz systemu edukacji i kształcenia) są kluczowe dla obecnych i przyszłych pracowników oraz jakie działania mogą podjąć przedsiębiorstwa i system edukacji (formalnej i nieformalnej), aby sprostać wymaganiom Przemysłu 4.0, niedopasowaniu kompetencyjnemu absolwentów oraz zmieniającym się potrzebom rynku pracy?

4.3 Cele szczegółowe i pytania badawcze

Cele szczegółowe badania oraz pytania problemowe zostały zawarte w Załączniku nr 1 do OPZ i mają charakter wiążący dla Wykonawcy. Zamawiający dopuszcza rozbudowanie zamieszczonej w załączniku nr 1 problematyki badawczej w celu dostosowania jej do realiów procesu badawczego. Wszelkie działania badawcze, analityczne i raportowe muszą pozostawać w zgodności z celami określonymi w tym załączniku.

5. Zakres badania

Zakres zamówienia obejmuje w szczególności:

- Opracowanie szczegółowej koncepcji badawczej.
- Dobór i przygotowanie narzędzi badawczych oraz prezentacja metodologii oraz narzędzi na spotkaniu z Zamawiającym.
- Przeprowadzenie pilotażu badania na próbie pilotażowej obejmującej przedstawicieli zespołu Zamawiającego.
- Realizację badań ilościowych i jakościowych, wraz z zapewnieniem rekrutacji respondentów.
- Przygotowanie, weryfikacja i czyszczenie baz danych z badań ilościowych oraz wykonanie transkrypcji i kodowania materiału badawczego z badań jakościowych.
- Analizę danych pierwotnych i wtórnych.
- Opracowanie raportu końcowego wraz z rekomendacjami oraz prezentacja wyników na spotkaniu z Zamawiającym.
- Przygotowanie publikacji raportu wraz z wydrukiem oraz prezentacji wyników.

6. Współpraca z Zamawiającym i nadzór nad realizacją badania

Wykonawca zobowiązany jest do projektowania oraz realizacji każdego etapu badania **w ścisłej współpracy z Zamawiającym**. Celem współpracy jest zapewnienie zgodności realizowanych działań z celami badania oraz potrzebami Zamawiającego.

W szczególności Wykonawca zobowiązany będzie do:

- konsultowania z Zamawiającym założeń koncepcji badawczej oraz harmonogramu realizacji badania,
- przedstawiania Zamawiającemu do akceptacji kluczowych produktów częściowych, w tym w szczególności: koncepcji badawczej, narzędzi badawczych, wyników analiz częściowych oraz projektu raportu końcowego. Zamawiający wymaga, aby Wykonawca zorganizował dwa spotkania z Zamawiającym, podczas których Kierownik badania lub metodolog przedstawią:
 - a) Koncepcję badawczą oraz narzędzia badawcze,

b) Prezentację wyników badania (w okresie do 7 dni od dnia przedłożenia raportu).

Dodatkowo po zakończeniu fazy gromadzenia danych Wykonawca przekaze Zamawiającemu kompletne i poprawnie sformatowane bazy danych zawierające wyniki badań ilościowych oraz jakościowych. Bazy danych powinny być dostarczone w formacie umożliwiającym dalszą analizę statystyczną (np. Word, Excel, CSV). Dane muszą być oczyszczone z błędów i niekompletności, gotowe do wykorzystania przez Zamawiającego lub inne podmioty upoważnione do dalszej analizy, co umożliwi samodzielne prowadzenie analiz nieobjętych badaniem oraz łączenie poszczególnych etapów badań (cyklów) w większe zbiory badawcze.

- uwzględniania uwag i sugestii Zamawiającego zgłaszanych na poszczególnych etapach realizacji badania, o ile nie naruszają one zasad rzetelności metodologicznej i niezależności badawczej,
- bieżącego informowania Zamawiającego o postępie prac.

Zamawiający zastrzega sobie prawo do weryfikacji realizacji poszczególnych etapów badania oraz zgłaszania uwag, przy czym współpraca ta nie może prowadzić do naruszenia samodzielności Wykonawcy w zakresie doboru metod badawczych i formułowania wniosków badawczych.

7. Metodologia badawcza

Zamawiający wymaga zastosowania podejścia opartego na triangulacji metod badawczych, zapewniającego rzetelność, porównywalność oraz możliwość formułowania wniosków o charakterze diagnostycznym i prognostycznym.

Zamawiający wskazuje minimalny zakres metod badawczych, przy czym dopuszcza proponowanie przez Wykonawcę metod dodatkowych - uzupełniających, pod warunkiem wykazania i rzetelnego uzasadnienia, że ich zastosowanie przyczyni się do podniesienia jakości badania, w szczególności poprzez zwiększenie rzetelności, trafności lub pogłębienia uzyskanych wyników. Zastosowanie metod dodatkowych musi pozostawać w bezpośrednim związku z celami badania oraz zapewniać wyższą jakość i szerszy zakres danych w porównaniu do minimalnego zakresu metod wskazanych przez Zamawiającego.

Wykonawca, proponując zastosowanie metody dodatkowej - uzupełniającej, zobowiązany jest do:

- jednoznacznego wskazania metody, którą zamierza zastosować,
- przedstawienia jej szczegółowej charakterystyki, w tym w szczególności:
 - a) zakresu badania i rodzaju pozyskiwanych danych,
 - b) sposobu doboru próby i respondentów (w oparciu o problematykę badawczą oraz z uwzględnieniem osób pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy),
 - c) procedury realizacji badania,
 - d) sposobu zapewnienia rzetelności, trafności lub pogłębienia uzyskanych wyników,

- wykazania, że zaproponowana metoda dodatkowa - uzupełniająca zapewnia osiągnięcie wyższej jakości i szerszego zakresu danych w porównaniu do minimalnego zakresu metod wskazanych przez Zamawiającego.

Ocena zaproponowanych dodatkowych – uzupełniających metod będzie należała do Zamawiającego.

Minimalny zakres metodologiczny obejmuje:

Badanie ilościowe (CAWI/CATI) – Zamawiający wymaga zastosowanie metody CAWI, nie mniej w celu zapewnienia pełnej dostępności przewidziano możliwość realizacji badania w formule CATI, w przypadku zgłoszenia takiej potrzeby przez respondentów. Wykorzystanie metody CATI powinno każdorazowo zostać uzgodnione z Zamawiającym przed wykorzystaniem tej metody. Badanie zrealizowane będzie wśród przedstawicieli przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego oraz instytucji systemu edukacji i kształcenia, studentów i uczniów, w liczbie **nie mniejszej niż 1380 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy**, w tym:

- co najmniej 280 przedstawicieli HR przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego, przy czym z każdego przedsiębiorstwa Wykonawca pozyska 1 ankietę.
Ze względu na specyfikę i niszowość branży, dopuszcza się możliwość realizacji badania na poziomie minimalnie 70% liczby przedsiębiorstw, pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody Zamawiającego. W przypadku zmniejszenia liczby respondentów w tej grupie, Wykonawca zobowiązany jest do proporcjonalnego zwiększenia liczby ankiet w innej, określonej przez Zamawiającego grupie respondentów.
- Co najmniej 300 pracowników przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego, pełniących funkcje lub zajmujących stanowiska związane bezpośrednio z procesami produkcyjnymi, technicznymi, zarządczymi lub innymi kluczowymi obszarami działalności branży - dobór próby warstwowo-losowy na podstawie wielkości przedsiębiorstwa.
- Co najmniej 100 przedstawicieli szkolnictwa wyższego – wykładowców bezpośrednio zaangażowanych w kształcenie w ramach przedmiotów związanych z przemysłem lotniczym.
- Co najmniej 100 nauczycieli szkół ponadpodstawowych bezpośrednio zaangażowanych w kształcenie w ramach przedmiotów związanych z przemysłem lotniczym.
- Co najmniej 300 studentów uczelni wyższych kształcących się na kierunkach i przedmiotach związanych bezpośrednio z przemysłem lotniczym.
- Co najmniej 300 uczniów szkół ponadpodstawowych, kształcących się w ramach programów i przedmiotów związanych bezpośrednio z przemysłem lotniczym.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI/T-IDI) – realizowane z kluczowymi interesariuszami sektora, w liczbie **25 wywiadów**, w tym:

- 10 wywiadów z przedstawicielami HR przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego, z zastrzeżeniem, że z każdego przedsiębiorstwa zostanie przeprowadzony tylko jeden wywiad.
- 10 wywiadów z przedstawicielami systemu edukacji formalnej, w tym 5 wywiadów z dyrektorami szkół ponadpodstawowych kształcących w obszarze przemysłu lotniczego oraz 5 wywiadów z dziekanami wydziałów szkół wyższych lub innymi osobami bezpośrednio zaangażowanymi w proces decyzyjny związany z kształtowaniem planów i programów studiów na potrzeby sektora przemysłu lotniczego.
- 5 wywiadów z przedstawicielami instytucji zajmujących się kształceniem nieformalnym, w tym organizacji szkoleniowych, centrów doskonalenia zawodowego oraz innych podmiotów oferujących kursy i szkolenia w zakresie rozwoju kwalifikacji i kompetencji technicznych i miękkich istotnych dla rozwoju kadr w sektorze przemysłu lotniczego (poza formalnym systemem edukacji).

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI/e-FGI) – w liczbie **4 wywiadów grupowych**, przy czym każdy wywiad powinien liczyć od 6 do 8 uczestników. Każda grupa fokusowa powinna składać się z przedstawicieli działów HR przedsiębiorstw sektora przemysłu lotniczego oraz przedstawicieli systemu edukacji formalnej — w tym zarówno uczelni wyższych, jak i szkół średnich — w zbliżonych proporcjach, zapewniając różnorodność ról i perspektyw uczestników.

Desk research – obejmujący analizę dokumentów branżowych, strategicznych, krajowych, europejskich i międzynarodowych, w tym raportów, analiz rynkowych oraz standardów kwalifikacyjnych. Zamawiający przekaże wykonawcy listę dokumentów, które muszą zostać uwzględnione w analizie danych zastanych. Liczba i zakres dokumentów zostaną ustalone w porozumieniu z wykonawcą na etapie realizacji badania.

8. Aspekty społeczne

Dopuszcza się realizację badań z wykorzystaniem narzędzi zdalnych, z uwzględnieniem potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami.

Wykonawca zobowiązany jest do zapewnienia dostępności procesu badawczego dla osób ze szczególnymi potrzebami, w szczególności poprzez:

- możliwość realizacji badań w formach alternatywnych (np. CATI zamiast CAWI),
- stosowanie jasnego i zrozumiałego języka komunikacji,
- dostosowanie narzędzi badawczych do potrzeb respondentów, w miarę możliwości i zasadności badawczej.

Wykonawca zobowiązany jest do realizacji zamówienia zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 tj. z poszanowaniem **zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym zapewnienia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości kobiet i mężczyzn**. Badanie powinno być prowadzone w sposób wolny od dyskryminacji ze względu w szczególności na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne i społeczne,

orientację seksualną, niepełnosprawność, poglądy polityczne oraz inne przesłanki mogące prowadzić do nierównego traktowania, zgodnie z zasadami horyzontalnymi. Dobór respondentów oraz sposób realizacji badania nie mogą prowadzić do systemowego wykluczenia określonych grup społecznych, o ile ich udział jest uzasadniony zakresem badania.

9. Harmonogram realizacji

Badanie zostanie zrealizowane w okresie **maj 2026 – październik 2026**.

Raport końcowy powinien zostać przekazany Zamawiającemu **nie później niż do dnia 15 września 2026 r.** Termin ten wynika z konieczności zapewnienia odpowiedniego czasu na weryfikację, zgłoszenie uwag, przygotowanie publikacji raportu, wydruk, opracowanie prezentacji wyników oraz przeprowadzenie procedury odbioru końcowego zgodnie z wewnętrznym harmonogramem Zamawiającego.

Za zakończenie realizacji zamówienia uznaje się dzień podpisania przez Zamawiającego **protokołu odbioru końcowego**, przy czym czynność ta nastąpi **nie później niż do dnia 15 października 2026 r.** Oba terminy mają charakter **nieprzekraczalny** i nie podlegają zmianie.

Zgodnie z wymogiem oceny harmonogramu jako kryterium wyboru oferty, Wykonawca jest zobowiązany do przedstawienia ramowego harmonogramu realizacji badania na etapie składania ofert. Harmonogram ten powinien zawierać kluczowe etapy i przewidywane terminy realizacji w tym terminy przekazania raportu końcowego oraz podpisania protokołu odbioru końcowego wskazane powyżej przez Zamawiającego. Ramowy harmonogram realizacji zostanie opracowany i zatwierdzony przed podpisaniem umowy, i po zatwierdzeniu przez Zamawiającego będzie stanowił załącznik do umowy. Realizacja poszczególnych etapów badania może rozpocząć się wyłącznie po zatwierdzeniu harmonogramu przez Zamawiającego. Wszelkie zmiany harmonogramu operacyjnego w trakcie realizacji zamówienia wymagają uprzedniej zgody Zamawiającego, wyrażonej w formie pisemnej lub elektronicznej.

Zmiany harmonogramu operacyjnego:

- nie mogą prowadzić do zmiany zakresu przedmiotu zamówienia,
- nie mogą powodować przesunięcia terminów granicznych określonych w OPZ,
- nie wpływają na wysokość wynagrodzenia Wykonawcy.

Zmiany harmonogramu operacyjnego nie stanowią zmiany umowy w rozumieniu art. 455 ustawy Prawo zamówień publicznych i nie wymagają zawarcia aneksu do umowy.

10. Produkty i rezultaty badania

Wykonawca zobowiązany będzie do przygotowania następujących produktów i rezultatów badania:

1. **Raportu metodologicznego** – zawierającego opis zastosowanych metod, doboru próby, narzędzi badawczych oraz przebiegu realizacji badania.
2. **Kompletnych i poprawnie sformatowanych baz danych** zawierających wyniki badań ilościowych i jakościowych.

3. Raportu końcowego z badania w wersji elektronicznej i drukowanej (50 egzemplarzy), obejmującego co najmniej:

- streszczenie menedżerskie,
- opis kontekstu i celów badania,
- szczegółowy opis metodologii,
- prezentację i analizę wyników badań ilościowych i jakościowych,
- wnioski diagnostyczne i prognostyczne przedstawione w formie tabelarycznej, wraz z odniesieniem do konkretnych stron raportu, które stanowiły podstawę ich sformułowania. W przypadku wniosków o charakterze politycznym lub instytucjonalnym, Wykonawca obowiązkowo wskaże podmiot odpowiedzialny za ich wdrożenie.
- rekomendacje szkoleniowe i systemowe.
- bibliografię, tabele danych, spis wykresów i spis tabel oraz wzory narzędzi badawczych.

Egzemplarze drukowane raportu końcowego muszą być tożsame treściowo z wersją elektroniczną raportu oraz zgodne z zatwierdzoną przez Zamawiającego wersją końcową.

Wykonawca zobowiązany będzie do **wydrukowania i przekazania Zamawiającemu 50 egzemplarzy raportu końcowego nie później niż do dnia 30 września 2026 r.** Raport końcowy z badania w wersji drukowanej powinien spełniać następujące wymagania techniczne:

- objętość: **180 - 220 stron** (format A4),
- druk: **kolorowy**, dwustronny,
- papier: **ekologiczny** np. papier z certyfikatem FSC, PEFC,
- gramatura papieru: **80 - 100 g/m²** (wnętrze),
- okładka: papier o podwyższonej gramaturze (**min. 200 - 300 g/m²**),
- oprawa: **mięka, klejona** (klejenie trwałe, umożliwiające normalne użytkowanie raportu),
- jakość wykonania: zapewniająca trwałość egzemplarzy oraz możliwość ich dystrybucji wśród interesariuszy.

Wykonawca zobowiązany jest do opracowania raportu końcowego zgodnie z powszechnie przyjętymi standardami wizualizacji i prezentacji danych, w szczególności poprzez:

- zastosowanie spójnej i czytelnej kolorystyki w całym dokumencie,
- wykorzystanie jednolitych bloków kolorystycznych, stylów wykresów i tabel,
- zapewnienie przejrzystości prezentowanych danych oraz ich czytelności dla odbiorców nieposiadających specjalistycznej wiedzy metodologicznej,
- logiczne rozmieszczenie treści, wykresów i infografik wspierających interpretację wyników,
- dostosowanie formy wizualnej raportu do jego dystrybucji w wersji elektronicznej i drukowanej.

Standardy wizualne raportu powinny wspierać zrozumienie wyników badania oraz zapewniać spójność i profesjonalny charakter opracowania.

4. **Prezentacji wyników badania** w formacie umożliwiającym ich przedstawienie interesariuszom w formacie .pptx. Sposób przygotowania i zakres prezentacji zostanie ustalony z Zamawiającym.

Wszystkie produkty i rezultaty badania powinny zostać przygotowane zgodnie z Podręcznikiem wnioskodawcy i beneficjenta Funduszy Europejskich na lata 2021-2027 w zakresie informacji i promocji, z załącznikiem nr 2. Standardy dostępności dla polityki spójności 2021-2027 do Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej oraz z załącznikiem nr 3. Księga identyfikacji wizualnej systemu rad sektorowych Wytycznych w zakresie organizacji i prowadzenia Rad sektorowych.

11. Aspekty środowiskowe

Wykonawca zobowiązany jest do realizacji zamówienia z poszanowaniem zasad zrównoważonego rozwoju oraz minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 - Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej oraz zasadą Do No Significant Harm (DNSH), wynikającą z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 oraz wytycznymi dotyczącymi realizacji projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

W szczególności Wykonawca zobowiązany jest do:

- realizacji zamówienia w sposób, który nie powoduje znaczącego negatywnego oddziaływania na środowisko w całym cyklu życia usługi, zgodnie z zasadą „Do No Significant Harm” (DNSH), o której mowa w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241;
- stosowania rozwiązań organizacyjnych i technicznych ograniczających wpływ realizacji zamówienia na środowisko;
- preferowania komunikacji elektronicznej oraz cyfrowego obiegu dokumentów,
- ograniczania zużycia papieru do niezbędnego minimum;
- eliminowania, w miarę możliwości, stosowania jednorazowych materiałów i opakowań wykonanych z tworzyw sztucznych w trakcie realizacji zamówienia, w tym podczas organizacji spotkań, warsztatów lub prezentacji;
- wykorzystywania materiałów przyjaznych środowisku, w tym materiałów pochodzących z recyklingu lub nadających się do ponownego przetworzenia, w szczególności przy realizacji elementów materialnych zamówienia (np. druk raportów);
- uwzględniania czynników środowiskowych przy doborze towarów i usług niezbędnych do realizacji zamówienia, poprzez wybór rozwiązań, których

oddziaływanie na środowisko w trakcie cyklu życia jest mniejsze w porównaniu do rozwiązań o identycznym przeznaczeniu;

- zapewnienia, aby ewentualni podwykonawcy (jeżeli dotyczy) również realizowali swoje zadania zgodnie z powyższymi zasadami.

12. Wymagania jakościowe i formalne

- realizacja badania zgodnie z zasadami etyki badań społecznych oraz standardami badań rynku i opinii publicznej (np. ESOMAR lub równoważne),
- zapewnienie zgodności z przepisami RODO,
- zachowanie poufności danych i anonimowości respondentów,
- przekazanie zamawiającemu autorskich praw majątkowych do wyników badania,
- zakaz wykorzystywania narzędzi opartych na automatycznym generowaniu treści lub odpowiedzi (w tym chatbotów, systemów conversational AI lub innych rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji) w procesie pozyskiwania danych od respondentów, w szczególności podczas realizacji badań ilościowych i jakościowych, jeżeli narzędzia te miałyby zastępować bezpośredni udział ankietera, moderatora lub badacza.

Dopuszcza się wykorzystanie narzędzi informatycznych wspierających organizację badania (np. systemów do rekrutacji respondentów, rejestracji wywiadów, transkrypcji lub analizy danych), pod warunkiem, że nie wpływają one na sposób komunikacji z respondentami ani na treść pozyskiwanych odpowiedzi.

13. Odbiór prac, zasady rozliczeń i odpowiedzialność finansowa

1. Realizacja zamówienia podlega odbiorowi przez Zamawiającego na podstawie **protokołu odbioru końcowego**, potwierdzającego wykonanie całości przedmiotu zamówienia zgodnie z OPZ oraz umową.
2. Podstawą do dokonania rozliczenia finansowego z Wykonawcą będzie podpisany przez Strony protokół odbioru końcowego, bez zastrzeżeń.
3. Zamawiający wymaga, aby **najpóźniej do dnia 15 października 2026 r.** został podpisany przez Zamawiającego **protokół odbioru końcowego bez wad**, potwierdzający prawidłowe i kompletne wykonanie przedmiotu zamówienia. Podpisany protokół odbioru końcowego będzie stanowił **podstawę do wystawienia przez Wykonawcę faktury VAT**. Rozliczenie finansowe zamówienia nastąpi na podstawie prawidłowo wystawionej faktury, z **30-dniowym terminem płatności**, liczonym od dnia jej doręczenia Zamawiającemu.
4. Wykonawca ponosi pełną odpowiedzialność za wszelkie koszty związane z realizacją przedmiotu zamówienia, w tym w szczególności koszty organizacyjne, osobowe, logistyczne, techniczne oraz analityczne. Wynagrodzenie Wykonawcy obejmuje również ewentualne koszty gratyfikacji lub rekompensat dla uczestników badań jakościowych (IDI, T-IDI, FGI, e-FGI), jeżeli Wykonawca uzna je za niezbędne dla prawidłowej realizacji badania. Zamawiający nie przewiduje odrębnego finansowania ani refundacji kosztów poniesionych przez Wykonawcę w związku z realizacją badania.

14. Wykorzystanie wyników badania

Wyniki badania będą wykorzystywane przez Zamawiającego w szczególności do:

- formułowania rekomendacji szkoleniowych,
- działań Sektorowej Rady ds. Kompetencji,
- prezentacji wyników podczas corocznych spotkań z interesariuszami sektora
- przeprowadzania analiz długoterminowych w celu identyfikacji trendów regresywnych i progresywnych, umożliwiających ocenę dynamiki zmian w zakresie kompetencji, kwalifikacji lub innych analizowanych wskaźników,
- innych działań, w tym publikacji na stronach internetowych oraz przeprowadzenia dodatkowych analiz.

15. Prawa autorskie

1. W ramach wynagrodzenia Wykonawca przeniesie na Zamawiającego **wyłączne, nieograniczone majątkowe prawa autorskie do wszystkich utworów powstałych w wyniku realizacji zamówienia, w tym w szczególności do raportu końcowego, raportów częściowych, narzędzi badawczych, zestawień, analiz oraz prezentacji.**
2. Przeniesienie autorskich praw majątkowych nastąpi bez ograniczeń czasowych i terytorialnych, na wszystkich znanych polach eksploatacji, w szczególności obejmujących: utrwalanie, zwielokrotnianie, wprowadzanie do obrotu, publiczne udostępnianie (w tym w Internecie), rozpowszechnianie oraz wykorzystywanie w działalności informacyjnej, analitycznej i informacyjnej Zamawiającego.
3. W związku z tym, że Zamawiający zgodnie z wymaganiami związanymi z zapewnieniem otwartego dostępu do produktów FERS jest zobowiązany udostępnić powstałe w ramach realizacji zamówienia utwory na licencji **Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0)**, Wykonawca zobowiązany jest do umieszczenia w raportach, bazach danych oraz innych materiałach wymaganych oznaczeń licencyjnych, zgodnych z warunkami tej licencji.
4. Wykonawca oświadcza, że przekazane utwory będą wolne od wad prawnych i nie będą naruszały praw osób trzecich.
5. Wykonawca zobowiązuje się do uzyskania wszelkich niezbędnych zgód i licencji, jeżeli wykorzystanie utworów osób trzecich okaże się konieczne.

16. Kryteria oceny ofert

Zamawiający dokona wyboru najkorzystniejszej oferty na podstawie poniższych kryteriów oceny ofert. Maksymalna liczba punktów możliwych do uzyskania wynosi **100 punktów**.

1. Cena brutto – 40 pkt

Punkty zostaną przyznane według wzoru:

$$P_c = (C_{min} / C_{bad}) \times 40$$

gdzie:

- C_{min} – najniższa cena brutto spośród złożonych ofert,

- *Cbad* – cena brutto badanej oferty.

Oferta z najniższą ceną otrzyma **40 pkt**, pozostałe odpowiednio mniej.

Metodologia realizacji badania – 35 pkt

Zamawiający przyjął konstrukcję kryteriów oceny ofert, w której metodologia realizacji badania stanowi 35%, maksymalnej liczby punktów ze względu na charakter zamówienia oraz długoterminowe skutki zastosowanych rozwiązań metodologicznych.

Po pierwsze, przedmiot zamówienia nie ogranicza się wyłącznie do jednorazowej realizacji badań terenowych, lecz obejmuje również opracowanie kompletnych narzędzi badawczych (w szczególności kwestionariuszy i scenariuszy), które będą wykorzystywane w kolejnych edycjach badań realizowanych w następnych latach trwania projektu. Oznacza to, że poprawność, spójność i rzetelność tej części metodologii, która przekłada się na konstrukcję narzędzi badawczych, będą miały wpływ nie tylko na wyniki niniejszego zamówienia, ale na cały cykl badawczy planowany w projekcie.

Po drugie, dane gromadzone w ramach niniejszego zamówienia mają stanowić punkt odniesienia dla badań prowadzonych w kolejnych latach i być wykorzystywane do zaawansowanych analiz trendów oraz prognoz długoterminowych dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w sektorze przemysłu lotniczego. Warunkiem możliwości prowadzenia takich analiz jest zastosowanie spójnej, dobrze przemyślanej metodologii, w szczególności w obszarze doboru prób, operacjonalizacji kluczowych pojęć, konstrukcji wskaźników i miar syntetycznych oraz zaplanowanych analiz statystycznych.

Po trzecie, w przypadku badań społecznych o znaczeniu sektorowym, gdzie wyniki będą wykorzystywane do formułowania rekomendacji systemowych oraz decyzji publicznych, kluczowe jest ograniczenie ryzyka niskiej jakości danych, błędnej interpretacji wyników oraz braku możliwości ich porównania w czasie.

Taka proporcja kryteriów jest zgodna z zasadą, że w zamówieniach na usługi badawcze kluczowe znaczenie ma jakość merytoryczna i metodologiczna, a nie wyłącznie najniższy koszt realizacji. Przyjęta struktura punktowa pozwala na wybór oferty, która zapewni nie tylko racjonalny poziom wydatków, lecz przede wszystkim wysoką jakość metodologiczną badań oraz długoterminową wartość uzyskanych danych dla całego projektu i jego kolejnych edycji.

Ocena obejmie:

- stopień szczegółowości i spójności opisu koncepcji metodologicznej w odniesieniu do celów, zakresu oraz problematyki badawczej określonej w OPZ (w tym Załączniku nr 1),
- jakość i adekwatność proponowanego doboru prób badawczych dla wszystkich grup respondentów (w tym grup trudnodostępnych),
- zaproponowane metody badawcze wykraczające poza minimalny zakres określony w OPZ oraz ich wartość dodaną dla realizacji celów badania,

- zakres i poziom zaawansowania planowanych analiz danych, w tym dobór metod statystycznych,
- propozycję budowy wskaźników i miar syntetycznych umożliwiających prowadzenie analiz porównawczych i długoterminowych,
- system zapewnienia jakości, rzetelności i bezpieczeństwa danych, zgodności z zasadami etyki badań społecznych, przepisami o ochronie danych osobowych oraz wymogami dostępności i równego traktowania,
- uwzględnienie specyfiki sektora przemysłu lotniczego, w szczególności niszowego charakteru branży, struktury interesariuszy oraz planowanego wykorzystania wyników w kolejnych edycjach badań i analizach trendów.

Skala punktowa

1. Szczegółowość opisu i dostosowanie do zakresu badania (0–6 pkt)

- **0 pkt:** Brak opisu metodologii lub opis skrajnie ogólnikowy, bez rzeczywistego powiązania z zakresem i celami badania określonymi w OPZ.
- **1 pkt:** Bardzo ogólny opis; wskazano jedynie główne metody lub etapy.
- **2 pkt:** Opis obejmuje większość kluczowych elementów (metody, główne etapy), ale jest nierównomierny: brakuje opisu części etapów (np. pilotażu, analizy danych jakościowych) lub powiązania części działań z celami szczegółowymi.
- **3 pkt:** Spójny opis głównych etapów badania (projektowanie, teren, analiza, raportowanie) z podstawowym wskazaniem ich powiązania z zakresem badania i pytaniami problemowymi; niektóre podetapy lub uzasadnienia opisane ogólnie.
- **4 pkt:** Szczegółowy i kompletny opis wszystkich etapów oraz większości podetapów badania, jasno powiązany z zakresem, celami ogólnymi i szczegółowymi oraz wymaganiami OPZ; logika przejścia między etapami jest czytelna, zawiera propozycje kierunków rozszerzenia problematyki badawczej.
- **6 pkt:** Kompleksowy, precyzyjny i uporządkowany opis metodologii, obejmujący wszystkie etapy i podetapy wraz z uzasadnieniem przyjętych rozwiązań, odniesieniem do dobrych praktyk badań społecznych oraz jednoznacznym powiązaniem każdego elementu z zakresem, celami i wymaganiami OPZ oraz propozycjami kierunków rozszerzenia problematyki badawczej.

2. Jakość doboru prób badawczych (0–6 pkt)

- **0 pkt:** Brak opisu doboru próby lub opis nieadekwatny.
- **1 pkt:** Ogólny opis grup respondentów i orientacyjnych liczebności, bez wskazania sposobu doboru (operat, kryteria) i bez planu rekrutacji dla grup trudnodostępnych (HR, wykładowcy, nauczyciele).
- **2 pkt:** Opis doboru próby obejmujący wszystkie grupy i liczebności zbliżone do wymogów OPZ, lecz ze słabo rozwiniętym opisem metod rekrutacji, bez wyraźnego wskazania operatów i zasad zastępowania respondentów.

- **3 pkt:** Jasny i logiczny opis doboru próby: określone liczebności zgodne z OPZ, ogólnie opisane metody doboru, opisane podstawowe kanały rekrutacji oraz wstępny plan monitorowania realizacji próby.
- **4 pkt:** Szczegółowy, realistyczny opis doboru próby: konkretne operaty lub ich źródła, opis metody doboru (warstwowanie/kwoty), rozwiązania dla grup trudnodostępnych, opis monitorowania realizacji próby oraz ogólny plan działań naprawczych w przypadku problemów z rekrutacją.
- **6 pkt:** Kompleksowy i dopracowany plan doboru próby. Opisane konkretne źródła operatów, wielokanałowa strategia rekrutacji dla każdej grupy (w tym osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy), zasady warstwowania/kwotowania, szczegółowe mechanizmy bieżącego monitorowania realizacji prób (wskaźniki, częstotliwość raportowania) oraz jasno opisane scenariusze działań naprawczych, z wykorzystaniem elastyczności przewidzianej w OPZ.

3. Metody wykraczające poza minimum określone w OPZ (0–6 pkt)

- **0 pkt:** Brak jakichkolwiek propozycji metod lub działań badawczych wykraczających poza minimalny zakres określony w OPZ.
- **1 pkt:** Zwięzła wzmianka o ewentualnym zastosowaniu dodatkowych działań/metod bez ich opisu, harmonogramu i uzasadnienia wartości dodanej.
- **2 pkt:** Propozycja pojedynczej metody dodatkowej z ogólnym uzasadnieniem, ale bez jasnego powiązania z celami badania i logiką całego procesu.
- **3 pkt:** Propozycja jednej lub kilku metod dodatkowych z opisanym celem, sposobem realizacji i ogólnym miejscem w harmonogramie; metody te w zauważalny sposób uzupełniają minimalny zakres badania.
- **4 pkt:** Spójny pakiet metod wykraczających poza minimum, dobrze zintegrowany z główną metodologią (triangulacja), z jasno opisanym wpływem na pogłębienie diagnozy lub wzmocnienie rekomendacji.
- **6 pkt:** Rozbudowana, realistyczna i bardzo dobrze uzasadniona koncepcja metod wykraczających poza minimum, obejmująca kilka komplementarnych form, precyzyjnie wkomponowanych w harmonogram i analizę, wyraźnie podnoszących wiarygodność, złożoność i użyteczność wyników dla Zamawiającego.

4. Zaawansowanie i adekwatność analiz statystycznych (0–6 pkt)

- **0 pkt:** Brak opisu planu analiz statystycznych lub ogólne stwierdzenia o opracowaniu wyników bez wskazania metod.
- **1 pkt:** Ograniczenie się do statystyki opisowej (procenty, średnie) lub pojedynczych, niesprecyzowanych testów istotności, bez powiązania z pytaniami badawczymi.
- **2 pkt:** Plan analiz obejmujący podstawowe testy oraz analizę różnic między wybranymi grupami, jednak bez jasnego doboru metod do typów zmiennych i bez szerszej analizy zależności między zmiennymi.

- **3 pkt:** Spójny plan analiz różnic i zależności: dobór testów parametrycznych i nieparametrycznych, analiza korelacji, porównania między grupami, z zapowiedzią stosowania testów post-hoc tam, gdzie to konieczne.
- **4 pkt:** Zaawansowany plan analiz obejmujący oprócz powyższego także modele regresji z określeniem głównych zmiennych zależnych i predyktorów oraz wyraźnym powiązaniem planowanych analiz z kluczowymi pytaniami badawczymi i wskaźnikami (także z uwzględnieniem propozycji rozbudowy problematyki).
- **6 pkt:** Kompleksowy i metodologicznie dojrzały plan analiz statystycznych, pełen zestaw testów parametrycznych/nieparametrycznych, analizy korelacji i współzależności, modele regresji z interakcjami, analiza wariancji z testami post-hoc i korektami dla wielokrotnego testowania, analizy moderacji i mediacji oraz, tam gdzie uzasadnione, elementy modelowania predykcyjnego/prognostycznego, jednoznacznie powiązane z celami badania i potrzebami informacyjnymi Zamawiającego (także z uwzględnieniem propozycji rozbudowy problematyki).

5. Wskaźniki i miary syntetyczne (0–6 pkt)

- **0 pkt:** Brak propozycji tworzenia wskaźników lub miar syntetycznych.
- **1 pkt:** Ogólna deklaracja budowy indeksów lub wskaźników zbiorczych bez sprecyzowania, jakich obszarów mają dotyczyć i jak będą konstruowane.
- **2 pkt:** Propozycja co najmniej jednego wskaźnika syntetycznego z ogólnym opisem koncepcji, ale bez przedstawienia pełnej metodologii.
- **3 pkt:** Co najmniej jeden wskaźnik syntetyczny z jasno określonym zakresem i opisem głównych kroków konstrukcji, powiązany z kluczowymi celami badania.
- **4 pkt:** System kilku wskaźników syntetycznych o wysokiej wartości diagnostycznej i porównawczej, z precyzyjnie opisaną metodologią budowy oraz planem ich wykorzystania w analizie różnic między grupami i formułowaniu rekomendacji (Wskaźniki projektowane z uwzględnieniem propozycji rozbudowy problematyki).
- **6 pkt:** Rozbudowany, spójny i transparentny system wskaźników syntetycznych, obejmujący pełną procedurę konstrukcji (dobór zmiennych, skalowanie, ważenie, agregacja, walidacja), umożliwiający porównania między grupami i w czasie (analiza trendów, typologie, rankingi) oraz wspierający budowę scenariuszy rozwojowych; opisano również ograniczenia i sposób ich komunikacji w raporcie (Wskaźniki projektowane z uwzględnieniem propozycji rozbudowy problematyki).

6. Uwzględnienie wymagań dotyczących jakości, etyki i dostępności (0–5 pkt)

- **0 pkt:** Brak odniesienia do wymogów jakościowych, zasad etyki badań społecznych, ochrony danych osobowych oraz wymogów dostępności i równego traktowania.

- **1 pkt:** Ogólne deklaracje dotyczące jakości lub etyki (np. „zachowanie anonimowości”, „badanie zgodne z RODO”) bez wskazania konkretnych procedur i mechanizmów ich zapewnienia.
- **2 pkt:** Opis podstawowych działań w zakresie jakości, etyki i ochrony danych (np. pilotaż, informowanie respondentów, anonimizacja), jednak bez całościowego ujęcia wszystkich etapów badania i bez odniesienia do wymogów dotyczących dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami.
- **3 pkt:** Spójny system zapewnienia jakości, etyki i ochrony danych osobowych obejmujący główne etapy badania (przygotowanie narzędzi, rekrutacja, teren, analiza, raportowanie) oraz odniesienie do wybranych standardów (np. ESOMAR lub równoważne) i zasad dostępności, lecz opisany na poziomie ogólnym.
- **4 pkt:** Szczegółowy opis mechanizmów zapewnienia jakości, etyki i dostępności na wszystkich etapach badania, obejmujący m.in.: pilotaż i weryfikację narzędzi, szkolenie zespołu, kontrolę pracy ankieterów/moderatorów, procedury uzyskiwania zgód i informowania respondentów, zasady anonimizacji/pseudonimizacji danych, rozwiązania zapewniające dostępność (np. alternatywne kanały udziału, dostosowanie języka i formy), z wyraźnym odniesieniem do wymogów wynikających z wytycznych funduszy unijnych.
- **5 pkt:** Kompleksowy, bardzo szczegółowy i praktyczny system zarządzania jakością, etyką i dostępnością, opisany dla każdego etapu badania, obejmujący: konkretne wskaźniki jakości (np. odsetek kontroli, wskaźniki braków danych), procedury reagowania na nieprawidłowości, pełne dostosowanie do zasad RODO i wytycznych równościowych (w tym Standardów dostępności dla polityki spójności 2021–2027), jasne mechanizmy minimalizowania ryzyk etycznych oraz rozwiązania gwarantujące dostępność procesu badawczego dla osób ze szczególnymi potrzebami.

3. Harmonogram realizacji zamówienia – 25 pkt

Ocena obejmuje:

- logiczny podział prac na etapy,
- realność i wykonalność harmonogramu w kontekście terminu realizacji zamówienia,
- spójność harmonogramu z metodologią badania,
- uwzględnienie terminów granicznych wskazanych przez Zamawiającego.

Skala punktowa:

1. Kompletność harmonogramu i uwzględnienie wszystkich etapów badania (0-5 pkt)

- **0 pkt:** Harmonogram niepełny, brakuje ważnych etapów (np. zbieranie danych, analiza, raport).
- **1 pkt:** Harmonogram częściowy, nie uwzględnia wszystkich kluczowych etapów.
- **2 pkt:** Harmonogram zawiera większość etapów, ale brakuje szczegółów dotyczących podetapów.
- **3 pkt:** Harmonogram uwzględnia wszystkie główne etapy, lecz brakuje precyzyjnych dat lub szczegółowych podziałów.

- **4 pkt:** Harmonogram kompletny, ze szczegółowym rozpisaniem etapów i podetapów.
- **5 pkt:** Pełny, szczegółowy harmonogram, obejmujący wszystkie etapy i podetapy, wraz z kluczowymi terminami i kamieniami milowymi.

2. Realistyczność terminów i zgodność z wymaganiami Zamawiającego (0-5 pkt)

- **0 pkt:** Terminy nierealistyczne, bardzo krótkie lub zbyt długie, niezgodne z wymaganiami.
- **1 pkt:** Terminy częściowo realistyczne, ale wysokie ryzyko opóźnień.
- **2 pkt:** Terminy realistyczne, jednak bez zapasu na nieprzewidziane sytuacje.
- **3 pkt:** Terminy realistyczne i w większości zgodne z wymogami, z minimalnym zapasem.
- **4 pkt:** Terminy dobrze dopasowane, uwzględniające możliwe ryzyka i marginesy bezpieczeństwa.
- **5 pkt:** Terminy w pełni realistyczne, dobrze zbalansowane, uwzględniające wszystkie wymogi oraz zapasy na ryzyka.

3. Szczegółowość i realizm planowania etapu badań terenowych (0-5 pkt)

- **0 pkt:** Brak opisu etapu badań terenowych lub opis bardzo ogólnikowy, bez podziału na podetapy. Nie wskazano konkretnych terminów ani strategii rekrutacji respondentów.
- **1 pkt:** Bardzo powierzchowny opis etapu terenowego, podano ogólne ramy czasowe, ale brak szczegółów dotyczących rekrutacji, pilotażu i realizacji poszczególnych metod. Nie uwzględniono specyfiki trudnodostępnych grup respondentów.
- **2 pkt:** Etap badań terenowych opisany częściowo, z podziałem na główne fazy, ale brak precyzyjnych terminów dla każdej fazy lub brak uwzględnienia działań naprawczych w przypadku trudności rekrutacyjnych. Logistyka wywiadów opisana ogólnie.
- **3 pkt:** Harmonogram etapu terenowego szczegółowy, z wyraźnym podziałem na fazy. Uwzględniono terminarz dla każdej metody, ale brak szczegółów dotyczących mechanizmów monitorowania realizacji próby na bieżąco oraz strategii radzenia sobie z trudnościami rekrutacyjnymi w niszy.
- **4 pkt:** Bardzo szczegółowy harmonogram badań terenowych z precyzyjnym rozpisaniem każdej fazy. Uwzględniono realistyczny czas na rekrutację w trudnodostępnych grupach, opisano logistykę organizacji wywiadów, zaplanowano bufora czasowe. Wskazano ogólne mechanizmy monitorowania postępów realizacji próby.
- **5 pkt:** Kompleksowy, bardzo szczegółowy harmonogram badań terenowych z precyzyjnymi terminami dla każdej fazy. Opisano szczegółową strategię rekrutacji uwzględniającą specyfikę niszy. Opisano mechanizmy bieżącego monitorowania realizacji próby oraz konkretne działania naprawcze. Logistyka wywiadów jest szczegółowo zaplanowana (platformy, harmonogramy, czas trwania, scenariusze).

Harmonogram uwzględnia również czas na transkrypcję, kodowanie i czyszczenie danych.

4. Logika i rozłożenie etapów w czasie (0-5 pkt)

- **0 pkt:** Etapy chaotyczne, nieuporządkowane, nakładające się na siebie bez sensu.
- **1 pkt:** Logika częściowo zachowana, ale występują niejasności i niepotrzebne nakładki.
- **2 pkt:** Harmonogram zasadniczo uporządkowany, ale z kilkoma elementami do poprawy.
- **3 pkt:** Harmonogram logiczny, etapy rozłożone w sensowny sposób, ale brakuje szczegółów.
- **4 pkt:** Logiczne, czytelne i dobrze rozplanowane etapy, uwzględniające powiązania między zadaniami.
- **5 pkt:** Perfekcyjna logika i rozłożenie etapów, klarowne powiązania, optymalne wykorzystanie czasu.

5. Uwzględnienie ryzyk i działań korygujących (0-5 pkt)

- **0 pkt:** Brak analizy ryzyk i działań zapobiegawczych.
- **1 pkt:** Ogólnikowe wspomnienie o ryzykach, bez planu działań.
- **2 pkt:** Identyfikacja podstawowych ryzyk, ale brak konkretnego planu działań.
- **3 pkt:** Opis ryzyk oraz ogólny plan działań korygujących.
- **4 pkt:** Szczegółowa identyfikacja ryzyk oraz konkretne, realistyczne działania zapobiegawcze i korygujące.
- **5 pkt:** Kompleksowa i szczegółowa analiza ryzyk wraz z precyzyjnymi, praktycznymi i adekwatnymi działaniami zapobiegawczymi i naprawczymi.

Instrukcje sporządzania oferty

Oferta powinna być sporządzona w sposób kompletny, przejrzysty i umożliwiający jednoznaczną ocenę w odniesieniu do kryteriów oceny ofert. Konstrukcja oferty musi zapewniać Zamawiającemu możliwość łatwego zidentyfikowania wszystkich elementów podlegających ocenie punktowej.

Kompletność oferty dotyczy przede wszystkim zawarcia wszystkich wskazanych w OPZ metod badawczych, które są wymagane przez Zamawiającego (brak którejs z wymienionych metod dyskwalifikuje ofertę).

Zamawiający rekomenduje, aby część merytoryczna oferty została ustrukturyzowana według kryteriów oceny, w szczególności poprzez wydzielenie następujących podrozdziałów (z zachowaniem kolejności i numeracji przyjętej w OPZ):

Cena netto i brutto,
Metodologia realizacji badania,
Harmonogram realizacji zamówienia.

W kaŹdym z podrozdziałów Wykonawca powinien w sposób wyraźny i logiczny opisać te aspekty oferty, które będą stanowiły podstawę przyznania punktów w ramach danego kryterium.

Oferent zobowiązany jest do:

- przedstawienia informacji istotnych dla oceny w sposób uporządkowany, z zastosowaniem jasnych nagłówków, numeracji i odwołań,
- unikania ogólnikowych sformułowań, które nie pozwalają na jednoznaczną weryfikację spełnienia wymagań lub przyznanie punktów,
- jednoznacznego wskazania, w których częściach oferty znajdują się opisy odnoszące się do poszczególnych kryteriów (np. poprzez odwołania w tekście lub tabelę zgodności z kryteriami oceny).

W celu ułatwienia procesu oceny Zamawiający zaleca, aby Oferent:

- odnosił się wprost do nazwy i numeru danego kryterium (np. „Kryterium 1. Szczegółowość opisu i dostosowanie do zakresu badania”) oraz opisał w tym miejscu wszystkie proponowane rozwiązania podlegające ocenie,
- prezentował opisy w sposób zwięzły, lecz wystarczająco szczegółowy, tak aby możliwe było przypisanie odpowiedniego poziomu punktowego zgodnie ze skalą oceny,
- unikał powtarzania tych samych treści w wielu miejscach oferty, jeżeli może to powodować niejednoznaczność interpretacyjną.

Oferta powinna być sporządzona w taki sposób, aby oceniający nie byli zmuszeni do domysławiania się, uzupełniania ani interpretowania brakujących informacji. W przypadku gdy z treści oferty nie będzie możliwe jednoznaczne ustalenie, że dane wymaganie zostało spełnione lub w jakim stopniu spełnia ono kryteria przyznania punktów, Zamawiający zastrzega sobie prawo do przyznania liczby punktów wynikającej wyłącznie z literalnej treści oferty, w tym do przyznania 0 punktów w danym kryterium.

Wszelkie załączniki (np. wykresy, schematy, tabele) stanowiące uzupełnienie opisu oferty powinny być jednoznacznie oznaczone i opisane, a w treści oferty należy zamieścić do nich wyraźne odwołania. Załączniki, do których nie będzie odwołań w zasadniczej treści oferty, mogą nie zostać uwzględnione w procesie oceny.

Oferent ponosi odpowiedzialność za to, aby oferta była sporządzona w sposób kompletny, czytelny i umożliwiający dokonanie oceny zgodnie z przyjętymi kryteriami. Brak jednoznacznego powiązania opisu oferty z kryteriami oceny będzie skutkował odpowiednim obniżeniem liczby przyznanych punktów.

Załącznik nr 1

Główny problem badawczy: Jakie kwalifikacje i kompetencje są kluczowe dla obecnych i przyszłych pracowników oraz jakie działania mogą podjąć przedsiębiorstwa i system edukacji, aby sprostać wymaganiom Przemysłu 4.0, niedopasowaniom absolwentów szkół branżowych i zmieniającym się potrzebom rynku pracy?

Obszary badawcze	Pytania problemowe II stopnia	Pytania problemowe III stopnia - przedstawiciele HR	Pytania problemowe III stopnia - pracownicy firm branży przemysłu lotniczego	Pytania problemowe III stopnia - przedstawiciele uczelni	Pytania problemowe III stopnia - studenci	Pytania problemowe III stopnia - przedstawiciele szkół średnich	Pytania problemowe III stopnia - uczniowie	Pytania problemowe III stopnia - przedstawiciele firm szkoleniowych
Identyfikacja kompetencji, które w perspektywie krótko- i średnioterminowej będą najbardziej pożądane na rynku pracy.	1. Jakie kwalifikacje oraz kompetencje - zarówno techniczne (w tym cyfrowe), jak i miękkie są uznawane przez organizację za kluczowe dla pracowników sektora przemysłu lotniczego obecnie oraz w perspektywie krótko- (3 lata) i średnioterminowej (5 lat)?	1.1. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne, zdaniem organizacji, wymagają obecnie uzupełnienia lub pogłębienia wśród potencjalnych i zatrudnionych pracowników? 1.2. W jakim zakresie pracownicy organizacji zgłaszają potrzeby szkoleniowe związane z rozwojem wskazanych kwalifikacji i kompetencji?	1.1p. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne pracownicy uznają za kluczowe w swojej obecnej pracy zawodowej? 1.2p. W jakich obszarach kompetencyjnych pracownicy czują potrzebę rozwoju lub uzupełnienia wiedzy?	1.1u. Jakie kwalifikacje i kompetencje – techniczne są obecnie rozwijane w ramach programów kształcenia dla przemysłu lotniczego? 1.2u. Jakie luki kompetencyjne w przygotowaniu studentów dostrzegają wykładowcy w kontekście wymagań przemysłu lotniczego?	1.1s. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne studenci uznają za kluczowe dla swojej przyszłej kariery w przemyśle lotniczym? 1.2s. W jakich obszarach studenci czują braki w swoim obecnym przygotowaniu do pracy w sektorze lotniczym?	1.1sz. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne są rozwijane w ramach nauczania przedmiotów zawodowych związanych z przemysłem lotniczym? 1.2sz. Jakie luki kompetencyjne w przygotowaniu uczniów dostrzegają nauczyciele w kontekście wymagań pracodawców z sektora lotniczego?	1.1ucz. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne uczniowie uznają za najważniejsze dla przyszłej pracy w przemyśle lotniczym? 1.2ucz. W jakich obszarach uczniowie czują potrzebę dodatkowego wsparcia lub uzupełnienia wiedzy?	1.1f. Jakie kwalifikacje i kompetencje techniczne są najczęściej rozwijane w ramach oferty szkoleniowej dla sektora lotniczego? 1.2f. Jakie luki kompetencyjne w przygotowaniu uczestników szkoleń dostrzegają przedstawiciele instytucji szkoleniowych?

		1.3. Czy oraz w jaki sposób organizacja podejmuje działania wspierające rozwój i aktualizację tych kwalifikacji i kompetencji?	1.3p. Czy pracownicy mają dostęp do szkoleń i programów rozwojowych w organizacji i jak je oceniają?	1.3u. W jaki sposób uczelnie monitorują zmieniające się zapotrzebowanie rynku pracy na kompetencje absolwentów?	1.3s. Czy studenci mają dostęp do zajęć lub programów rozwijających kompetencje pożądane przez przemysł lotniczy i jak je oceniają?	1.3sz. W jaki sposób szkoły monitorują potrzeby rynku pracy w zakresie kwalifikacji i kompetencji absolwentów?	1.3ucz. Czy uczniowie mają możliwość rozwijania kompetencji zawodowych poprzez praktyki, staże lub dodatkowe zajęcia? Jak je oceniają?	1.3f. Jak instytucje szkoleniowe identyfikują i aktualizują swoje programy w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku?
		1.4 Jakie kompetencje miękkie i społeczne są oceniane jako deficytowe wśród kandydatów i obecnych pracowników?	1.4p. Jakie kompetencje miękkie pracownicy uznają za najważniejsze w codziennej pracy w sektorze przemysłu lotniczego?	1.4u. Czy programy kształcenia uwzględniają rozwijanie kompetencji miękkich i społecznych? Jeśli tak, w jakim zakresie?	1.4s. Jakie kompetencje miękkie studenci uznają za najważniejsze dla ich przyszłej pracy?	1.4sz. Czy programy nauczania uwzględniają kompetencje miękkich i społecznych? W jakim zakresie?	1.4ucz. Jakie umiejętności miękkie uczniowie uznają za najważniejsze w przyszłej pracy?	1.4f. W jakim zakresie oferta szkoleniowa obejmuje rozwijanie kompetencji miękkich i społecznych?
		1.5 Jakie kompetencje według specjalistów będą najbardziej pożądane za 3-5 lat?	1.5p. Jakie kompetencje, zdaniem pracowników, będą kluczowe dla ich rozwoju zawodowego w perspektywie 3-5 lat?	1.5u. Jakie kompetencje, zdaniem wykładowców, będą kluczowe dla absolwentów w perspektywie 3-5 lat?	1.5s. Jakie kompetencje, zdaniem studentów, będą najbardziej pożądane na rynku pracy za 3-5 lat?	1.5sz. Jakie kompetencje, zdaniem nauczycieli, będą kluczowe dla absolwentów w perspektywie 3-5 lat?	1.5ucz. Jakie umiejętności, zdaniem uczniów, będą najbardziej przydatne w ich przyszłej karierze zawodowej?	1.5f. Jakie kompetencje, zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych, będą najbardziej pożądane w perspektywie 3-5 lat?
	1b. Jakie strategie rekrutacji i utrzymania talentów stosują firmy sektora lotniczego?	1b.1 Jakie kanały i metody rekrutacji są oceniane jako najefektywniejsze w pozyskiwaniu specjalistów lotniczych?	1b.1p. Jakie czynniki decydowały o wyborze obecnego pracodawcy przez pracowników?	1b.1u. Jakie formy współpracy z pracodawcami wspierają rekrutację absolwentów do sektora lotniczego?	1b.1s. Jakie czynniki mają największy wpływ na wybór przyszłego pracodawcy przez studentów?	1b.1sz. Jakie formy współpracy z pracodawcami wspierają rekrutację absolwentów do sektora lotniczego?	1b.1ucz. Co jest dla uczniów najważniejsze przy wyborze przyszłego miejsca pracy?	1b.1f. Jakie potrzeby szkoleniowe zgłaszają firmy w kontekście rekrutacji i adaptacji nowych pracowników?
		1b.2 Jakie działania employer branding i retencyjne są stosowane w firmach sektora	1b.2p. Jakie działania pracodawcy najbardziej wpływają na satysfakcję i	1b.2u. Czy uczelnie prowadzą działania employer branding dla przemysłu lotniczego wśród	1b.2s. Jak studenci oceniają atrakcyjność pracy w sektorze lotniczym w porównaniu z	1b.2sz. Czy szkoły prowadzą działania promujące karierę w przemyśle lotniczym? Jakiej?	1b.2ucz. Jak uczniowie oceniają atrakcyjność pracy w przemyśle	1b.2f. Czy instytucje szkoleniowe oferują programy wspierające employer branding lub retencję

		lotniczego?	lojalność pracowników?	studentów? Jakież?	innymi branżami?		lotniczym?	pracowników?
		1b.3 Jakie bariery napotykają specjaliści HR w procesie pozyskiwania i utrzymania talentów?	1b.3p. Jakie czynniki mogłyby skłonić pracowników do zmiany pracodawcy lub branży?	1b.3u. Jakie bariery utrudniają absolwentom rozpoczęcie kariery w sektorze lotniczym?	1b.3s. Jakie bariery lub obawy studenci widzą w związku z podjęciem pracy w przemyśle lotniczym?	1b.3sz. Jakie bariery utrudniają absolwentom rozpoczęcie kariery w sektorze lotniczym?	1b.3ucz. Jakie obawy lub wątpliwości uczniowie mają w związku z pracą w branży lotniczej?	1b.3f. Jakie bariery w przygotowaniu kandydatów do pracy identyfikują instytucje szkoleniowe?
Ocena wpływu wdrożenia strategii Przemysłu 4.0 na działanie sektora	2. W jakim stopniu wdrożenie rozwiązań charakterystycznych dla Przemysłu 4.0 wpłynęło na funkcjonowanie organizacji?	2.1. Czy na skutek wdrażania rozwiązań Przemysłu 4.0 zaszły w organizacji zmiany w strukturze zatrudnienia?	2.1p. Czy pracownicy dostrzegają zmiany w ich codziennych obowiązkach wynikające z wdrażania nowych technologii (automatyzacja, robotyzacja, AI)?	2.1u. W jaki sposób programy kształcenia uwzględniają rozwiązania charakterystyczne dla Przemysłu 4.0?	2.1s. Czy programy kształcenia uwzględniają technologie charakterystyczne dla Przemysłu 4.0? W jakim zakresie?	2.1sz. W jaki sposób programy nauczania uwzględniają rozwiązania charakterystyczne dla Przemysłu 4.0?	2.1ucz. Czy w trakcie nauki uczniowie mają kontakt z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przemyśle (robotyka, automatyzacja, AI)?	2.1f. Jakie zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu Przemysłu 4.0 zgłaszają firmy sektora lotniczego?
		2.2. W jakim stopniu wdrożenie Przemysłu 4.0 wpłynęło na zmianę popytu organizacji na określone kwalifikacje?	2.2p. Jakie nowe kwalifikacje lub umiejętności pracownicy musieli rozwijać w związku z wdrażaniem Przemysłu 4.0?	2.2u. Jakie kompetencje związane z Przemysłem 4.0 są rozwijane u studentów lotniczych?	2.2s. Jakie kompetencje cyfrowe i technologiczne studenci uznają za najważniejsze dla ich przyszłej kariery?	2.2sz. Jakie kompetencje związane z Przemysłem 4.0 są rozwijane u uczniów na kierunkach technicznych?	2.2ucz. Jakie umiejętności cyfrowe i technologiczne uczniowie uznają za ważne dla ich przyszłej pracy?	2.2f. Jakie kompetencje związane z automatyzacją, robotyzacją i AI są najczęściej rozwijane w ofercie szkoleniowej?
		2.3 Jakie kompetencje z obszaru Przemysłu 4.0 są prognozowane jako kluczowe w najbliższych 3-5 latach?	2.3p. Jakie kompetencje cyfrowe i technologiczne pracownicy uznają za kluczowe dla ich przyszłości zawodowej?	2.3u. Jakie wyzwania napotykają uczelnie w aktualizacji programów pod kątem wymogów Przemysłu 4.0?	2.3s. Czy studenci czują się wystarczająco przygotowani do pracy w środowisku Przemysłu 4.0?	2.3sz. Jakie wyzwania i bariery napotykają szkoły w nauczaniu kompetencji związanych z Przemysłem 4.0?	2.3ucz. Czy uczniowie czują się wystarczająco przygotowani do pracy z nowoczesnymi technologiami?	2.3f. Jakie wyzwania napotykają instytucje szkoleniowe w przygotowywaniu oferty dla Przemysłu 4.0?
Określenie stopnia niedopasowania absolwentów szkół technicznych i	3. Jak organizacja ocenia poziom wiedzy, kwalifikacji i kompetencji	3.1. Jak oceniany jest poziom przygotowania teoretycznego i	3.1p. Jak pracownicy oceniają swoje przygotowanie do	3.1u. Jak wykładowcy oceniają gotowość absolwentów do	3.1s. Jak studenci oceniają swoje przygotowanie do	3.1sz. Jak nauczyciele oceniają gotowość absolwentów do	3.1ucz. Jak uczniowie oceniają swoje aktualne	3.1f. Jak instytucje szkoleniowe oceniają poziom przygotowania

branżowych do potrzeb pracodawców	absolwentów szkół technicznych i branżowych?	praktycznego absolwentów podejmujących pracę w organizacji?	pierwszej pracy w sektorze lotniczym (jeśli są absolwentami)?	podjęcia pracy w przemysle lotniczym?	pracy w przemyśle lotniczym?	podjęcia pracy w przemysle lotniczym?	przygotowanie do przyszłej pracy w przemysle lotniczym?	uczestników szkoleń rekrutujących się spośród absolwentów?
		3.2. Jakie luki kompetencyjne organizacja najczęściej identyfikuje u absolwentów szkół technicznych i branżowych?	3.2p. Jakich umiejętności lub wiedzy brakowało pracownikom na początku kariery zawodowej?	3.2u. Jakie luki kompetencyjne u absolwentów dostrzegają wykładowcy w kontekście wymogów rynku pracy?	3.2s. W jakich obszarach studenci dostrzegają braki w swoim przygotowaniu zawodowym?	3.2sz. Jakie luki kompetencyjne u uczniów dostrzegają nauczyciele w kontekście wymogów pracodawców?	3.2ucz. W jakich obszarach uczniowie czują braki w swoim przygotowaniu zawodowym?	3.2f. Jakie luki kompetencyjne u absolwentów najczęściej identyfikują instytucje szkoleniowe?
		3.3. Które z tych luk kompetencyjnych w największym stopniu utrudniają proces adaptacji zawodowej?	3.3p. Które deficyty kompetencyjne najbardziej utrudniały pracownikom start zawodowy?	3.3u. Które deficyty kompetencyjne są, zdaniem wykładowców, największą barierą w adaptacji zawodowej absolwentów?	3.3s. Które z tych braków studenci uznają za największą barierę w przyszłym podjęciu pracy?	3.3sz. Które deficyty kompetencyjne są, zdaniem nauczycieli, największą barierą w adaptacji zawodowej absolwentów?	3.3ucz. Które z tych braków uczniowie uznają za największą barierę w przyszłym podjęciu pracy?	3.3f. Które deficyty najbardziej utrudniają efektywne przeprowadzenie szkoleń zaawansowanych?
		3.4. Jakie kompetencje i kwalifikacje powinny być rozwijane w systemie edukacji?	3.4p. Jakie elementy kształcenia, zdaniem pracowników, powinny zostać wzmocnione w programach edukacyjnych?	3.4u. Jakie zmiany w programach kształcenia mogłyby poprawić dopasowanie absolwentów do potrzeb pracodawców?	3.4s. Jakie elementy kształcenia, zdaniem studentów, powinny zostać wzmocnione lub dodane do programu?	3.4sz. Jakie zmiany w programach nauczania mogłyby poprawić dopasowanie absolwentów do potrzeb pracodawców?	3.4ucz. Czego, zdaniem uczniów, brakuje w obecnym programie nauczania?	3.4f. Jakie kompetencje powinny być silniej rozwijane w systemie edukacji formalnej, aby ułatwić dalszy rozwój zawodowy?
		3.5. Jakie działania ze strony pracodawców mogłyby wspierać lepsze przygotowanie studentów i uczniów do pracy?	3.5p. Jakie formy współpracy pracodawców z systemem edukacji byłyby najbardziej pomocne dla przyszłych pracowników?	3.5u. Jakie formy współpracy z pracodawcami uczelnie uznają za najbardziej efektywne w przygotowaniu studentów do pracy?	3.5s. Jakie formy współpracy uczelni z pracodawcami studenci uznają za najbardziej wartościowe?	3.5sz. Jakie formy współpracy z pracodawcami szkoły uznają za najbardziej efektywne w przygotowaniu uczniów?	3.5ucz. Jakie formy współpracy z pracodawcami uczniowie uznają za najbardziej przydatne?	3.5f. Jakie działania pracodawców i instytucji edukacyjnych mogłyby wspierać lepsze przygotowanie kandydatów do szkoleń?



Wskazanie barier dotyczących kształcenia zawodowego z punktu widzenia organizacji	4. Jak organizacja ocenia programy kształcenia zawodowego pod kątem ich zgodności z potrzebami przemysłu?	4.1. Jakie bariery i trudności organizacja identyfikuje w procesie dopasowania kompetencji absolwentów do swoich potrzeb?	4.1p. Jakie bariery w swoim przygotowaniu zawodowym pracownicy identyfikowali na początku kariery?	4.1u. Jakie bariery napotykają uczelnie w dostosowywaniu programów kształcenia do potrzeb przemysłu lotniczego?	4.1s. Jakie bariery w swoim kształceniu studenci identyfikują w kontekście przygotowania do pracy w sektorze lotniczym?	4.1sz. Jakie bariery napotykają szkoły w dostosowywaniu programów nauczania do potrzeb przemysłu lotniczego?	4.1ucz. Jakie trudności w swoim kształceniu uczniowie dostrzegają w kontekście przygotowania do pracy w przemyśle?	4.1f. Jakie bariery systemowe instytucje szkoleniowe identyfikują w przygotowaniu absolwentów systemu edukacji formalnej?
		4.2. Czy oraz w jakim zakresie organizacja angażuje się w projektowanie lub modyfikację programów kształcenia?	4.2p. Czy pracownicy uczestniczą w konsultacjach lub inicjatywach dotyczących programów kształcenia?	4.2u. W jaki sposób uczelnie angażują pracodawców w projektowanie lub modyfikację programów kształcenia?	4.2s. Czy studenci mają możliwość wpływu na kształt programów kształcenia lub zgłaszania potrzeb edukacyjnych?	4.2sz. W jaki sposób szkoły angażują pracodawców w projektowanie lub modyfikację programów nauczania?	4.2ucz. Czy uczniowie mają możliwość wyrażania opinii na temat programu nauczania lub zgłaszania swoich potrzeb?	4.2f. W jaki sposób instytucje szkoleniowe współpracują z systemem edukacji formalnej w zakresie programów kształcenia?
		4.3. Jakie działania lub zmiany w systemie kształcenia zawodowego mogłyby skutecznie ograniczyć identyfikowane bariery?	4.3p. Jakie zmiany w systemie kształcenia, zdaniem pracowników, najbardziej poprawiłyby przygotowanie przyszłych kadr?	4.3u. Jakie zmiany systemowe mogłyby, zdaniem uczelni, ułatwić lepsze dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku?	4.3s. Jakie zmiany w programach kształcenia, zdaniem studentów, poprawiłyby ich przygotowanie zawodowe?	4.3sz. Jakie zmiany systemowe mogłyby, zdaniem szkół, ułatwić lepsze dopasowanie nauczania do potrzeb rynku?	4.3ucz. Jakie zmiany w programie nauczania, zdaniem uczniów, pomogłyby im lepiej przygotować się do pracy?	4.3f. Jakie zmiany systemowe mogłyby, zdaniem instytucji szkoleniowych, poprawić jakość przygotowania absolwentów?
	4b. Jakie wyzwania i prognozy dotyczące rozwoju zasobów ludzkich identyfikują specjaliści HR?	4b.1 Jakie wyzwania demograficzne i rynkowe wpływają na dostępność talentów w sektorze lotniczym?	4b.1p. Jakie czynniki, zdaniem pracowników, wpływają na atrakcyjność sektora lotniczego jako miejsca pracy?	4b.1u. Jakie wyzwania demograficzne i rynkowe wpływają, zdaniem uczelni, na zainteresowanie studiami lotniczymi?	4b.1s. Jakie czynniki wpływają na postrzeganie atrakcyjności kariery w sektorze lotniczym przez studentów?	4b.1sz. Jakie wyzwania demograficzne i rynkowe wpływają, zdaniem szkół, na zainteresowanie kształceniem lotniczym?	4b.1ucz. Co wpływa na to, czy uczniowie są zainteresowani karierą w przemyśle lotniczym?	4b.1f. Jakie wyzwania rynkowe instytucje szkoleniowe identyfikują w kontekście rozwoju sektora lotniczego?
		4b.2 Jakie kompetencje i kwalifikacje będą kluczowe w perspektywie 3-5 lat?	4b.2p. Jakie zmiany w kompetencjach zawodowych pracowników przewidują w najbliższych 3-5 latach?	4b.2u. Jakie kompetencje uczelnie uznają za kluczowe w długoterminowej perspektywie (3-5 lat)?	4b.2s. Jakie zmiany w wymaganiach kompetencyjnych studenci przewidują w perspektywie 3-5 lat?	4b.2sz. Jakie kompetencje szkoły uznają za kluczowe w długoterminowej perspektywie (3-5 lat)?	4b.2ucz. Jakie umiejętności, zdaniem uczniów, będą najważniejsze w przyszłości w tej branży?	4b.2f. Jakie kompetencje będą, zdaniem instytucji szkoleniowych, kluczowe w perspektywie 3-5 lat?



		4b.3 Jakiego rodzaju działania systemowe mogłyby wspierać budowanie potencjału kadrowego sektora lotniczego?	4b.3p. Jakiego rodzaju działania branżowe lub systemowe mogłyby, zdaniem pracowników, wzmocnić rozwój sektora?	4b.3u. Jakiego rodzaju działania na poziomie systemowym mogłyby wspierać rozwój kadry dla sektora lotniczego?	4b.3s. Jakiego rodzaju działania mogłyby zwiększyć zainteresowanie karierą w przemyśle lotniczym wśród młodych ludzi?	4b.3sz. Jakiego rodzaju działania na poziomie systemowym mogłyby wspierać rozwój kadry dla sektora lotniczego?	4b.3ucz. Co mogłyby zwiększyć zainteresowanie młodych ludzi pracą w przemyśle lotniczym?	4b.3f. Jakiego rodzaju działania systemowe mogłyby wspierać rozwój oferty szkoleniowej dla sektora lotniczego?
Analiza sytuacji pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	5. Jakiego rodzaju wyzwania napotyka organizacja w zatrudnianiu i utrzymaniu pracowników należących do grup szczególnie zagrożonych?	5.1. Jaka jest skala zatrudnienia w organizacji osób powyżej 50 roku życia, osób o niskich kwalifikacjach oraz absolwentów?	5.1p. Czy pracownicy dostrzegają różnice w traktowaniu lub wsparciu ze strony pracodawcy wobec różnych grup wiekowych lub o różnym poziomie kwalifikacji?	5.1u. Czy uczelnie prowadzą działania wspierające absolwentów w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. grupy defaworyzowane)?	5.1s. Czy studenci należący do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy dostrzegają bariery w dostępie do edukacji lub rynku pracy?	5.1sz. Czy szkoły prowadzą działania wspierające uczniów w szczególnej sytuacji na rynku pracy?	5.1ucz. Czy uczniowie dostrzegają bariery w dostępie do nauki lub przyszłej pracy związane z ich sytuacją osobistą lub społeczną?	5.1f. Czy instytucje szkoleniowe prowadzą programy dedykowane osobom w szczególnej sytuacji na rynku pracy?
		5.2. Jakiego rodzaju działania adaptacyjne i strategie wsparcia organizacja stosuje wobec tych grup pracowników?	5.2p. Jakiego rodzaju działania pracodawcy pracownicy uznają za najbardziej pomocne dla osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy?	5.2u. Jakiego rodzaju strategie uczelnie stosują, aby zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów z grup zagrożonych?	5.2s. Jakiego rodzaju działania uczelni lub pracodawców mogłyby, zdaniem studentów, wspierać osoby z grup zagrożonych?	5.2sz. Jakiego rodzaju strategie szkoły stosują, aby zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów z grup zagrożonych?	5.2ucz. Jakiego rodzaju formy wsparcia ze strony szkoły lub przyszłych pracodawców byłyby pomocne dla uczniów w trudniejszej sytuacji?	5.2f. Jakiego rodzaju bariery w dostępie do szkoleń identyfikują instytucje wobec osób z grup defaworyzowanych?
Identyfikacja narodowych standardów szkolenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji	6. Jakiego rodzaju krajowe i unijne standardy w zakresie kształcenia zawodowego wpływają na praktyki HR?	6.1. W jaki sposób organizacja dostosowuje swoje programy szkoleniowe oraz politykę rozwoju kompetencji do standardów krajowych i unijnych?	6.1p. Czy pracownicy są świadomi krajowych lub unijnych standardów kwalifikacyjnych obowiązujących w sektorze lotniczym?	6.1u. W jaki sposób programy kształcenia uwzględniają krajowe i unijne standardy kwalifikacyjne dla sektora lotniczego?	6.1s. Czy studenci są świadomi krajowych lub unijnych standardów kwalifikacyjnych w sektorze lotniczym?	6.1sz. W jaki sposób programy nauczania uwzględniają krajowe i unijne standardy kwalifikacyjne dla sektora lotniczego?	6.1ucz. Czy uczniowie są świadomi standardów kwalifikacyjnych obowiązujących w przemyśle lotniczym?	6.1f. W jaki sposób oferta szkoleniowa jest dostosowana do krajowych i unijnych standardów kwalifikacyjnych?



			6.2p. Czy programy szkoleniowe oferowane przez pracodawcę uwzględniają te standardy? Jak pracownicy oceniają ich przydatność?	6.2u. Jakie wyzwania napotykają uczelnie w implementacji tych standardów do programów nauczania?	6.2s. Czy programy kształcenia, zdaniem studentów, przygotowują ich do spełnienia tych standardów?	6.2sz. Jakie wyzwania napotykają szkoły w implementacji tych standardów do programów nauczania?	6.2ucz. Czy programy nauczania, zdaniem uczniów, przygotowują ich do spełnienia wymagań przyszłych pracodawców?	6.2f. Jakie wyzwania napotykają instytucje szkoleniowe w implementacji standardów do programów szkoleniowych?
--	--	--	---	--	--	---	---	---