

## Załącznik nr 1. Opis przedmiotu zamówienia - Raport dotyczący kompetencji i kwalifikacji w sektorze górnictwa

Przedmiotem niniejszego zamówienia jest wykonanie raportu dotyczącego kompetencji i kwalifikacji w sektorze górnictwa, który zostanie przekazany wykonawcy tworzącemu sektorową ramę dla sektora górnictwa.

### I. Informacje wstępne, kontekst powstania raportu

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) został utworzony ustawą uchwaloną 22 grudnia 2015 roku. Jest zbiorem zasad, standardów, funkcji i ról oraz procedur regulujących działania związane z nadawaniem kwalifikacji. Ma ułatwiać pracownikom dostęp do kwalifikacji, znajdowanie zatrudnienia (zarówno w Polsce, jak i w Europie), a pracodawcom prowadzenie polityki kadrowej. System ma służyć promowaniu i realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie (LLL; ang. Life Long Learning). Zgodnie z ideą stojącą za systemem, sposób nabywania kompetencji (edukacja formalna, pozaformalna, nieformalne uczenie się) jest mniej istotny niż osiągnięte efekty uczenia się. Po ich sprawdzeniu w procesie walidacji i potwierdzeniu przez uprawnioną do tego instytucję można mówić o kwalifikacji.

Do ZSK włączono kwalifikacje pełne nadawane w oświacie i szkolnictwie wyższym, kwalifikacje częściowe nadawane w oświacie (wyodrębnione w zawodach szkolnych). Po spełnieniu określonych warunków możliwe jest również włączenie do systemu innych kwalifikacji częściowych, kwalifikacji uregulowanych w innych aktach prawnych oraz tzw. kwalifikacji rynkowych, opracowywanych i zgłaszanych przez środowiska branżowe.

Do porównywania kwalifikacji na polskim rynku pracy wypracowano narzędzie, jakim jest Polska Rama Kwalifikacji (PRK). Składa się na nią osiem poziomów odpowiadających poziomom Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK) i odzwierciedlających coraz wyższe wymagania odnośnie do wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, jakie powinny cechować osobę posiadającą daną kwalifikację.

Aby ułatwić określanie poziomów PRK dla kwalifikacji typowych dla kształcenia i szkolenia zawodowego tworzone są również Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK), w których charakterystyki sformułowane są w sposób uwzględniający specyfikę danej branży (sektora, dziedziny działalności). Liczba poziomów SRK może być mniejsza niż 8, co jest uzależnione od kwalifikacji, jakie w danym sektorze realnie funkcjonują i na jakie jest zapotrzebowanie. W opracowaniu ramy biorą udział przedstawiciele różnych środowisk specyficznych dla dziedziny, SRK są zatem wypracowywane „przez branżę i dla branży” oraz formułowane w języku efektów uczenia się, w podziale na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Aby rama została włączona do ZSK niezbędne jest ponadto wykazanie jej zgodności z PRK oraz celowości takiego działania. Włączenie następuje na wniosek

zainteresowanego podmiotu lub z inicjatywy ministra właściwego dla sektora. Na bardziej zaawansowanym etapie wdrażania ZSK planowane jest monitorowanie aktualności istniejących SRK oraz ich modyfikowanie, aby pozostawały dostosowane do potrzeb użytkowników i rynku pracy.

SRK powstają w sektorach, w których dostrzegana jest taka potrzeba. Może ona wynikać na przykład z niedopasowania edukacji branżowej do rynku pracy lub problemów ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników.

Jak dotąd powstały Sektorowe Ramy Kwalifikacji m.in. dla branży informatyki, budownictwa, usług rozwojowych, sportu, przemysłu mody oraz sektora bankowego. Trwają również prace nad opracowaniem następnych.

Aktualnie zaplanowano SRK także w sektorze górnictwa. Aby wesprzeć prace przedstawicieli środowisk branżowych, Instytut Badań Edukacyjnych realizuje badanie jakościowe pn. „Analiza kompetencji i kwalifikacji w sektorze górnictwa”. W ramach realizacji części terenowej badania przeprowadzono wywiady IDI oraz FGI z pracownikami sektora górnictwa.

## **II. Przedmiot i cel zamówienia**

Zadaniem Wykonawcy będzie przygotowanie raportu, który będzie uzupełnieniem wyników badania „Analiza kompetencji i kwalifikacji w sektorze górnictwa”. Raport ma być analizą treści dostępnych materiałów dotyczących sektora górnictwa – dokumentów strategicznych, programów nauczania szkół branżowych i uczelni wyższych czy wreszcie analizy transkrypcji przeprowadzonych wywiadów IDI i FGI. Tak opracowany materiał zostanie przekazany wykonawcy opracowującemu sektorową ramę dla sektora górnictwa.

Raport będzie produktem zamówienia i powinien posiadać formę zgodną z założeniami OPZ. Sposób realizacji przedmiotowego zakresu raportu musi zostać skonsultowany z Zamawiającym. Zamawiający zastrzega sobie prawo do dostępu i zgłaszania uwag do treści raportu, zgodnie z harmonogramem prac, który zostanie ustalony z Wykonawcą zamówienia po podpisaniu umowy.

## **III. Zakres przedmiotowy zamówienia**

Raport będzie składał się z dziewięciu części rozwijających następujące zagadnienia:

1. **Charakterystyka sektora.** Wykonawca w tej części raportu krótko scharakteryzuje sektor górnictwa pod względem: struktury zatrudnienia, zróżnicowania podmiotów oraz kluczowych zmian, które zaszły w sektorze na przestrzeni ostatnich dwóch dekad. Zamawiający prześle wstępne opracowanie z wybranymi przez niego, najistotniejszymi statystykami dotyczącymi ww. zagadnień.
2. **Analiza dokumentów strategicznych.** Wykonawca przeanalizuje dokumenty strategiczne pod kątem możliwych i planowanych kierunków rozwoju branży górniczej.

- a. Polityka Surowcowa Państwa,
- b. Polityka energetyczna Polski do 2040 roku (PEP2040),
- c. Krajowy plan na rzecz energii i klimatu na lata 2021-2030,
- d. Program dla sektora węgla kamiennego,
- e. Program dla sektora węgla brunatnego,
- f. KIS Krajowe inteligentne specjalizacje.

### **3. Informacje na temat kwalifikacji występujących w sektorze górnictwa:**

- a. Kwalifikacje pełne w branży górniczej,
- b. Uprawnienia.

Wykonawca w tej części raportu wymieni i krótko scharakteryzuje istniejące w sektorze kwalifikacje, które można uzyskać w wyniku edukacji formalnej oraz uprawnienia (w tym: z jakich przepisów wynikają, kto je nadaje, warunki otrzymania).

### **4. Zawody i stanowiska występujące w sektorze.** Wykonawca w tej części raportu przedstawi zawody i stanowiska występujące w sektorze w oparciu o dokumenty:

- a. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. - Prawo geologiczne i górnicze<sup>1</sup>,
- b. Zarządzenie nr 17 Ministra górnictwa i energetyki z dnia 12 sierpnia 1983 r. w sprawie określenia stanowisk pracy w resorcie górnictwa i energetyki, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach<sup>2</sup>.

W następnym kroku Wykonawca na podstawie transkrypcji z wywiadów wymieni i opisz zawody i stanowiska, które nie pojawiły się w ww. dokumentach (więcej szczegółów, patrz: punkt 6).

### **5. Zapotrzebowanie na wybrane grupy zawodów i stanowisk w sektorze.**

Wykonawca w tej części raportu omówi zapotrzebowania na zawody górnicze na podstawie Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy<sup>3</sup>; pozyskane informacje uzupełni ewentualnie o inne źródła danych zastanych (np. Barometr zawodów).

W następnym kroku Wykonawca porówna te informacje z informacjami na temat

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. - *Prawo geologiczne i górnicze*,

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20111630981> , dostęp 6.08.2019 r.

<sup>2</sup> Zarządzenie Nr 17 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 12 sierpnia 1983 r. /znak: BS/24/1601/36/83 w sprawie określenia stanowisk pracy w resorcie górnictwa i energetyki, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach. <https://www.infor.pl/akt-prawny/U58.1983.008.0000012.zarzadzenie-nr-17-ministra-gornictwa-i-energetyki-znak-bs2416013683-w-sprawie-okreslenia-stanowisk-pracy-w-resorcie-gornictwa-i-energetyki-na-ktorych-sa-wykonywane-prace-w-szczegolnych-warunkach.html> dostęp 6.08.2019 r.

<sup>3</sup> Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20190000276/O/M20190276.pdf> dostęp 6.08.2019 r.

zapotrzebowania na grupy zawodów i stanowisk z transkrypcji wywiadów (więcej szczegółów, patrz: punkt 6).

6. **Tabela kompetencji na podstawie wywiadów (Załącznik I).** Wykonawca stworzy tabelę kompetencji występujących w sektorze na podstawie transkrypcji wywiadów IDI i FGI. Materiał badawczy obejmuje 60 wywiadów IDI trwających średnio 1,5 godz. oraz 3 wywiady FGI trwające średnio 2 godz. Transkrypcje zostaną udostępnione wykonawcy jako zakodowany materiał w formacie MAXQDA 2018 Project (.mx18). Do zadań Wykonawcy będzie należało:

- a. Wyszukanie kompetencji w wywiadach, przeformułowanie ich (np. z języka potocznego) lub nazwanie (jeśli respondent nie używa nazwy kompetencji)<sup>4</sup>;
- b. Opracowanie kategorii nadrzędnych dla wyszukanych kompetencji pozwalających na ich uporządkowanie;
- c. Podzielenie kompetencji na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne;
- d. Podzielenie kompetencji na odchodzące/przyszłościowe oraz uniwersalne/transferowalne.
- e. Przedstawienie założeń, którymi Wykonawca kierował się przygotowując tabelę (np. w jaki sposób kompetencje zostały uporządkowane i pogrupowane).

7. **Tabela kompetencji na podstawie analizy istniejących kwalifikacji (Załącznik II).** Wykonawca stworzy tabelę kompetencji występujących w sektorze na podstawie analizy efektów kształcenia.

- a. Wykonawca wykorzysta dokumenty: *Podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego*, Załącznika nr 10 – Podstawy programowe kształcenia zawodach szkolnictwa branżowego przyporządkowanego do branży górniczo-wiertniczej (GIW)<sup>5</sup> oraz dokumenty ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Informacje ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji zostaną udostępnione Wykonawcy w postaci tabeli w formacie .xlsx. Wykonawca przeanalizuje podstawy programowe dla następujących zawodów:

- 1) górnik eksploatacji otworowej;

---

<sup>4</sup> W przypadku nadania nowych nazw, Wykonawca zobowiązany jest zachować w tabeli również nazwę w oryginalnym zapisie.

<sup>5</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2019 poz. 991, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000991> dostęp 6.08.2019 r.

- 2) górnik eksploatacji podziemnej;
  - 3) górnik odkrywkowej eksploatacji złóż;
  - 7) technik górnictwa odkrywkowego;
  - 8) technik górnictwa otworowego;
  - 9) technik górnictwa podziemnego;
- b. Wykonawca przeprowadzi analizę efektów kształcenia na wybranych kierunkach górniczych realizowanych na trzech uczelniach wyższych. Wykonawca przedstawi wraz z uzasadnieniem propozycję wyboru uczelni wyższych i kierunków studiów, które podda analizie. Wykonawca przedstawi swoją propozycję Zamawiającemu i rozpocznie prace analityczne po uzyskaniu od niego akceptacji.

Do zadań Wykonawcy będzie należało:

- a. Wyszukanie kompetencji zakładanych jako efekty kształcenia opisane w powyższych dokumentach,
- b. Opracowanie kategorii nadrzędnych dla wyszukanych kompetencji pozwalających na ich uporządkowanie,
- c. Podzielenie kompetencji na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne.
- d. Przedstawienie założeń, którymi Wykonawca kierował się przygotowując tabelę (np. w jaki sposób kompetencje zostały uporządkowane i pogrupowane).

**8. Porównanie tabel kompetencji.** Wykonawca dokona porównania tabel kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem metodologii ich tworzenia oraz wniosków płynących z ich analizy (w tym min. porównanie kompetencji i kwalifikacji w obu tabelach).

**9. Wykonawca przygotowuje syntetyczne podsumowanie zebranych materiałów.** Na podstawie całości przeanalizowanego materiału oraz (ewentualnie) innych źródeł, Wykonawca dokona podsumowania raportu, zwracając szczególną uwagę na następujące zagadnienia:

- a. Zmiany w obrębie zawodów i stanowisk występujących w sektorze w perspektywie czasu. Zmiany zapotrzebowania na zawody i stanowiska.
- b. Zmiany kwalifikacji występujących w sektorze w perspektywie czasu. Możliwe zmiany opisów kwalifikacji funkcjonujących na rynku (programy kształcenia na wybranych kierunkach studiów, programy wybranych kursów i szkoleń, których ukończenie kończy się uzyskaniem dyplomu/świadectwa/certyfikatu).

- c. Przyszłość rynku usług edukacyjnych i szkoleniowych w sektorze górnictwa (zmiany w obszarze oferty edukacyjnej i szkoleniowej).
- d. Czynniki mogące wpłynąć na wymagania kwalifikacyjne w sektorze (np. akty prawne, ustawy i rozporządzenia dotyczące licencji).

#### **IV. Termin realizacji**

Ostateczna wersja raportu powinna powstać **do 14 października 2019 roku**.

#### **V. Sposób realizacji zamówienia**

1. Wykonawca zobowiązuje się do uzgodnienia z Zamawiającym szczegółowego planowanego harmonogramu realizacji zamówienia w terminie do dwóch dni roboczych od dnia podpisania umowy.
2. Wykonawca prześle Zamawiającemu do akceptacji przygotowany plan prac w ramach realizowanego zamówienia w terminie do dwóch dni roboczych od dnia podpisania umowy. Zamawiający prześle swoje uwagi w ciągu dwóch dni roboczych od momentu otrzymania planu pracy od Wykonawcy.
3. Wykonawca ma obowiązek utrzymywania bieżącego kontaktu (via e-mail) z Zamawiającym
4. O ile Strony nie ustalą inaczej, wszelka wymiana informacji dotycząca przekazywania poszczególnych części raportu, pytań Wykonawcy itp. będzie się odbywać za pośrednictwem poczty elektronicznej, zgodnie z adresem e-mail podanym w umowie.
5. Wykonawca będzie niezwłocznie informował Zamawiającego o wszystkich ewentualnych problemach w realizacji zamówienia
6. Wykonawca zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszystkich informacji uzyskanych przez niego w związku z zawarciem i realizacją Umowy.
7. Zamawiający dopuszcza możliwość zmiany osoby będącej członkiem zespołu ekspertów na etapie realizacji umowy. Nowa osoba powinna skutecznie przejąć obowiązki osoby zmienianej. Dodatkowo powinna ona spełniać wymagania/warunki, które zgodnie z dokumentami postępowania powinien spełniać członek zespołu. Osoby zastąpione są całkowicie odsuwane od realizacji zamówienia. Ponadto Wykonawca jest zobowiązany niezwłocznie zastąpić członka zespołu, wobec którego Zamawiający złoży wniosek o wykluczenie z zespołu realizującego zamówienie. Nowa osoba musi mieć kwalifikacje nie mniejsze niż wymagane przez Zamawiającego w OPZ i ogłoszeniu o zamówieniu. Każdorazowo zmiana osoby wchodzącej w skład zespołu realizującego zamówienie wymaga zawiadomienia i akceptacji Zamawiającego.

## **VI. Wymagania techniczne**

Raport powinien mieć formę opracowania z podziałem na części wyszczególnione w rozdz. III niniejszego OPZ.

Raport powinien liczyć do 30 stron znormalizowanego maszynopisu (1800 znaków ze spacjami na stronę), zapisanych w formacie A4. Elementy graficzne, wykresy, schematy, tabele, załączniki (w tym **Załącznika I Tabela kompetencji na podstawie wywiadów** oraz **Załącznik II Tabela kompetencji na podstawie analizy istniejących kwalifikacji**), dokładne cytowania oraz bibliografia stanowią dodatkowe elementy opracowania i nie są brane pod uwagę w ramach minimalnej objętości opracowania. Elementy wizualizacji, które powinny być uwzględnione w tekście, zostaną przekazane Wykonawcy przez Zamawiającego w dniu podpisaniu umowy.

## **VII. Odbiór i płatność**

Raport zostanie przesłany do Zamawiającego za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mail wskazany w umowie. Raport zostanie przekazany w formacie DOC/DOCX.

Płatność wynagrodzenia nastąpi po przekazaniu i zaakceptowaniu raportu przez Zamawiającego..

Wynagrodzenie zostanie wypłacone na podstawie FV lub rachunku wystawionego przez

Wykonawcę w terminie 14 dni od jej dostarczenia do siedziby Zamawiającego. Podstawą do wystawienia dokumentu płatności będzie zatwierdzone przez obie strony protokół zdawczo-odbiorczy.