

## V

(Ogłoszenia)

## POSTĘPOWANIA ADMINISTRACYJNE

## KOMISJA EUROPEJSKA

## ZAPROSZENIE DO SKŁADANIA WNIOSKÓW – EACEA 04/2017

w ramach programu Erasmus+

**Działanie podstawowe 2 – Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk****Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych**

(2017/C 26/06)

**1. Cele i opis**

Celem sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych jest eliminowanie niedoborów kwalifikacji w ramach jednego lub większej liczby profili zawodowych w określonym sektorze. Sojusze realizują ten cel, identyfikując specyficzne potrzeby istniejące lub pojawiające się na rynku pracy (strona popytowa) i zwiększając zdolność reagowania na potrzeby rynku pracy w ramach systemów wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego na wszystkich szczeblach (strona podaźowa). Opierając się na dowodach dotyczących zapotrzebowania na umiejętności, sojusze na rzecz umiejętności sektorowych wspierają proces opracowywania i dostarczania transnarodowych treści w obszarze szkolenia zawodowego, a także rozpowszechniają metody nauczania i szkolenia związane z kluczowymi europejskimi profilami zawodowymi.

Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone z myślą o prowadzeniu strategicznej współpracy sektorowej w dziedzinie umiejętności zapewniają możliwość identyfikowania i opracowywania konkretnych działań umożliwiających dostosowanie poziomu popytu i podaży na umiejętności w celu zapewnienia ogólnego wsparcia na rzecz realizacji strategii wzrostu dla określonego sektora.

Projekty dotyczące jednej z wymienionych poniżej „Części” mogą zapewnić możliwość zrealizowania tych celów:

*Część 1 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów identyfikacji potrzeb w obszarze umiejętności*

Celem tych sojuszy jest identyfikowanie potrzeb w dziedzinie umiejętności i niedoborów kwalifikacji w określonym sektorze gospodarki i przedstawianie szczegółowych dowodów w tym zakresie. Zapewniłoby to możliwość wyeliminowania takich niedoborów poprzez organizowanie szkoleń, niezależnie od tego, czy byłyby to szkolenia bazujące na programach kształcenia i szkolenia zawodowego, czy też szkolenia organizowane w jakimkolwiek innym sektorze kształcenia i szkolenia.

Działaniom na rzecz zidentyfikowania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i opracowania definicji tych potrzeb powinny towarzyszyć badania potrzeb rynku pracy w danym sektorze. Potrzebne umiejętności powinny zostać zidentyfikowane w ramach odpowiednich profili zawodowych w danym sektorze, w miarę możliwości w oparciu o europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). W stosownych przypadkach należy wykorzystywać informacje na temat umiejętności zgromadzone przez „europejskie rady ds. umiejętności sektorowych” oraz informacje zawarte w już istniejących badaniach dotyczących umiejętności sektorowych, uwzględniając wyniki prac wcześniejszych sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych. Unijna panorama umiejętności zawiera wiele informacji na temat umiejętności oraz analiz i badań poświęconych poszczególnym profesjom (zawodom) i sektorom: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>.

Współpraca między podmiotami publicznymi i prywatnymi (takimi jak ministerstwa pracy, partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia, podmioty zajmujące się gromadzeniem informacji o rynku pracy, przedsiębiorstwa, w tym MŚP, izby handlowe, publiczne i prywatne służby zatrudnienia oraz krajowe urzędy statystyczne) w kwestiach związanych z rynkiem pracy powinna zostać zorganizowana w taki sposób, aby zapewnić możliwość identyfikowania i przewidywania utrzymujących się niedoborów kwalifikacji i przypadków niedopasowania umiejętności na szczeblu sektorowym w odniesieniu do określonego zbioru profili zawodowych. W tym kontekście istotne znaczenie ma maksymalizacja synergii z innymi inicjatywami sektorowymi.

### *Część 2 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów opracowywania i realizacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego*

Celem tych sojuszy jest reagowanie na niedobory kwalifikacji zidentyfikowane w danym sektorze gospodarki i potrzeby tego sektora, opracowywanie programów nauczania, a także opracowywanie metod nauczania i prowadzenia szkoleń. Programy nauczania i metody szkoleniowe powinny uwzględniać element wyraźnie zorientowany na uczenie się oparte na pracy i powinny wspierać transnarodową mobilność osób uczących się.

Przy wdrażaniu programów kształcenia i szkolenia zawodowego lub przy opracowywaniu standardów kwalifikacji w oparciu o profile zawodowe bazujące – w miarę możliwości – na ESCO partnerzy będą musieli interpretować istniejące dowody naukowe dotyczące zapotrzebowania na umiejętności specyficzne dla określonych grup zawodowych. W stosownych przypadkach należy opierać się na informacjach na temat umiejętności zgromadzonych przez „europejskie rady ds. umiejętności sektorowych” oraz informacjach zawarte w już istniejących badaniach dotyczących umiejętności sektorowych, uwzględniając wyniki prac wcześniejszych sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych. Unijna panorama umiejętności zawiera wiele informacji na temat umiejętności oraz analiz i badań poświęconych poszczególnym profesjom (zawodom) i sektorom: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>.

Proces opracowywania i wdrażania programów nauczania zawodowego powinien przebiegać zgodnie z następującymi kluczowymi zasadami: (i) zapewnienie jakości, w tym skuteczne systemy śledzenia osób uczących się oraz przekazywania informacji zwrotnych; (ii) programy nauczania i kwalifikacji zorientowane na efekty uczenia się; (iii) realizowanie programów nauczania w modularny sposób na wszystkich etapach; (iv) uwzględnianie odpowiednio długich okresów uczenia się opartego na pracy; (v) uwzględnienie doświadczeń międzynarodowych (w zakresie mobilności osób uczących się, nauczycieli i osób prowadzących szkolenia).

Partnerzy w ramach sojuszy powinni przedstawić we wniosku środki na rzecz formalnego uznania nowych lub dostosowanych programów nauczania zawodowego i kwalifikacji zawodowych, które zamierzają podjąć w odpowiednich państwach i sektorach, oraz określić sposób, w jaki będą kontynuowały wdrażanie rezultatów projektu po zakończeniu finansowania ze strony UE. Oczekuje się, że sojusze na rzecz umiejętności sektorowych przeprowadzą proponowane działania w sposób zapewniający możliwość maksymalizacji ich wpływu na jeden profil zawodowy w danym sektorze lub na większą liczbę tych profili.

### *Część 3 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów opracowania nowego podejścia strategicznego („plan działania”) do kwestii współpracy sektorowej w dziedzinie umiejętności*

Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w dziedzinie umiejętności to jedno z dziesięciu działań przewidzianych w Nowym europejskim programie na rzecz umiejętności<sup>(1)</sup>. Jego celem jest poprawa gromadzenia informacji na temat umiejętności oraz opracowanie przejrzystej strategii i instrumentów zapewniających możliwość wyeliminowania niedoborów umiejętności w określonych sektorach gospodarki. Plan działania będzie realizowany jako projekt pilotażowy w sześciu sektorach: sektorze motoryzacyjnym, sektorze obrony, sektorze technologii morskiej, sektorze kosmicznych usług geoinformacyjnych, sektorze tekstylnym/odzieżowym/skórzanym/obuwniczym i sektorze turystyki.

Sojusze tworzone w ramach części 3 będą wspierały realizację planu działania poprzez opracowywanie strategii w dziedzinie umiejętności sektorowych. Strategia sektorowa musi wywrzeć systemowy i strukturalny wpływ przejawiający się ograniczeniem niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej oraz zapewnieniem jakości i poziomu umiejętności odpowiedniego do tego, by wspierać wzrost, innowacje i konkurencyjność w sektorze. W strategii należy zawrzeć precyzyjnie określony zestaw działań, kluczowych etapów i dobrze określonych rezultatów, aby dostosować poziom popytu i podaży na umiejętności w celu zapewnienia ogólnego wsparcia na rzecz realizacji strategii wzrostu dla określonego sektora.

Strategia na rzecz umiejętności sektorowych wniesie wkład w zwiększenie puli talentów i zapewni wsparcie na rzecz dostosowania siły roboczej do wymogów związanych ze zmianami przemysłowymi i rynkowymi zachodzącymi w danym sektorze, przyczyniając się tym samym do zagwarantowania jej długoterminowej konkurencyjności. Strategia będzie koncentrowała się w szczególności na nowych zmianach technologicznych (np. na technologiach cyfrowych i kluczowych technologiach prorozwojowych).

Cele części 1 (prognozowanie popytu na umiejętności) i części 2 (reagowanie na zidentyfikowane zapotrzebowanie na umiejętności poprzez opracowywanie i wdrażanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego) muszą zostać uwzględnione w strategii na rzecz umiejętności sektorowych.

Partnerzy są zobowiązani do stworzenia sojuszu sektorowego na rzecz współpracy w dziedzinie umiejętności na szczeblu UE oraz do wdrażania konkretnych działań napędzanych popytem. Sojuszem zarządzać będą przedstawiciele danego sektora, przy czym w jego skład wchodzić będą również inne istotne zainteresowane strony, takie jak organizatorzy kształcenia i szkolenia, partnerzy społeczni, klastry i sieci, instytucje badawcze, urzędy statystyczne, służby zatrudnienia i organy ds. kwalifikacji (w przypadkach, w których będzie to możliwe).

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item\\_id=8848&lang=pl](http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=8848&lang=pl)

## 2. Kryteria kwalifikowalności

### Część 1:

Sojusz na rzecz umiejętności sektorowych musi obejmować co najmniej 12 krajów objętych programem, a w jego realizacji muszą brać udział co najmniej dwie organizacje, z których przynajmniej jedna musi reprezentować daną branżę, a jedna – organizatorów kształcenia i szkolenia.

Za kwalifikujące się organizacje uczestniczące uznaje się:

- europejskich lub krajowych partnerów społecznych,
- ministerstwa pracy lub powiązane organy (agencje lub rady),
- publiczne lub prywatne służby zatrudnienia,
- instytuty badawcze zajmujące się rynkiem pracy, krajowe urzędy statystyczne,
- publiczne lub prywatne małe, średnie lub duże przedsiębiorstwa (uwzględniając przedsiębiorstwa społeczne),
- agencje rozwoju gospodarczego,
- izby handlowe, przemysłowe lub izby pracy,
- sektorowe lub branżowe stowarzyszenia pracodawców lub pracowników; izby rzemieślnicze,
- europejskie lub krajowe sektorowe organizacje parasolowe,
- organizatorzy szkoleń lub kształcenia na szczeblu lokalnym, regionalnym lub krajowym,
- sektorowe instytuty badawcze,
- organy świadczące usługi w zakresie rozwoju kariery i poradnictwa zawodowego oraz służby informacyjne,
- organy publiczne odpowiedzialne za kwestie związane z kształceniem i szkoleniem na szczeblu regionalnym lub krajowym.

### Część 2:

Sojusz na rzecz umiejętności sektorowych musi obejmować co najmniej cztery kraje objęte programem, a w jego realizacji musi brać udział co najmniej osiem organizacji, z których przynajmniej trzy muszą reprezentować daną branżę lub sektor (np. izby lub stowarzyszenia branżowe), a przynajmniej trzy – organizatorów kształcenia i szkolenia.

Za kwalifikujące się organizacje uczestniczące uznaje się:

- przedsiębiorstwa publiczne lub prywatne (uwzględniając przedsiębiorstwa społeczne), w szczególności posiadające własny dział szkoleń, organizujące kursy przygotowania zawodowego i organizujące programy wspólnych szkoleń (szkolenia oparte na współpracy),
- organizacje unijne lub krajowe reprezentujące branżę, małe i średnie przedsiębiorstwa, odpowiednie organizacje sektorowe,
- publiczni lub prywatni organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe i instytucje szkolnictwa wyższego świadczące usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego,
- sieci organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz europejskie lub krajowe organizacje reprezentujące takich organizatorów,
- organy zajmujące się kształceniem i szkoleniem na szczeblu regionalnym lub krajowym i ministerstwa,
- organizacje lub sieci – na szczeblu unijnym lub krajowym – reprezentujące partnerów społecznych, branżę, organizacje sektorowe, przedstawicieli określonych grup zawodowych i zainteresowane strony w obszarze kształcenia i szkolenia, uwzględniając organizacje młodzieżowe,
- izby handlowe, przemysłowe, rzemieślnicze lub izby pracy i inne podmioty pośredniczące,
- rady ds. umiejętności sektorowych,
- agencje rozwoju gospodarczego, urzędy statystyczne i instytucje badawcze,
- podmioty prowadzące działalność w sektorze kultury lub w sektorze kreatywnym,

- organy świadczące usługi w zakresie rozwoju kariery i poradnictwa zawodowego, służby informacyjne oraz służby zatrudnienia,
- organy ds. akredytacji, certyfikacji, uznawania lub kwalifikacji (organy pełniące „funkcję regulacyjną”).

#### Część 3:

Sojusz na rzecz umiejętności sektorowych musi obejmować co najmniej sześć krajów objętych programem, a w jego realizacji musi brać udział co najmniej 12 organizacji, z których przynajmniej pięć musi reprezentować daną branżę lub sektor (np. izby lub stowarzyszenia branżowe), a przynajmniej pięć musi być organizatorami kształcenia i szkolenia.

Za kwalifikujące się organizacje uczestniczące uznaje się:

- przedsiębiorstwa publiczne lub prywatne prowadzące działalność w wybranych sektorach pilotażowych, w szczególności posiadające własny dział szkoleń, organizujące kursy przygotowania zawodowego i organizujące programy wspólnych szkoleń (szkolenia oparte na współpracy),
- organizacje unijne lub krajowe reprezentujące branżę, małe i średnie przedsiębiorstwa, odpowiednie organizacje sektorowe,
- publiczni lub prywatni organizatorzy kształcenia lub szkolenia, w tym ośrodki szkoleniowe i instytucje szkolnictwa wyższego (a także akademie wojskowe w sektorze obrony),
- sieci organizatorów kształcenia lub szkolenia oraz europejskie lub krajowe organizacje reprezentujące takich organizatorów,
- organy odpowiedzialne za kwestie związane z kształceniem i szkoleniem lub zatrudnieniem na szczeblu regionalnym lub krajowym i powiązane ministerstwa,
- organizacje lub sieci – na szczeblu unijnym lub krajowym – reprezentujące partnerów społecznych, branżę, organizacje sektorowe, przedstawicieli określonych grup zawodowych i zainteresowane strony w obszarze kształcenia i szkolenia, uwzględniając organizacje młodzieżowe,
- izby handlowe, przemysłowe i izby pracy oraz inne stosowne sektorowe podmioty pośredniczące,
- rady ds. umiejętności sektorowych,
- agencje rozwoju gospodarczego, urzędy statystyczne i instytucje badawcze,
- organy świadczące usługi w zakresie rozwoju kariery i poradnictwa zawodowego, służby informacyjne oraz służby zatrudnienia,
- organy ds. akredytacji, certyfikacji, uznawania lub kwalifikacji (organy pełniące „funkcję regulacyjną”),
- organy reprezentujące odpowiednie organy na szczeblu regionalnym i krajowym.

Za kwalifikujące się kraje uznaje się:

Kraje objęte programem Erasmus+:

- 28 państw członkowskich Unii Europejskiej,
- kraje objęte programem niebędące państwami członkowskimi UE: była jugosłowiańska republika Macedonii, Islandia, Liechtenstein, Norwegia, Turcja.

### 3. Kwalifikujące się działania

We wniosku należy przedstawić spójny i kompleksowy zestaw wymienionych poniżej działań i rezultatów dla każdej części oraz – w stosownych przypadkach – dla danego sektora.

W przypadku wszystkich trzech części należy położyć szczególny nacisk na kwestie związane z umiejętnościami cyfrowymi, ponieważ ich znaczenie dla wszystkich profili zatrudnienia w ramach całego rynku pracy stale się zwiększa. Działania w tym obszarze należy podejmować, zachowując synergię z nową koalicją na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia i podejmując wysiłki na rzecz promowania umiejętności istotnych z punktu widzenia kluczowych technologii prorozwojowych. Ponadto należy wspierać wysiłki w obszarze przechodzenia na gospodarkę o obiegu zamkniętym, wprowadzając zmiany w systemach kwalifikacji i krajowych programach nauczania w taki sposób, aby zapewnić możliwość pokrycia pojawiającego się zapotrzebowania zawodowego na „zielone umiejętności”.

*Część 1 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów identyfikacji potrzeb w obszarze umiejętności*

Definiowanie potrzeb w zakresie umiejętności i organizowania szkoleń w określonym sektorze gospodarki:

- gromadzenie i interpretowanie dowodów świadczących o zapotrzebowaniu na usługi na rynku pracy w ramach danego sektora gospodarki, w tym w oparciu o unijną panoramę umiejętności (np. prognozy dotyczące umiejętności opracowywane przez Cedefop, różnego rodzaju dane gromadzone w ramach badań, najistotniejsze ustalenia z analiz), a także – w stosownych przypadkach – w oparciu o wyniki prac europejskich rad ds. umiejętności sektorowych lub wcześniejszych sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych,
- analizowanie tendencji i wyzwań kształtujących sektor i powiązany z nim rynek pracy oraz koncentrowanie się na czynnikach napędzających zmiany, które mogą wywrzeć wpływ na popyt i podaż na umiejętności w tym sektorze (np. automatyzacja, demografia),
- w oparciu o powyższe działania, przekazywanie wyników szczegółowej oceny aktualnego i oczekiwanego niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, niedoboru kwalifikacji i niedopasowania umiejętności w sektorze (zarówno jeżeli chodzi o umiejętności specyficzne dla danego zawodu, jak i o umiejętności miękkie), a także oceny zapotrzebowania na dokonanie przeglądu profili zawodowych, ustalając kolejność, w jakiej należy odnieść się do poszczególnych kwestii, m.in. na podstawie ich wpływu na potencjał w zakresie wzrostu i konkurencyjności w sektorze i na zatrudnienie (np. prawdopodobieństwo utraty pracy, trudne do uzupełnienia wakaty),
- analizowanie potencjalnego wpływu takich potrzeb w zakresie umiejętności na wzrost i zatrudnienie w sektorze,
- analizowanie najistotniejszych tendencji wywierających wpływ na ściśle powiązane ze sobą sektory, aby uwzględnić potencjalne skutki uboczne na innych rynkach,
- identyfikowanie potrzeb w zakresie organizowania szkoleń, w miarę możliwości w oparciu o profile zawodowe zgodne z klasyfikacją ESCO,
- przekazywanie wszystkich istotnych dowodów jakościowych na szczeblu UE lub krajowym oraz danych ilościowych dotyczących umiejętności, zatrudnienia i wyników gospodarczych w sektorze w formie elektronicznej w formacie połączonych otwartych danych, aby zapewnić możliwość wprowadzenia tych danych do unijnej panoramy umiejętności (<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>).

*Część 2 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów opracowywania i realizacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego*

Opracowywanie transnarodowych programów nauczania zawodowego o zasięgu sektorowym:

- identyfikowanie i opracowywanie programów nauczania w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego lub standardów kwalifikacji (zgodnie z ERK i na podstawie informacji zawartych w ESCO) w oparciu o zidentyfikowane zapotrzebowanie na umiejętności w ramach określonych profili zawodowych w danym sektorze gospodarki, aby zapewnić możliwość reagowania na te potrzeby,
- przekształcanie zapotrzebowania na umiejętności w innowacyjne, zorientowane na efekty uczenia się modułarne programy kształcenia i szkolenia zawodowego lub programy kwalifikacji (wykorzystujące ECVET do opracowywania kwalifikacji składających się z jednostek efektów uczenia się), a by zapewnić przejrzystość i porównywalność, biorąc również pod uwagę konieczność zatwierdzenia doświadczeń nabytych (np. nieformalnych lub formalnych),
- zarządzania jakością nowych treści szkoleniowych poprzez stosowanie zasad zapewniania jakości EQAVET albo poprzez korzystanie z już istniejących systemów zapewniania jakości, które powinny być jednak zgodne z EQAVET,
- włączanie okresów uczenia się opartego na pracy do nowych treści szkoleniowych, uwzględniając możliwość wykorzystywania wiedzy w praktycznych, „życiowych” sytuacjach w miejscu pracy, oraz – w miarę możliwości – wkomponowywanie transnarodowych doświadczeń w zakresie uczenia się do tych treści,
- opracowywanie metod kształcenia i szkolenia zawodowego koncentrujących się zarówno na umiejętnościach specyficznych dla określonego zawodu, jak i na kompetencjach kluczowych, umiejętnościach miękkich i umiejętnościach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), przy jednoczesnym zapewnieniu możliwości skutecznego nabywania lub rozwijania tych kompetencji, w szczególności w ramach szkoleń związanych z pracą,
- promowanie istotnych sektorowych kwalifikacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (uwzględniając transnarodowe wspólne programy realizowane przez więcej niż jednego organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego) oraz zapewnianie wsparcia w ramach procesu uzgadniania kwestii związanych z ich uznawaniem poprzez wdrażanie zasad ECVET, a także poprzez przekazywanie kwalifikacji do zatwierdzenia w ramach krajowych ram kwalifikacji i ERK, a także stosowanie wszelkich innych istotnych europejskich narzędzi i instrumentów w danym sektorze,

- zwiększanie stopnia uznawania kwalifikacji na szczeblu europejskim i krajowym w ramach sektora poprzez promowanie i uzgadnianie kwestii związanych z kwalifikacjami sektorowymi, usprawnianie procesu certyfikacji transgranicznej i budowanie wzajemnego zaufania, przyczyniając się do poprawy mobilności osób uczących się i specjalistów w danym sektorze,
- identyfikowanie, dokumentowanie i promowanie skutecznych projektów i dobrych praktyk związanych z umiejętnościami i kwalifikacjami, a także projektów i dobrych praktyk sprzyjających tworzeniu partnerstw zrzeszających wiele zainteresowanych stron, uwzględniając zainteresowane strony z innych sektorów lub spoza Europy, i opracowywanie szczegółowych propozycji w celu ich powielenia lub – w stosownych przypadkach – w celu ich zastosowania na szerszą skalę,
- w stosownych przypadkach zapewnianie dostępności rezultatów projektów w formie otwartych danych, tak aby można było wprowadzić je do unijnej panoramy umiejętności i ESCO.

Realizacja programów nauczania zawodowego:

- identyfikowanie najodpowiedniejszych metod realizacji programów nauczania poprzez wykorzystywanie innowacyjnych podejść do nauczania i uczenia się, a także poprzez strategiczne i zintegrowane korzystanie z rozwiązań w dziedzinie ICT (np. mieszane uczenie się, symulatory itp.) oraz z otwartych zasobów edukacyjnych (np. MOOC i VOOC),
- identyfikowanie sposobów wdrażania innowacyjnych metod nauczania i uczenia się w kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniających możliwość odpowiedniego reagowania na potrzeby określonych docelowych grup osób uczących się, w tym również poprzez organizowanie programów uczenia się opartego na pracy,
- opracowywanie działań służących usprawnieniu międzypokoleniowego transferu wiedzy w kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego,
- opisywanie sposobów udoskonalania metod i procedur oceny w taki sposób, by obejmowały one wszystkie formy uczenia się, uwzględniając uczenie się oparte na pracy, oraz aby usprawniały proces zatwierdzania umiejętności i kompetencji nabytych przed przeprowadzeniem szkolenia,
- identyfikowanie środków zapewniających możliwość śledzenia osób uczących się po zakończeniu szkolenia, aby zagwarantować przekazywanie „informacji zwrotnych”. Takie systemy śledzenia i przekazywania informacji zwrotnych mogą wykorzystywać informacje uzyskane od przedsiębiorstw i osób uczących się / pracowników, a także publiczne zasoby informacyjne i informacje przekazywane przez zainteresowane strony na rynku pracy,
- proponowanie odpowiednich środków na rzecz formalnego uznawania nowych lub dostosowanych programów nauczania zawodowego i kwalifikacji w krajach uczestniczących i w odpowiednich sektorach,
- planowanie stopniowego wprowadzania wyników projektu w celu wywarcia wpływu o charakterze systemowym.

*Część 3 – Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone do celów opracowania nowego podejścia strategicznego („plan działania”) do kwestii współpracy sektorowej w dziedzinie umiejętności*

Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych tworzone w ramach tej części muszą zapewniać prowadzenie zrównoważonej współpracy w obszarze rozwijania umiejętności między kluczowymi branżowymi zainteresowanymi stronami w danym sektorze, organizatorami kształcenia i szkolenia oraz organami publicznymi.

Sojusze muszą opracować strategię dotyczącą umiejętności sektorowych, aby wesprzeć realizację celów wyznaczonych w strategii rozwoju opracowanej dla danego sektora. Wspomniana strategia powinna stanowić pierwszy, kluczowy wynik projektu – należy wskazać w niej konkretne działania i przedstawić precyzyjnie określony zestaw działań, kluczowych etapów i dobrze określonych rezultatów, aby zapewnić możliwość ustalenia najlepszego sposobu dostosowania popytu na umiejętności do podaży umiejętności.

W strategii należy szczegółowo określić, w jaki sposób istotne tendencje, takie jak zachodzące w danym sektorze zmiany o charakterze globalnym, społecznym i technologicznym, mogą wpłynąć na kwestie związane z miejscami pracy oraz na zapotrzebowanie na umiejętności. W strategii powinno się przedstawić orientacyjny harmonogram jej realizacji i zwrócić szczególną uwagę na wpływ technologii cyfrowych i kluczowych technologii prorozwojowych.

Sojusze tworzone w ramach tej części obejmują działania przedstawione w części 1 (właściwe dla danego sektora) i działania przedstawione w części 2. Muszą one obejmować w szczególności następujące działania:

- przekazywanie wyników szczegółowej oceny aktualnego i oczekiwanego niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, niedoboru kwalifikacji i niedopasowania umiejętności w sektorze, a także oceny zapotrzebowania na dokonanie przeglądu profili zawodowych, ustalając kolejność, w jakiej należy odnieść się do poszczególnych kwestii, m.in. na podstawie ich wpływu na potencjał w zakresie wzrostu i konkurencyjności w sektorze i na zatrudnienie (np. prawdopodobieństwo utraty pracy, trudne do uzupełnienia wakaty),

- opracowywanie wspólnej metodyki oceny aktualnej sytuacji i przewidywania przyszłych potrzeb, a także przewidywanie przyszłych potrzeb oraz monitorowanie (w odstępach rocznych) zmian w obszarze popytu na umiejętności i podaży umiejętności w oparciu o wiarygodne scenariusze prognostyczne,
- identyfikowanie profili zawodowych, które należy poddać przeglądowi lub które muszą zostać utworzone, a także powiązanych z nimi potrzeb w zakresie umiejętności i wymaganego poziomu biegłości, w miarę możliwości w oparciu o profile zawodowe przedstawione w ESCO i w istniejących ramach kompetencji; w stosownych przypadkach można rozważyć możliwość opracowania sektorowych ram kompetencji,
- identyfikowanie, opisywanie i wskazywanie priorytetów w obszarze przeglądu lub opracowywania nowych kwalifikacji w oparciu o stosowne profile zawodowe,
- wspieranie procesu opracowywania konkretnych rozwiązań w dziedzinie organizowania programów kształcenia i szkolenia zawodowego (uwzględniając kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie wyższym), a także procesu tworzenia partnerstw między podmiotami prowadzącymi działalność w sektorze biznesu, kształcenia i badań,
- opracowywanie konkretnych rozwiązań zwiększających mobilność osób uczących się w ramach programów kształcenia i szkolenia zawodowego, osób poszukujących pracy i stażystów z całej Europy w danym sektorze, bazując na wykorzystywaniu istniejących narzędzi unijnych (np. Erasmus+, EURES, Drop'Pin, europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego),
- opracowywanie działań służących promowaniu podjęcia pracy w danym sektorze jako atrakcyjnej ścieżki rozwoju kariery, w szczególności wśród osób młodych, dążąc jednocześnie do zapewnienia równowagi płci w sektorze,
- opracowywanie branżowego, długoterminowego *planu działania* na rzecz stopniowego wdrażania wyników projektu po zakończeniu jego realizacji. Wspomniany plan musi opierać się na zrównoważonych partnerstwach między organizatorami kształcenia i szkolenia i kluczowymi zainteresowanymi stronami z danej branży prowadzącymi działalność na odpowiednim szczeblu. Należy w nim wskazać odpowiednie struktury zarządzania i przedstawić plany w zakresie skalowalności i stabilności finansowania. Plany powinny również zapewniać odpowiednią widoczność i szerokie rozpowszechnienie prac sojuszu, w tym również na szczeblu UE i na krajowym szczeblu politycznym; należy w nich także zawrzeć szczegółowe informacje na temat sposobu wdrażania stosownych środków na szczeblu krajowym lub regionalnym przy wsparciu odpowiednich organów rządowych i sektorowych;

W *planie działania* należy również wskazać, w jaki sposób możliwości w zakresie otrzymania finansowania ze środków UE (np. w ramach europejskich funduszy strukturalnych, Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych, programu Erasmus+, programu COSME, programów sektorowych), a także finansowania ze środków krajowych i regionalnych, może przyczynić się do realizacji strategii na rzecz wspierania rozwoju umiejętności. W *planie działania* należy wziąć pod uwagę krajowe i regionalne strategie inteligentnej specjalizacji. W tym kontekście można rozważyć możliwość opracowania modeli w oparciu o dobre przykłady działań wspierających odpowiednie korzystanie z takiego finansowania, a także działań na rzecz podnoszenia poziomu umiejętności pracowników,

- przekazywanie wszystkich istotnych dowodów jakościowych na szczeblu UE lub krajowym oraz danych ilościowych w formie połączonych otwartych danych.

#### 4. Kryteria przyznania finansowania

Kwalifikujące się wnioski zostaną ocenione w oparciu o następujące kryteria:

1. Istotność projektu (maksymalnie 25 punktów – minimalna wartość progowa 13 punktów)
2. Jakość projektu i jego realizacji (maksimum 30 punktów – minimalny próg 16 punktów)
3. Jakość konsorcjum projektu i ustaleń dotyczących współpracy (maksimum 25 punktów – minimalny próg 13 punktów)
4. Skutki i rozpowszechnianie (maksymalnie 20 punktów – minimalna wartość progowa 11 punktów)

Próg dla wniosków, które zostaną przedłożone komisji oceniającej, wynosi co najmniej 70 punktów (na 100 punktów ogółem).

#### 5. Budżet

Szacuje się, że całkowity budżet przeznaczony na współfinansowanie projektów wynosi maksymalnie 28 mln EUR (1 mln EUR na część 1, 3 mln EUR na część 2 i 24 mln EUR na część 3).

Jeżeli chodzi o część 1, kwota poszczególnych dotacji będzie wynosiła od 330 000 EUR do 500 000 EUR. Agencja przewiduje, że sfinansowane zostaną około trzy projekty.

Jeżeli chodzi o część 2, kwota poszczególnych dotacji będzie wynosiła od 700 000 EUR do 1 000 000 EUR. Agencja przewiduje, że sfinansowane zostaną około cztery projekty.

Jeżeli chodzi o część 3, kwota poszczególnych dotacji będzie wynosiła maksymalnie 4 000 000 EUR. Agencja przewiduje, że sfinansowanych zostanie około sześć projektów. Można wybrać tylko jeden wniosek dla danego sektora pilotażowego.

Agencja zastrzega sobie prawo do nieprzyznania wszystkich dostępnych funduszy.

#### **6. Termin składania wniosków**

Wnioski należy złożyć do dnia **2 maja 2017 r., do godz. 12.00 (południe czasu brukselskiego)**.

#### **7. Szczegółowe informacje**

Wytyczne wraz z elektronicznym formularzem zgłoszeniowym znajdują się na stronie internetowej:

[https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/funding/sector-skills-alliances-2017\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/funding/sector-skills-alliances-2017_en)

Wnioski muszą spełniać wszystkie wymagania określone w wytycznych.

---