

Załącznik nr 1 - Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia dla zadania :

„Przygotowanie artykułów poświęconych tematyce współpracy przedsiębiorców i szkół w sektorze motoryzacyjnym na rzecz rozwoju kompetencji, umiejętności, wiedzy i kwalifikacji kandydatów do pracy oraz pracowników wraz z przygotowaniem przewodnika edukacyjnego dla pracowników i instytucji edukacji oraz pracodawców – wskazówki i rekomendacje w obszarze efektywnej/praktycznej współpracy wraz ze składem graficznym i wydrukiem przewodnika w projekcie „Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”

1. Etap 1: Opracowanie 20 artykułów merytorycznych do "Przewodnika edukacyjnego dla pracowników i instytucji edukacji oraz pracodawców", zgodnie z przedstawioną poniżej listą.

- a. Wymogi dla każdego artykułu:
 - Czcionka: Times New Roman 12
 - Odstępy: interlinia: 1,5
 - Minimalna liczba znaków: 5.000
 - Maksymalna liczba znaków: 10.000
 - Bibliografia wskazująca źródła merytoryczne oraz ilustracji/zdjęć/tabel/wykresów wraz z przypisami
 - Przeniesienie autorskich praw majątkowych na Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną SA
 - Cytaty z tekstów obcojęzycznych powinny pochodzić z dostępnych przekładów na język polski (w przypadku braku źródła polskojęzycznego należy zaznaczyć, że tłumaczem tekstu jest autor artykułu bądź podać nazwisko tłumacza)
- b. Ideą przewodnią artykułów jest zobrazowanie istniejącej sytuacji w zakresie modeli i rozwiązań dedykowanych współpracy na linii przedsiębiorstwo – szkoła branżowa (lub pozostałe instytucje edukacji zajmujące się kształceniem branżowym) z uwzględnieniem wskazówek i rekomendacji dla usprawnienia tychże procesów.
- c. Kluczowe jest przedstawienie punktów wspólnych dla definiowania rozwoju kompetencji, umiejętności, wiedzy i kwalifikacji oraz form kształcenia praktycznego dla środowiska biznesu oraz edukacji.
- d. Autorzy artykułów przenoszą autorskie prawa majątkowe na rzecz Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej SA, również wykorzystywane w treści cytaty, materiały, ilustracje, zdjęcia, etc.
- e. Podstawą przygotowania artykułów są:
 - dostępne źródła drukowane oraz zasoby elektroniczne na gruncie krajowym oraz międzynarodowym,
 - prezentacje w zakresie dobrych praktyk, dostępne w projekcie: <http://radasektorowa-motoryzacja.pl/>
 - know-how Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej SA wypracowane w ramach działalności Klastra SA&AM oraz realizowanych w projekcie konsultacji środowiskowych oraz seminariów (notatki zostaną przedstawione Wykonawcy),

- możliwość przeprowadzenia wywiadów z Ekspertami z Rady ds. Kompetencji dedykowanej motoryzacji i elektromobilności (lista kontaktowa Ekspertów zostanie udostępniona Wykonawcy),
 - możliwość przeprowadzenia wywiadów z interesariuszami projektu (lista kontaktowa zostanie udostępniona Wykonawcy).
- f. W ramach Etapu 1 wymaga się od Wykonawcy:
- 2 spotkania trwające min. 2h w siedzibie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej SA zgodnie z harmonogramem przedstawionym przez Zamawiającego,
 - minimum 3 autorów tekstów opracowujących artykuły,
 - opracowanie artykułów w okresie 30 dni roboczych, licząc od dnia podpisania Umowy, z uwzględnieniem korekty językowej oraz aspektu graficznego,
 - naniesienie ewentualnych zmian i poprawek w czasie 5 dni roboczych od przekazania ich przez Zamawiającego (Zamawiający ma 5 dni roboczych na przekazanie uwag i komentarzy do artykułów).
 - Przekazania 20 artykułów merytorycznych do "Przewodnika edukacyjnego dla pracowników i instytucji edukacji oraz pracodawców" w wersji papierowej podpisanej przez autora tekstu i wersji cyfrowej PDF.

Lista artykułów

Artykuł 1 (lp.1): Nowoczesne formy kształcenia. Współpraca między

przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi. – *należy uwzględnić co najmniej:*

- Zapisy, które odniosą się do aspektów współpracy między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi na podstawie Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Ustawy o systemie oświaty, Ustawy Prawo oświatowe oraz obowiązujących Rozporządzeń w zakresie szkolnictwa branżowego, a także kształcenia praktycznego, z uwzględnieniem zgodności z Kodeksem Pracy w odniesieniu do edukacji formalnej i edukacji pozaformalnej
- Wskazanie pozytywnych rezultatów możliwej współpracy
- Podniesienie problemów prawno-formalnych wraz z rekomendacjami w zakresie ich rozwiązywania
- Kształcenie dualne w szkolnictwie branżowym, kształcenie dualne w szkolnictwie wyższym
- Dwie dobre praktyki

Artykuł 2 (lp.2): Wiedza, kompetencje, umiejętności i kwalifikacje. Wspólny język ułatwi dialog. – *należy uwzględnić co najmniej:*

- Opis Polskiej Ramy Kwalifikacji ze wskazaniem jej istoty oraz zasad stosowania
- Słownik definicji (na podstawie Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Ustawy o systemie oświaty, Ustawy Prawo oświatowe):
 - Podstawa programowa kształcenia w szkolnictwie branżowym,
 - Zawód
 - Program nauczania,
 - Kwalifikacja,

- Kwalifikacje cząstkowe,
- Kwalifikacje pełne,
- Kwalifikacje rynkowe,
- Kwalifikacje uregulowane.
- Kwalifikacja w zawodzie,
- Kwalifikacyjny kurs zawodowy,
- Kurs umiejętności zawodowych,
- Egzamin zawodowy,
- Umiejętności,
- Kompetencje społeczne,
- Efekty uczenia się,
- Walidacja,

Artykuł 3 (lp.3): Zintegrowany System Kwalifikacji. Rejestracji nowych kwalifikacji zgodnie z trendami w sektorze motoryzacyjnym. - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Funkcjonowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w Polsce.
- Zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji.
- Kiedy i co warto certyfikować?
- Jakie warunki musi spełnić wysokiej jakości certyfikat?

Artykuł 4 (lp.4): W jaki sposób przedsiębiorstwa opisują stanowiska pracy i profile kompetencyjne? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Zasady opisywania stanowisk pracy w przedsiębiorstwach w grupie MŚP i w przedsiębiorstwach dużych.
- Zasady opisywania stanowisk pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych i w przedsiębiorstwach usługowych oraz handlowych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch rozmów z pracownikami ds. HR przedsiębiorstw produkcyjnych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch rozmów z pracownikami ds. HR przedsiębiorstw usługowych oraz handlowych,
- Istotne aspekty dla instytucji edukacyjnych w analizie otrzymanego od przedsiębiorstwa opisu stanowiska pracy lub/i opis profilu kompetencyjnego,

Artykuł 5 (lp.5): W jaki sposób odnieść się w przedsiębiorstwie do zawodów i kwalifikacji dostępnych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Zapisy w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji,
- Zapisy w Polskiej Ramie Kwalifikacji,
- Odniesienie do klasyfikacji zawodów jako podstawa rozpoczęcia rozmów ze szkołami branżowymi,
- Ścieżka postępowania w zakresie zapewnienia kompatybilności między opisem stanowiska pracy i profilu kompetencji w przedsiębiorstwie a opisem kwalifikacji zgodnie z Ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji,

- Studium przypadku dla co najmniej dwóch stanowisk pracy, dla których wskazana zostanie ścieżka postępowania dla zapewnienia kompatybilności z opisem kwalifikacji zgodnie z Ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Artykuł 6 (lp.6): W jaki sposób opisać potrzeby w zakresie umiejętności pracowników, żeby były zrozumiałe dla instytucji edukacyjnych? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Odniesienie do pojęć takich jak: umiejętności, kompetencje społeczne, efekty uczenia się, walidacja, ale także kwalifikacje (nadawane w systemie oświaty oraz rynkowe),
- Przedstawienie logicznej ścieżki postępowania dotyczącej opisywania oczekiwań przedsiębiorstwa wobec instytucji edukacyjnej,
- Studium przypadku dla co najmniej dwóch przykładów.

Artykuł 7 (lp.7): Jak zainicjować współpracę z przedsiębiorstwem/przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Ścieżki postępowania wobec przedsiębiorstw, w tym:
 - Współpraca z pojedynczymi przedsiębiorstwami w grupie MŚP i w grupie przedsiębiorstw dużych
 - Współpraca z grupami przedsiębiorstw, w tym poprzez współpracę ze zrzeszeniami branżowymi (izby, klastry, sieci współpracy)
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk współpracy między instytucją edukacyjną a przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które instytucja edukacyjna powinna zwrócić uwagę, by skutecznie chce zainicjować i utrzymać dobre relacje z przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym

Artykuł 8 (lp.8): Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z instytucją edukacyjną? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Ścieżki postępowania wobec instytucji edukacyjnych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk współpracy między instytucją edukacyjną a przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwo powinno zwrócić uwagę, by zainicjować i utrzymać dobre relacje z instytucją edukacyjną

Artykuł 9 (lp.9): Kształcenie praktyczne (w tym kształcenie dualne) jako szanse współpracy między szkołą a pracodawcą: jak przygotować nauczycieli i wyposażenie, jak prowadzić kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla szkół branżowych,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla szkół wyższych,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla innych instytucji edukacyjnych z uwzględnieniem ich roli w procesie współpracy edukacja – biznes,
- Szczególne aspekty (rekomendacje) związane z kadrą nauczycielską i wyposażeniem w instytucji edukacyjnej.

- Szczególne aspekty (rekomendacje) związane z kadrami i wyposażeniem w przedsiębiorstwie

Artykuł 10 (lp.10): W jaki sposób przedsiębiorstwo może się zaangażować w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych? - należy uwzględnić co najmniej:

- Opis działań, takich jak: organizowanie wycieczek/wizyt w przedsiębiorstwie, organizowanie staży i praktyk dla uczniów oraz nauczycieli, angażowanie własnego pracownika jako nauczyciela, angażowanie pracownika jako opiekuna stażystów, zapewnienie miejsc pracy w ramach kształcenia praktycznego – z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i standardów wewnętrznych przedsiębiorstw oraz instytucji edukacji.
- Ścieżka postępowania w przypadku współpracy ze szkołą branżową przy realizacji kształcenia praktycznego,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk.

Artykuł 11 (lp.11): Jak stworzyć nowe kierunki kształcenia w edukacji formalnej w oparciu o zapotrzebowanie wyrażone przez przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym? - należy uwzględnić co najmniej:

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla szkół branżowych, w tym:
 - Jako uzupełnienie istniejącego programu nauczania przy pomocy korzystania z puli dodatkowych godzin
 - Jako nowy program nauczania w oparciu o nowozdefiniowane kwalifikacje w zawodzie
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla szkół wyższych, tym:
 - Jako uzupełnienie istniejącego programu nauczania
 - Jako nowe studia podyplomowe
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla innych instytucji edukacyjnych
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk ze szkół branżowych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk ze szkół wyższych,
- Odniesienie do co najmniej jednej dobrej praktyki z innych instytucji edukacyjnych,
- Szczególne aspekty (rekomendacje) na które powinna zwrócić uwagę instytucja edukacyjna przy uruchamianiu nowego kierunku kształcenia

Artykuł 12 (lp.12): W jaki sposób instytucje oświatowe mogą realizować kształcenie na potrzeby przedsiębiorstw i we współpracy z przedsiębiorstwami? - należy uwzględnić co najmniej:

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przedsiębiorstwa wobec szkoły branżowej, w tym:
 - Uzupełnienie istniejącego programu nauczania przy pomocy korzystania z puli dodatkowych godzin

- Nowy program nauczania w oparciu o nowozdefiniowane kwalifikacje w zawodzie
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przedsiębiorstwa wobec szkoły wyższej, tym:
 - Jako uzupełnienie istniejącego programu nauczania
 - Jako nowe studia podyplomowe
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przedsiębiorstwa wobec innych instytucji edukacyjnych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwo powinno zwrócić uwagę

Artykuł 13 (lp.13): W jaki sposób przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym mogą stworzyć nowe kwalifikacje, które mogą pełnić rolę standardów kompetencyjnych dla nowych zawodów/kwalifikacji lub dla istniejących zawodów/kwalifikacji, dla których zakres umiejętności podlega zmianie w wyniku trendów technologicznych i rynkowych?

- należy uwzględnić co najmniej:

- Zapisy w Ustawie o systemie oświaty/Ustawie Prawo oświatowe oraz w Rozporządzeniach
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przy współpracy ze szkołami branżowymi, ze szkołami wyższymi, czy też z innymi instytucjami edukacyjnymi,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) w zakresie zgłoszenia kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwa powinny zwrócić uwagę, wprowadzając nowe kwalifikacje.

Artykuł 14 (lp.14): Jak w ramach kształcenia ustawicznego przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi wprowadzić akredytację/certyfikację dla nowych kwalifikacji pojawiających się w sektorze motoryzacyjnym oraz zapewnić rzetelny sposób walidacji nowych umiejętności nabywanych przez pracowników? *- należy uwzględnić co najmniej:*

- Zapisy w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz w Rozporządzeniach,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) w zakresie ustalenia sposobu walidacji nabywanych przez pracowników umiejętności,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwa powinny zwrócić uwagę, chcąc wprowadzić akredytację/certyfikację dla nowych kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego

Artykuł 15 (lp. 15): Jakie są możliwości kształcenia w zakresie kwalifikacji rynkowych w ramach kształcenia zawodowego/branżowego w systemie edukacji formalnej i pozaformalnej *- należy uwzględnić co najmniej:*

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla instytucji edukacyjnych w systemie edukacji formalnej i pozaformalnej,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk ,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które instytucja edukacyjna powinna zwrócić uwagę, wdrażając kształcenie w zakresie kwalifikacji rynkowych

Artykuł 16 (lp.16): Jak dobrze wykorzystać możliwości zorganizowania egzaminów zawodowych przy współpracy z przedsiębiorstwami? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla instytucji edukacyjnych,
- Odniesienie do co najmniej dwóch dobrych praktyk,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które instytucja edukacyjna powinna zwrócić uwagę, chcąc przeprowadzać egzaminy zawodowe w przedsiębiorstwie.

Artykuł 17 (lp.17): Jak dobrze wykorzystać możliwości doksztalcenia i przekształcenia kadry nauczycielskiej szkół branżowych przy współpracy z przedsiębiorstwami lub/i wyższymi szkołami technicznymi? – *należy uwzględnić co najmniej:*

- Podstawy prawne dotyczące wymogu podniesienia przez kadry nauczycielskiej kompetencji oraz kwalifikacji,
- Odniesienie do dobrych praktyk i projektów dotyczących współpracy między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami lub/i wyższymi szkołami technicznymi w zakresie podniesienia kompetencji oraz kwalifikacji nauczycieli poprzez ich doksztalcenia lub przekwalifikowanie zgodnie z wymaganiami w sektorze motoryzacyjnym,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które instytucja edukacyjna powinna zwrócić uwagę, promując możliwości doksztalcenia i przekwalifikowania kadry nauczycielskiej szkół branżowych przy współpracy z przedsiębiorstwami lub/i wyższymi szkołami technicznymi.

Artykuł 18 (lp.18): Jak przedsiębiorstwo z sektora motoryzacyjnego może skutecznie angażować publiczne instytucje edukacyjne i pozostałe instytucje publiczne (tzw. interesariuszy – Wojewódzkie Urzędy Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Urzędy Miasta, w szczególności Wydziały Edukacyjne, Kuratoria, doradców zawodowych) w działaniach przekwalifikowania pracowników (kształcenie ustawiczne) w wyniku kryzysu gospodarczego, zmian technologicznych czy też restrukturyzacji przedsiębiorstwa? - *należy uwzględnić co najmniej:*

- Zapisy ustaw poruszających kwestie dotyczące przedsiębiorstw w kryzysie, zwolnień grupowych, *outplacement*,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwa powinny zwrócić uwagę.

Artykuł 19 (lp.19): Jak przygotować ofertę dotyczącą nowych kwalifikacji , która może być zgłoszona do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a następnie finansowana z publicznych instrumentów wsparcia? - należy uwzględnić co najmniej:

- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla instytucji edukacyjnych w zakresie przygotowania oferty dotyczącej kwalifikacji, która uwzględnia zidentyfikowane potrzeby pojedynczych lub grupy przedsiębiorstw,
- Ścieżki postępowania (procedury, procesy, opis krok po kroku) dla instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorstw w zakresie zgłoszenia oferty nowej kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji,
- Wartości dodane dla instytucji edukacyjnej, która pozyskała wpis do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji,
- Opis publicznych instrumentów wsparcia, z których instytucja edukacyjna / przedsiębiorstwo może korzystać.

Artykuł 20 (lp. 20): Z jakich publicznych instrumentów wsparcia przedsiębiorstwo może korzystać, aby sfinansować działania w zakresie kształcenia uczniów lub/i szkoleń dla pracowników? – należy uwzględnić co najmniej:

- Opis publicznych instrumentów wsparcia, z których mogą korzystać przedsiębiorstwa, również we współpracy z instytucjami edukacyjnymi,
- Szczególne aspekty (rekomendacje), na które przedsiębiorstwa powinny zwrócić uwagę, korzystając z publicznych instrumentów wsparcia
- Modele finansowania współpracy szkoła - przedsiębiorstwo

2. Etap 2 - Opracowanie treści "Przewodnika edukacyjnego dla pracowników i instytucji edukacji oraz pracodawców" (dział HR) - wskazówki i rekomendacje w obszarze efektywnej/praktycznej współpracy

a. Grupa docelowa

- Przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego (pracodawcy)
- Instytucje edukacyjne

b. Cel

- Ułatwienie i usprawnienie współpracy między pracodawcami z sektora motoryzacyjnego a szkołami, OKE i instytucjami szkoleniowymi na rzecz zdobywania i ciągłego rozwoju przez uczniów, studentów a także osób dorosłych wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych wymaganych do prawidłowego wykonania zawodu w sektorze motoryzacyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na poziomie branżowym oraz istoty kształcenia praktycznego.

c. Oczekiwany rezultat

- Czytelnik dowie się jak poprawnie określać potrzeby związane z podnoszeniem i uzupełnianiem wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz kwalifikacji.

- Czytelnik uzyska podpowiedź jak przygotować się do rozmowy z partnerem (uwzględnienie potrzeby sieciowania i współpracy edukacja – biznes).
- Czytelnik pozna możliwości wykorzystania istniejących systemów kształcenia, a także możliwości wprowadzenia zmian.
- Czytelnik dowie się, z jakich środków wsparcia może skorzystać.

d. Dodatkowe informacje/tło:

- Przewodnik na każdym etapie ujmuje równość szans w zakresie płci, wieku, pochodzenia, wyznania oraz niepełnosprawności.
- Założenia w zakresie kreacji przewodnika zakładają jego dwustronny charakter łączący język świata biznesu z językiem edukacji/oświaty. Ma przede wszystkim usprawnić komunikację pomiędzy firmą (Zarządem, Działem HR/kadr, właścicielami, Opiekunami stażystów) a szkołą (Dyrekcja, instruktorzy praktycznej nauki).
- Zmiany w systemie szkolnym oraz trendy rynkowe umożliwiają lepszą i efektywną współpracę, zapewniając nowe możliwości – przedstawione w Przewodniku rekomendacje oraz wskazówki mają ułatwić wdrażanie zmian.
- Jednocześnie wskazując rekomendacje należy mieć na uwadze równość szans w zakresie płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia, wyznania oraz w szczególności potrzeby kobiet, grupy osób 50+ oraz osób o niskich kwalifikacjach.

e. Wymogi :

- Wykonawca przygotowuje przewodnik na podstawie treści artykułów. Redakcja obejmuje rekomendacje, wskazówki, opracowanie graficzne przewodnika. Przewodnik ma kumulować zebrane dane oraz prezentować rozwiązania – jego grafika ma ułatwiać zrozumienie treści. Przewodnik zawiera minimum 24, maksymalnie 30 stron.

f. Harmonogram realizacji Zamówienia:

- Wykonawca ma 20 dni roboczych na przygotowanie przewodnika, licząc od terminu ostatecznej akceptacji i odebrania artykułów przez Zamawiającego (protokół zdawczo-odbiorczy).
- Zamawiający w okresie 5 dni roboczych może wnieść uwagi/komentarze.

g. Struktura przewodnika

- **Przewodnik składa się z trzech części:**
 - **Wprowadzenie**
 - **Część dla instytucji edukacyjnych**
 - **Część dla przedsiębiorstw**
- **Struktura zgodnie z podziałem poniżej:**

Przewodnik dla instytucji edukacyjnych oraz pracodawców

Spis treści

Część wspólna

Wprowadzenie – należy uwzględnić co najmniej:

- Informację o projekcie,
 - Opis sektora motoryzacyjnego (z uwzględnieniem elektromobilności) przez pryzmat poszczególnych etapów łańcucha wartości (dostawcy komponentów i systemów, producenci pojazdów, dystrybutorzy i sieci sprzedaży, autoryzowane serwisy i warsztaty samochodowe, usługi wspierające)
 - Opis wyzwań przed którymi stoi sektor motoryzacyjny,
 - Znaczenie uczenia się przez całe życie w sektorze motoryzacyjnym,
 - Cel przewodnika.
-
- **Nowoczesne formy kształcenia. Współpraca między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi.** –
 - **Zintegrowany System Kwalifikacji. Rejestracji nowych kwalifikacji zgodnie z trendami w sektorze .**
 - **Kształcenie praktyczne (w tym kształcenie dualne) jako szanse współpracy między szkołą a pracodawcą: jak przygotować nauczycieli i wyposażenie, jak prowadzić kształcenie praktyczne w przedsiębiorstwach?**

Część odrębna

Dla instytucji edukacji – zawierająca odpowiedzi na pytania, rekomendacje i wskazówki, również w postaci listy.

- **W jaki sposób przedsiębiorstwa opisują stanowiska pracy i profile kompetencyjne?**
- **Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z przedsiębiorstwem/przedsiębiorstwami w sektorze motoryzacyjnym?**
- **Jak stworzyć nowe kierunki kształcenia w edukacji formalnej w oparciu o zapotrzebowanie wyrażone przez przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym?**
- **Jak wprowadza się nowy kierunek kształcenia w szkołach branżowych lub dodatkowe umiejętności zawodowe do podstawy programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego?**
- **Jakie są możliwości kształcenia w zakresie kwalifikacji rynkowych w ramach kształcenia zawodowego w systemie oświatowym?**
- **Jak dobrze wykorzystać możliwości zorganizowania egzaminów zawodowych przy współpracy z przedsiębiorstwami?**
- **Jak dobrze wykorzystać możliwości doksztalcenia i przekształcenia kadry nauczycielskiej szkół zawodowych przy współpracy z przedsiębiorstwami lub/i wyższymi szkołami technicznymi?**

- Jak przygotować ofertę dotyczącą kwalifikacji cząstkowych, która może być zgłoszona do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji a następnie finansowana z publicznych instrumentów wsparcia?

Dla pracodawców Część odrębna – zawierająca odpowiedzi na pytania, rekomendacje i wskazówki – lista.

- Wiedza, kompetencje, umiejętności i kwalifikacje. Wspólny język ułatwi dialog.
- W jaki sposób odnieść się w przedsiębiorstwie do zawodów i kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji?
- W jaki sposób opisać potrzeby w zakresie umiejętności pracowników, żeby były zrozumiałe dla instytucji edukacyjnych?
- Jak zainicjować i pielęgnować współpracę z instytucją edukacyjną?
- W jaki sposób instytucje oświatowe mogą realizować kształcenie na potrzeby przedsiębiorstw i we współpracy z przedsiębiorstwami?
- W jaki sposób przedsiębiorstwo może się zaangażować w proces kształcenia uczniów w szkołach branżowych?
- W jaki sposób przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym mogą stworzyć nowe kwalifikacje, które mogą pełnić rolę standardów kompetencyjnych dla nowych zawodów lub dla istniejących zawodów dla których zakres umiejętności podlega zmianie w wyniku trendów technologicznych i rynkowych?
- Jak przedsiębiorstwo z sektora motoryzacyjnego może skutecznie angażować publiczne instytucje edukacyjne i innych instytucji publicznych w działaniach przekształcania pracowników (kształcenie ustawiczne) w wyniku kryzysu gospodarczego, zmian technologicznych czy też restrukturyzacji przedsiębiorstwa?
- Jak w ramach kształcenia ustawicznego przy współpracy z instytucjami edukacyjnymi wprowadzić akredytację/certyfikację dla nowych kwalifikacji pojawiających się w sektorze motoryzacyjnym oraz zapewnić rzetelny sposób walidacji nowych umiejętności nabywanych przez pracowników?
- Z jakich publicznych instrumentów wsparcia przedsiębiorstwo może korzystać, aby sfinansować działania w zakresie kształcenia uczniów lub/i szkoleń dla pracowników?
- Adnotacja końcowa/wspólna:
- Problemy i obawy – podpowiadamy jak sobie z nimi radzić.

3. Etap 3: Druk 1000 egzemplarzy "Przewodnika edukacyjnego dla pracowników i instytucji edukacji oraz pracodawców" (dział HR) - wskazówki i rekomendacje w obszarze efektywnej/praktycznej współpracy", w skład którego wchodzi:
 - a. Skład graficzny

b. Druk 1000 egzemplarzy

- a. Specyfikacja techniczna przewodnika:
 - Liczba stron przewodnika: 24 – 30 stron,
 - Format przewodnika: minimum C5,
 - Wydruk pełny kolor, papier kredowy gramatura min 200g
 - Układ przewodnika - dwustronny, z jednej strony dla edukacji/z drugiej dla pracodawców.
 - **Wykonawca przy opracowaniu projektu przewodnika zastosuje się do wytycznych zawartych w księdze wizualizacji dla projektu Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności)”.**
- b. Wydruk przewodnika następuje po ostatecznej akceptacji treści i grafiki przewodnika,
- c. Wykonawca dostarcza wydruk 1000 egzemplarzy przewodnika w okresie 5 dni roboczych od zatwierdzenia przewodnika.
- d. Wykonawca przekazuje kompletny materiał w wersji PDF oraz wersji ze wszystkimi niezbędnymi elementami do zlecenia dodruku, wraz ze zgodą na dodruk przewodnika.