**Załącznik nr 17 do Regulaminu konkursu**

**OCENA DZIAŁAŃ RADY SEKTOROWEJ DS. KOMPETENCJI**

**Działalność każdej Rady sektorowej ds. kompetencji podlegała będzie ocenie (ewaluacji). Celem przeprowadzenia oceny (ewaluacji) jest:**

1. określenie kierunków działań Sektorowych Rad ds. kompetencji, w tym spodziewanych efektów/rezultatów tych działań,
2. określenie trafności kierunków interwencji współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej (w tym ocena skuteczności, efektywności i użyteczności działań Rad),
3. zapobieganie (w tym identyfikacja i bieżące korygowanie/naprawianie) zdarzeniom, sytuacjom, procesom, które mogą zakłócić realizację celów Rady ds. kompetencji,
4. pomiar rezultatów/efektów działań Rady ds. kompetencji - wyniki oceny/ewaluacji determinowały będą zasadność finansowania działań Rady lub poziomu dofinansowania działań danej Rady.

Zaprezentowany poniżej model ewaluacji posłuży zatem:

1. PARP do oceny trafności kierunków interwencji współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej (oceny skuteczności, efektywności i użyteczności działań Rad);
2. Członkom Rady (Wnioskodawcy i partnerom oraz innym członkom tworzącym daną Radę) wskaże sposób przygotowania projektu na utworzenie Sektorowej Rady ds. kompetencji oraz zasady i metody oceny działań Rady – rozliczenia z rezultatów/efektów tych działań).

**Ocena Rady sektorowej ds. kompetencji składa się z 3 etapów:**

1. **Ewaluacji ex-ante** - to analiza mającą na celu określenie (ocenę) zapotrzebowania na konkretne działania Rady ds. kompetencji, przeprowadzona przed wdrożeniem tych działań (przed rozpoczęciem realizacji projektu. Ocena ex-ante stanu i potrzeb danego sektora/branży dokonywana jest przez **beneficjenta** (wnioskodawcę), który ocenia/przeprowadza analizę stanu sektora i przygotowuje na tej podstawie studium wykonalności oraz przez członków KOP podczas oceny merytorycznej - studium wykonalności.
2. **Ewaluacja on-going** (ewaluacja śródokresowa, formatywna) - jest wykonywana w trakcie całego cyklu realizacji projektu i stanowi wsparcie dla zarządzania projektem (daje możliwość szybkiej identyfikacji i reakcji na pojawiające się blokady proceduralne, strukturalne słabości, zmiany w sektorze/branży, bariery występujących w obszarze dostosowywania kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorców). Jej celem jest dogłębna analiza pytań, kwestii i problemów, które pojawiają się w trakcie realizacji działań Rady ds. kompetencji, a także zaproponowanie konkretnych rozwiązań (działań zaradczych). Ponadto celem ewaluacji on-going jest bieżąca
i okresowa analiza i kontrola rezultatów/efektów działania Rady ds. kompetencji. W ewaluację on-going zaangażowane są dwie strony: **beneficjent** (wnioskodawca) - dokonuje bieżącej autoewaluacji działań Rady ds. kompetencji (bieżąca ocena stanu sektora, barier i problemów utrudniających realizację celów Rady, podejmowanie działań zaradczych/naprawczych, monitorowanie stopnia osiągania rezultatów/efektów działań Rady), w tym przygotowuje kwartalne i roczne sprawozdania i efektów działań Rady; **PARP** – monitoruje działania Rady ds. kompetencji, analizuje przedkładane przez Radę sprawozdania kwartalne i roczne, przeprowadza ewaluację śródokresową na podstawie wyników/wniosków z ewaluacji inicjuje zmiany nieefektywnych i niecelowych założeń konkretnej Rady.
3. **Ewaluacja ex-post** - dokonywana będzie przez **zewnętrznych ewaluatorów PARP** po zakończeniu finansowania działania Rady ds. kompetencji. **Beneficjent** może dokonać w ramach tego etapu autoewaluacji. Ewaluacja ex-post ma na celu zbadanie długotrwałych rezultatów/efektów działania Rady ds. kompetencji (w tym skuteczność, efektywność, rzeczywistą użyteczność i trwałość rezultatów/efektów, zarówno tych zakładanych, jak i tych nieprzewidzianych), a także ocenę realizacji poszczególnych etapów/działań, ocenę stopnia osiągnięcia celów Rady, jej sukcesów i ograniczeń, wpływ czynników zewnętrznych, odpowiedniość użytych narzędzi oraz stanu sektora po okresie działania Rad w ramach PO WER. Ponadto jednym z elementów ewaluacji ex-post będzie również ocena czy, oraz na ile wprowadzono rekomendowane zmiany (zgodnie z rekomendacjami będącymi wynikiem ewaluacji on-going).

**W zależności od etapu ewaluacji, kryteriami oceny są:**

* **Trafność *(adekwatność) (Relevance****):* to stopień, w jakim cele przedsięwzięcia są zgodne
z wymaganiami beneficjenta, potrzebami lokalnymi oraz politykami i priorytetami partnerów
i donatorów wspierających/współ-finansujących projekt.
* **Efektywność *(Efficiency****):* to relacja między produktami, rezultatami a środkami
(w szczególności finansowymi) przeznaczonymi dla ich uzyskania.
* **Skuteczność *(Effectiveness)****:* to stopień, w jakim przedsięwzięcie osiągnęło zakładane cele. Porównanie tego co zostało zrobione, z tym co było planowane.
* **Użyteczność/oddziaływanie *(Impact):***ocena szerszychkonsekwencji interwencji
(o charakterze gospodarczym, społecznym, politycznym, technicznym czy środowiskowym, na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym), zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.
* **Trwałość (*Sustainability***): to stopień, w jakim efekty przedsięwzięcia oddziaływają po jego zakończeniu. To prawdopodobieństwo kontynuacji tych efektów w długim okresie.

Zagadnienia (pytania) badawcze oraz oceniane wskaźniki/rezultaty, zostały zróżnicowane ze względu na etap ewaluacji (ex-ante, on-going i ex-post) oraz ze względu na 4 obszary funkcjonalne określone dla Rady ds. kompetencji, tj.:

1. **Organizacja i zarządzanie Radą** (obszar odnoszący się do ogółu działań rady zmierzających do sprawnego i efektywnego zorganizowania i zarządzania pracą Rady np. w zakresie powoływania i odwoływania członków Rady, tworzenia grup roboczych/eksperckich, przyjmowania i uaktualniania planów pracy SR, zarządzania jakością pracy SR).
2. **Inicjatywność Rady** (obszar odnoszący się do podejmowane przez Rady inicjatyw
w zakresie aktualizacji istniejących aktów prawnych, ram sektorowych lub tworzenia nowych, inicjatyw legislacyjnych odnoszących się do zagadnień kwalifikacji
w sektorze).
3. **Efektywność komunikacji Rady** (obszar odnoszący się do efektywnej komunikacji Rady związanej z zakresem prac, działalnością badawczą i analityczną; komunikacją
z interesariuszami z sektora, a także z Radą programową; np. zamieszczanie informacji
o wynikach prac na stronie www).
4. **Aktywność badawcza i analityczna Rady** (obszar odnoszący się do aktywności Rady w zakresie inicjowania badań, analizy i pozyskiwanie informacji np. monitorowania sektora w zakresie przewidywanych potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych).

**Metody i techniki przeprowadzania oceny** (ewaluacji) Rady ds. kompetencji na każdym z trzech etapów (w tym sposób oceny studium wykonalności), a także **przykładowe (pytania) zagadnienia badawcze** oraz **wskaźniki i rezultaty** oczekiwane w każdym z czterech ww. obszarów funkcjonalnych Rady ds. kompetencji opisane zostały w zamieszczonej poniższej **Tabeli nr 1.**

**Tabela 1**

|  |
| --- |
| **Etap ewaluacji - EX-ANTE** = analiza stanu sektora, ocena wniosku o dofinansowanie i studium wykonalności (patrz załącznik nr 15 Studium wykonalności)Kryteria oceny analizy stanu sektora:* Kompleksowość danych – czy dane, na podstawie których opracowano dany element analizy sektora w sposób wyczerpujący pozwalają na opracowanie opisu danego zagadnienia?
* Jakość danych – Czy dane są wiarygodne?
* Trafność/adekwatność danych – czy dane odnoszą się do danego elementu analizy sektora?

Kryteria oceny zaplanowanych działań Rady ds. kompetencji:* Trafność (adekwatność) / czyli stopień, w jakim cele rady są zgodne z wymaganiami interesariuszy, potrzebami lokalnymi oraz politykami i priorytetami partnerów (w sektorze, w którym ma działać Rada).
 |
| **Szczegółowy opis wymaganego element studium wykonalności/ obszar funkcjonalny podlegający ewaluacji ex-ante (ocenie merytorycznej)**  | **Ocena i sposób oceny** |
| **1. Analiza sektora - jego otoczenia społeczno-gospodarczego i instytucjonalno-prawnego oraz jego potrzeb kompetencyjnych w kontekście zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji (SR)****Cel analizy stanu sektora**Analiza sektora jest równoznaczna z przygotowaniem przez Wnioskodawcą studium wykonalności (SW), będącego elementem wniosku o dofinansowanie podlegającego ocenie. Przeprowadzona analiza sektora pozwoli na identyfikację problemów sektora w obszarze kompetencji i kwalifikacji oraz sposobów radzenia sobie z nimi. Analiza sektora pozwala zatem na sformułowanie celu powstania Rady Sektorowej i jej działań, które mają przyczyniać się do realizacji tych celów oraz umożliwia określenie rezultatów tych działań i wskaźników/mierników rezultatów potwierdzających stopień realizacji celów.Zasadniczym celem analizy stanu sektora jest określenie stanu wyjściowego sektora, który będzie podstawą do opracowania na etapie ewaluacji ex-ante wartości wskaźników określających obszar inicjatyw podejmowanych przez Sektorowe Rady ds. Kompetencji (SR), obejmujący zmiany legislacyjne, kwalifikacje oraz porozumienia między interesariuszami w sektorze. Ponadto, analiza ta będzie stanowiła punkt odniesienia do oceniania efektów działania Rady. Zaproponowany model analizy uwzględnia źródła danych oraz metody ich pozyskiwania i analizowania, które, oprócz elementów wskazanych wyżej, umożliwią określenie:* Czynników oraz działań sprzyjających pozyskiwaniu pracowników o pożądanych kompetencjach w danej branży/sektorze.
* Czynników oraz działań ograniczających dostęp do pracowników o pożądanych kompetencjach w danej branży/sektorze.
* Dobrych praktyk w kraju i za granicą w zakresie aktywności podejmowanych w celu eliminacji barier dostępu do pracowników o pożądanych kompetencjach (praktyki mogą dotyczyć w szczególności inicjatyw w zakresie zmian legislacyjnych w obszarze kształcenia, nauczania i szkolenia zawodowego, współpracy z jednostkami edukacyjnymi w celu wypracowania podstaw programowych i standardów kształcenia, współpracy pracodawców z jednostkami edukacyjnymi, tworzenia jednostek edukacji pozaformalnej wyspecjalizowanych w kształceniu pracowników w danej specjalizacji, innych sposobów wykorzystania szans na poprawę dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb przedsiębiorców lub pozyskania pracowników o pożądanych kompetencjach).

Informacje te będą następnie wykorzystywane w bieżących pracach Rady Sektorowej oraz zostaną wykorzystane przez Wnioskodawcę do opracowania wymaganych elementów SW. Szczegółowy sposób analizowania danych na potrzeby opracowania SW opisany został w Załączniku nr 15 do Regulaminu konkursu. Poniżej zawarto opis metodologii rekomendowanej do zastosowania na etapie opracowania SW.**Odpowiedzialność za przeprowadzenie analizy stanu sektora**Analiza stanu sektora/branży powinna zostać przeprowadzona przez Wnioskodawcę (beneficjenta), jako element studium wykonalności dla danego sektora. Analiza sektora obejmuje jego otoczenie społeczno-gospodarcze i instytucjonalno-prawne oraz jego potrzeby kompetencyjne w kontekście zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji (SR). Ocenianie analizy będzie prowadzone przez członków KOP na etapie oceny merytorycznej na podstawie kryteriów opisanych szczegółowo w Załączniku nr 15 do Regulaminu.**Modelowa metodologia przeprowadzenia analizy stanu sektora**Prace wykonane w celu przygotowania analizy sektora/branży na potrzeby opracowania SW powinny obejmować co najmniej trzy sekwencyjnie następujące po sobie etapy:* Identyfikacja źródeł informacji na temat sektora, w trakcie której należy zidentyfikować i opisać dostępne źródła informacji na temat sektora/branży oraz przeprowadzić wstępną analizę dokumentów pod kątem określenia, czy zgromadzone dane są wystarczające do przygotowania SW zgodnie z opisanymi wymaganiami, czy też wskazane będzie zastosowanie dodatkowych metod i technik zbierania informacji.
* Etap analiz, w którym przeprowadzona będzie analiza zgromadzonych danych pod kątem opracowania wymaganych elementów SW oraz przygotowane/opisane zostaną studia przypadków (dobre praktyki). Ponadto na tym etapie należy zastosować dodatkowe metody zbierania informacji, pod warunkiem zidentyfikowanej wcześniej konieczności ich zastosowania (o ile taka potrzeba będzie wynikać ze wstępnych wniosków z etapu *identyfikacji źródeł informacji*).
* Opracowanie *analizy sektora - jego otoczenia społeczno-gospodarczego i instytucjonalno-prawnego oraz jego potrzeb kompetencyjnych w kontekście zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji (SR)* (element SW), w którym zebrane dane zostaną poddane całościowej analizie i interpretacji oraz zostaną opracowane zgodnie z wymaganiami opisanymi poniżej.

Przyjęcie powyższego schematu pracy umożliwi uzyskanie efektu, w którym wiedza gromadzona w poprzednich etapach analizy wykorzystywana jest w kolejnych.Analiza sektora - jego otoczenia społeczno-gospodarczego i instytucjonalno-prawnego oraz jego potrzeb kompetencyjnych w kontekście zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji (SR) ma na celu ocenę znajomości przez Wnioskodawcę sytuacji sektora z punktu widzenia realizacji celów SR, w szczególności w zakresie: uwarunkowań społeczno-gospodarczych funkcjonowania SR, kompetencji w branży i kluczowych potrzebach badawczych w tym zakresie, interesariuszy SR, otoczenia prawnego sektora i polityki sektorowej. Analiza powinna obejmować opisane poniżej elementy, które szczegółowo opisane zostały w Załączniku nr 15.* Uwarunkowania społeczno-gospodarcze funkcjonowania SR
* Opis badań i analiz w zakresie sytuacji sektora (zarówno własnych jak i zewnętrznych) i ich wyniki dla potrzeb kompetencyjnych w branży
* Stan wiedzy o kompetencjach w branży i identyfikacja kluczowych potrzeb badawczych.
* Charakterystyka otoczenia prawnego sektora
* Polityka sektorowa, analiza dokumentów strategicznych na poziomie krajowym i UE (jeśli dotyczy)
* Charakterystyka dotychczasowej działalności Wnioskodawcy i Partnerów, (jeśli dotyczy) oraz innych członków SR na rzecz pozyskiwania kompetencji potrzebnych pracodawcom w sektorze
* Działania prowadzone dotychczas na rzecz powołania podobnej inicjatywy w sektorze/branży (jeśli dotyczy)[[1]](#footnote-1)
* Powiązania Projektu z innymi programami lub inicjatywami UE.
* Identyfikacja aktualnych i potencjalnych źródeł finansowania działań mających na celu dostosowanie kompetencji/kwalifikacji do potrzeb pracodawców z sektora.
* Rekomendacje dla SR wynikające ze zdiagnozowanych problemów związanych z pozyskiwaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach, z uwzględnieniem dokumentów strategicznych i kierunków rozwoju sektora

**Opis metodyk, źródeł i technik badawczych**Zaproponowany model analizy sektora/branży wymagać będzie przeanalizowania różnorodnych danych statystycznych, raportów i opracowań dotyczących danego sektora. W tym celu wykorzystane zostaną istniejące już dane jakościowe i ilościowe. Komponent ilościowy analizy będą stanowiły wyniki uzyskane w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) oraz dane statystyczne pozyskiwane z różnych źródeł. Proponowany model przeprowadzenia analizy stanu sektora/branży opiera się na założeniu, że gromadzone dane będą weryfikowane i uzupełniane na dwóch poziomach ich gromadzenia:* Na poziomie technik badawczych – poprzez zastosowanie różnych, uzupełniających się wzajemnie metod zbierania danych, takich jak analiza danych zastanych i studium przypadku w ramach minimum metodologicznego oraz dodatkowych metod gromadzenia danych, których zastosowanie jest opcjonalnie (zastosowanie tych metod nie jest obowiązkowe, mogą to być na przykład indywidualne wywiady pogłębione lub panel ekspercki – opinie przedstawicieli sektora/branży).
* Na poziomie źródeł informacji – dane powinny obejmować informacje zbierane zarówno od strony pracodawców jak i pracowników oraz instytucji edukacyjnych, odpowiadających na potrzeby danego sektora w zakresie kwalifikacji i kompetencji.

Zaproponowane podejście do gromadzenia danych ma na celu zebranie jak najpełniejszych i wzajemnie weryfikujących się informacji. Analiza danych statystycznych pozwala na obserwację trendów i zjawisk występujących w różnym horyzoncie czasowym, natomiast wnioski z analizy mogą być reprezentatywne dla całego sektora. Z kolei studium przypadku pozwala zidentyfikować dobre praktyki w zakresie aktywności podejmowanych w celu eliminacji barier dostępu do pracowników o pożądanych kompetencjach, natomiast analiza dokumentów strategicznych pozwala przedstawić zebrane informacje w szerszym kontekście (na przykład prawnym czy społecznym).Wnioskodawca prowadzący analizę sektora/branży na etapie przygotowania studium wykonalności powinien wziąć pod uwagę, że żadna z metod gromadzenia danych nie pozostaje bez wad. W studiach przypadku trudno jest zidentyfikować problemy związane z realizacją danego projektu, dane statystyczne mogą być niereprezentatywne dla całej populacji lub niewystarczające z punktu widzenia celów analizy, natomiast wykorzystanie wyników BKL nie pozwala na pogłębioną analizę zaobserwowanych zjawisk. Dlatego też użycie różnorodnych źródeł danych pozwala na przezwyciężenie wskazanych problemów. W związku z tym zaproponowany sposób przeprowadzenia analizy sytuacji sektora/branży opiera się na następujących założeniach:* Analizowane źródła danych umożliwią zebranie całościowego zakresu danych niezbędnych do zrealizowania celów analizy sektora/branży na etapie przygotowania SW.
* Analizowane dane muszą dotyczyć analizowanego sektora lub obrazować czynniki mające wpływ na dany sektor.
* Konieczne jest zapewnienie multiplikacji (wielu) źródeł, na podstawie których oparte mają być oceny zgromadzonych informacji.

Analiza dokumentów powinna stanowić podstawę do wstępnego określenia zakresu analizy danych statystycznych oraz przygotowania (wyboru i opisania) studium przypadku (dobrych praktyk). Takie podejście pozwoli ponadto na zebranie i podsumowanie istniejącej już wiedzy na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w sektorze.W ramach minimum metodologicznego analizy stanu sektora/branży zastosowane zostaną następujące metody gromadzenia danych:* Analiza aktów prawnych regulujących daną branżę, statystyki publicznej, w tym danych dotyczących zatrudnienia w sektorze, liczby studentów/uczniów kształcących się na kierunkach związanych z sektorem, raportów z badań i analiz dotyczących między innymi koniunktury gospodarczej i innowacyjności sektorów, raportów i analiz opracowanych na zlecenie i przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości itp.
* Studium przypadku obejmujące dobre praktyki w kraju i za granicą, dotyczące aktywności podejmowanych w celu eliminacji barier dostępu do pracowników o pożądanych kompetencjach, wskazane jest opracowanie minimalnej liczby trzech studiów przypadku.

Dodatkowo, w przypadku braku możliwości zgromadzenia informacji za pomocą wskazanych metod, analiza/diagnoza stanu sektora/branży może zostać (nieobowiązkowo)[[2]](#footnote-2) rozszerzona o następujące przykładowe metody gromadzenia informacji:* Indywidualne wywiady pogłębione (wywiady z interesariuszami, liczba respondentów powinna być określona przez Wnioskodawcę na podstawie przeprowadzonej analizy interesariuszy sektora) z przedstawicielami następujących typów instytucji:
* przedstawiciele pracodawców – osoby odpowiedzialne za rekrutację oraz szkolenia i rozwój pracowników firm działających w danym sektorze (reprezentujący różne typy przedsiębiorstw, na przykład w odniesieniu do klas wielkości (małe, średnie, duże) i/lub różne obszary działalności w ramach danej branży/sektora (na przykład usługi księgowe i doradztwo podatkowe),
* przedstawiciele instytucji regulujących dany sektor/branżę (na przykład ministerstw, urzędów centralnych, organizacji pracodawców itp.),
* przedstawiciele instytucji edukacyjnych, szkolących i kształcących na potrzeby danego sektora/branży (z uwzględnieniem różnych typów instytucji edukacyjnych, wskazane jest, aby były to osoby odpowiedzialne za tworzenie programów kształcenia i/lub szkolenia),
* przedstawiciele instytucji zajmujących się doradztwem personalnym i pośrednictwem pracy na potrzeby danego sektora.
* Panel ekspercki z przedstawicielami organizacji pracodawców, instytucji regulujących sektor, organizacji reprezentujących pracowników w danym sektorze, instytucji edukacyjnych i ekspertów (badaczy).

Zaproponowane źródła danych i grupy respondentów opcjonalnych badań oraz metody pozyskiwania danych powinny zostać dostosowane do specyfiki danego sektora/branży, grup docelowych, dostępności danych teleadresowych osób i organizacji objętych analizą oraz przewidywanymi kosztami realizacji.Analiza sektora - jego otoczenia społeczno-gospodarczego i instytucjonalno-prawnego oraz jego potrzeb kompetencyjnych w kontekście zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji (SR) stanowi element poddawanego ocenie studium wykonalności opracowywanego przez Wnioskodawcę, w związku z czym musi spełniać następujące warunki formalne:* Wszystkie dokumenty oraz materiały opracowane zostaną z należytą starannością. Będą to dokumenty użytkowe, których forma będzie możliwie przystępna i zrozumiała dla osób będących ich odbiorcami. Przedstawiane informacje zostaną ustrukturyzowane tak, aby jasno – w zrozumiały i przystępny sposób – przekazać zebrane informacje, oraz aby czytający mógł bez problemu przyswoić sobie ich treść.
* Opis badań i analiz oraz analiza sektora zostaną przygotowane zgodnie z regułami języka polskiego, poddane korekcie językowej, stylistycznej oraz edytorskiej.
* Stosowane będą adekwatne do rodzaju danych formy prezentacji zebranych informacji. Zapewnione zostanie wykorzystywanie różnych technik prezentacyjnych, zwiększających przejrzystość, czytelność i przystępność tekstu. Przy prezentowaniu danych zachowane będą poniższe zasady:
	+ prostota – przekaz powinien być oczywisty, dlatego niekiedy lepiej stworzyć dwie proste tabele niż jedną skompilowaną,
	+ podpisy powinny w syntetyczny sposób wyjaśniać czego dotyczy dana tabela czy rysunek,
	+ tabele powinny zawierać informację o jednostce miary jaką prezentują zebrane w niej liczby (procenty, wartości pieniężne itp.),
	+ należy podawać dokładny opis źródła danych, na podstawie który opracowano tabelę czy rysunek.

Źródła informacji, które stanowiły podstawę analizy stanu sektora/branży podawanie będą dokładnie, tak aby można było je zweryfikować.**Patrz również Załącznik do Regulaminu nr 15. Studium wykonalności** | Łącznie w tym kryterium można otrzymać maks. 6 punktów.**Co jest oceniane:**Opis analizy według kryteriów oceny.**Metoda (pomiaru) oceny**:Analiza jakościowa, ocena POZYTYWNA/NEGATYWNA. Aby przyznać punktację za dany element analizy sektora należy uzyskać pozytywną ocenę we wszystkich trzech kryteriach oceny. W przypadku, gdy nie można przyznać oceny pozytywnej dowolnemu z kryteriów oceny - punktów za ten element analizy sektora nie przyznaje się.**Na jakiej podstawie oceniamy**:Na podstawie analizy porównawczej danego elementu opisu stanu sektora z kryteriami oceny danego elementu studium. Ocenę POZYTYWNĄ można przyznać w przypadku spełnienia następujących warunków:Kompleksowość danych – informacje, na podstawie których opisano dany element analizy sektora obejmują wszystkie istotne informacje niezbędne do opracowania jego opisu.Jakość danych – informacje, na podstawie których opracowano dany element analizy sektora zbierane są przez instytucje zajmujące się statystyką publiczną, np. Główny Urząd Statystyczny lub gromadzone były w wyniku badań naukowych/rynkowych realizowanych przez jednostki naukowe lub firmy badawcze lub pochodzą z badań własnych prowadzonych w ramach działalności statutowej Wnioskodawcy (w tym partnerów) lub przeprowadzonych przez Wnioskodawcę (lub na zlecenie Wnioskodawcy) na potrzeby opracowania niniejszego wniosku.Trafność/adekwatność danych – informacje, na podstawie których opracowano dany element analizy sektora, pozwalają na bezpośrednie zaprezentowanie wymaganych elementów analizy sektora lub stanowią podstawę do interpretacji pozwalającej na opisanie danego elementu analizy sektora. W sytuacji, gdy opis danego elementu analizy sektora wymaga interpretacji analizowanych informacji, Wnioskodawca musi przedstawić sposób wnioskowania (krótko opisać, z czego wynika dana interpretacja).**Patrz również Załącznik do Regulaminu nr 15. Studium wykonalności** |
| **Szczegółowy opis wymaganego elementu studium wykonalności/ obszar funkcjonalny podlegający ewaluacji ex-ante (ocenie merytorycznej)** | **Ocena i sposób oceny** |
| **2. Opis organizacji i funkcjonowania SR****3. Wskazanie i opis kamieni milowychrealizacji Projekt****Patrz Załącznik do Regulaminu nr 15. Studium wykonalności** | **Patrz Załącznik do Regulaminu nr 15. Studium wykonalności** |

|  |
| --- |
| **Etap ewaluacji - ON-GOING****Kryteria ewaluacji:*** **Trafność *(adekwatność) /*** czyli stopień, w jakim cele rady są zgodne z wymaganiami interesariuszy, potrzebami lokalnymi oraz politykami i priorytetami partnerów (w sektorze, w którym ma działać rada)***.***
* **Efektywność** czyli relację między produktami, rezultatami a środkami (w szczególności finansowymi) przeznaczonymi dla ich uzyskania w pierwszym okresie działania rad.
* **Skuteczność** czylistopień, w jakim przedsięwzięcie osiągnęło zakładane, na analizowany okres, cele. Porównanie tego co zostało zrobione, z tym co było planowane.
* **Użyteczność/oddziaływanie** czyli ocenę szerszychkonsekwencji działania rad sektorowych, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych
 |
| **Obszar funkcjonalny**  | **Wskaźniki (są pochodną pytań/zagadnień badawczych wskazujących co jest oceniane)** | **Metoda pomiaru wskaźnika** | **Możliwa wartość wskaźnika** | **Oczekiwana wartość wskaźnika**  | **Sposób oceny wskaźnika** |
| **Organizacja i zarządzanie Radą** (funkcjonowanie rady) | 1. Czy w składzie członków Rad zapewniono reprezentatywność sektora?
2. Czy zapewniono udział w Radzie: przedstawicieli kształcenia formalnego i pozaformalnego/ przedstawicieli organizacji branżowych/ partnerów społecznych/przedstawicieli instytucji pełniących funkcje nadzoru lub regulacyjną (o ile w sektorze występuje)/przedstawicieli pracodawców/ stowarzyszeń zawodowych/ związków zawodowych/ przedstawicieli Rady Rynku Pracy lub Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy?
3. Czy interesariusze obecni w radzie (organizacje branżowe, przedsiębiorstwa, jednostki edukacyjne, itd.) są reprezentatywni dla sektora?
4. Czy udział poszczególnych grup interesariuszy jest odpowiedni (struktura członków rady odpowiada np. liczbie podmiotów; jaki wpływ mają na podejmowanie decyzji/inicjatyw rady)?
5. Czy członkowie Rady są aktywni oraz czy utrzymują się w Radzie?
6. Czy realizowana jest opracowana koncepcja zarządzania pracami rady?
	1. Zasady powoływania i odwoływania członków Rady
	2. Zasady przewodniczenia radzie,
	3. Zasady organizowania spotkań Rady,
	4. Zasady powoływania grup roboczych,
	5. Zasady pracy Rady i np. grup roboczych,
	6. Przyjmowania wniosków, ustalania wspólnego stanowiska Rady.
7. Czy kontrolowana jest jakość pracy Rady (zasady zarządzania jakością)?
8. Czy analizowane są ryzyka związane z pracą Rady?
9. Czy przestrzegane są standardy etyczne obowiązujące członków Rady?
10. Czy przestrzegane są standardy i formy komunikacji pomiędzy członkami Rady, interesariuszami wewnątrz i na zewnątrz Sektora?
11. Czy oceniana jest jakości pracy Rady (autoewaluacja, monitoring działań)?
12. Czy realizowany jest szczegółowy plan pracy Rady?
13. Czy plan pracy Rady uwzględnia wszystkie zdania, jakie Rada wykonuje w poszczególnych obszarach funkcjonalnych?
14. Czy aktualizowany jest plan pracy Rady?
15. Czy monitorowany jest sektor pod kątem nowych interesariuszy i czy są oni włączani w prace rady?
16. Czy i w jakim stopniu rady realizują strategiczne cele PO WER?
17. Czy stosowany model zarządzania rady może być stosowany w następnych etapach działania rady?
 | Analiza struktury Rady: składu Rady, sposobu włączania do pracy nowych członków.Analiza dokumentów wewnętrznych Rady, np. regulaminów pracy, procedur/wewnętrznych zasad i standardów.Analiza planów pracy rady i sprawozdań z pracy Rady.Analiza innych dokumentów Rady dotyczących sprawozdań z jej prac. | Wskaźnik może przyjmować wartość tak/ nie: czyli czy np. Rada jest reprezentatywna czy nie. | Oczekiwana wartość wskaźnika: tak, czyli spełnienie kryteriów opisanych we wskaźnikach szczegółowych. | Ocena ilościowa: tak/ nie, uzupełniona analizą jakościową na ile dany wskaźnik jest zrealizowany, jaki jest kontekst realizacji ew. jakie przyczyny niezrealizowania (np. obiektywne, rynkowe, powodujące niemożność realizacji, lub wręcz konieczność zmiany wskaźnika) |
| **Inicjatywy podejmowane przez Rady** (z uwzględnieniem specyfiki sektora) | 1. Czy Rada proponuje zmiany legislacyjne (o ile były dla sektora potrzebne oraz możliwe do realizacji)?
	1. Czy zaproponowane zmiany są powiązane z analizą sektora?
	2. Jakie to zmiany?
	3. Jak inicjowane zmiany są oceniane przez interesariuszy?
2. Czy inicjowano aktualizację/tworzenie sektorowych ram kwalifikacji (o ile były potrzebne)?
3. Czy podejmowane są inicjatywy tworzenia/aktualizacji kwalifikacji w sektorach?
4. Jak podejmowane inicjatywy dot. kwalifikacji są oceniane przez interesariuszy, czy są wykorzystywane przez sektor?
5. Czy zainicjowano/są inicjowane porozumienia sektorowe (edukacyjne i inne służące eliminacji barier utrudniających dostęp do pracowników o pożądanych kompetencjach)?
6. Czy przedsiębiorcy są angażowani w pracę Rady (ilość, wielkość przedsiębiorstw)?
7. Czy przedsiębiorcy są zachęcani do podejmowania współpracy ze szkołami i uczelniami (wskaźnik ilościowy, wielkość przedsiębiorstw)?
 | Ocena dokumentów opracowywanych przez Radę. Analiza sprawozdań z pracy Rady. Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność inicjatyw podejmowanych przez Radę. | Wskaźnik przyjmuje wartość tak/ nie. Ew. dodatkowo liczba inicjowanych/ proponowanych zmian (o ile z analizy sektora i pierwszego etapu pracy Rady, taka konieczność wynikała); liczba angażowanych przedsiębiorstw oraz wielkość tych przedsiębiorstw. | Zależnie od sektora.Oczekiwana wartość dla podpisania porozumień sektorowych minimum dwa. | Analiza głównie jakościowa polegająca na ocenie uzasadnienia dla podejmowanych inicjatyw lub uzasadnień dla braku konieczności podejmowania inicjatyw. Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |
| **Efektywność komunikacji Rady** (przekazywanie informacji o działalności i efektach prac) | 1. Czy efekty pracy Rady są powszechnie dostępne?
	1. Czy powstała i działa strona www z informacjami o pracach Rady?
		* Czy strona zawiera wymagane informacje (o sektorze, aktualności, członkowie rady, bieżąca działalność rady, spotkania/konsultacje, regulamin, badania, kontakt, archiwum)?
		* Czy strona jest aktualizowana (jak często?)
		* Czy na stronie umieszczane są sprawozdania z prac Rady (czy są dostępne w archiwum)?
		* Czy na stronie umieszczane są wyniki badań i analiz przygotowanych przez radę (czy dostępne są w archiwum)?
		* Czy jest dostępna anglojęzyczna wersja strony internetowej/ angielska wersja kluczowych dokumentów?
		* Czy strona była linkowana do strony internetowej Rady Programowej?
	2. Czy wysłany jest newsletter o pracach Rady (jak często; jaka jest jego zawartość)?
2. Czy i w jaki sposób informacja o potrzebach kompetencyjnych pracodawców i pracowników w danym sektorze trafia do sektora edukacji/ nauki?
3. Czy przekazywane są informacje nt. zapotrzebowania na kompetencje w sektorze do instytucji rynku pracy?
4. Czy przekazywane są informacje nt. specyficznych potrzeb danego sektora w obszarze kompetencji do partnerów społecznych?
5. Czy przekazywane informacje były wykorzystywane przez interesariuszy, czy były dla nich użyteczne i czytelne?
6. Czy Rada ds. Kompetencji jest rozpoznawalna przez przedsiębiorstwa działające w sektorze?
 | Analizie podlegają: sprawozdania Rady, a także: strona www ze statystykami wejść, pobrań itd.; zawartość strony.Newsletter: treść, baza wysyłkowa.Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność informacji przekazywanych przez Radę. | Wskaźnik przyjmuje wartość tak/ nie (czy jest strona tak/ nie; czy wysyłany jest newsletter tak/ nie itd.)Liczba odwiedzin strony, liczebność bazy wysyłkowej będzie określona w ewaluacji ex-ante – przygotowanym studium wykonalności. Różnice między sektorami mogą być znaczące. | Oczekiwana wartość wskaźnika: tak. Oraz potwierdzenie użyteczności, przejrzystości i aktualności komunikatów/ informacji Rady.Komunikacja Rady – minimum raz na kwartał wysyłany newsletter;Aktualizacja strony na bieżąco, nie rzadziej niż raz na kwartał.Oczekiwana wartość dla odwiedzin strony w ciągu roku - minimalna liczba unikalnych IP rocznie, stanowiąca równowartość 25% firm w danym sektorze/branż. | Ocena ilościowa polegająca na sprawdzeniu np. liczby odwiedzin strony, gromadzeniu informacji o osobach odwiedzających stronę oraz liczby wysłanych newsletterów będzie uzupełniona o analizę jakościową dotyczącą treści komunikatów, sposobu informowania o pracach Rady, czy informacje formułowane są w sposób adekwatny do odbiorcy (np. uczelni, instytucji rynku pracy).Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |
| **Aktywność badawcza i analityczna Rady** (badania, o ile nowe są niezbędne, analizy dostępnych informacji z istniejących źródeł) | 1. Czy realizowany jest stały monitoring sektora (nowi interesariusze, zmiana struktury sektora)?
2. Czy członkowie Rady oraz zaangażowani przedsiębiorcy biorą udział w badaniu zapotrzebowania na kompetencje w sektorze?
3. Czy rada bierze udział w projektowaniu i inicjowaniu badań / analiz sektora i upowszechnianiu ich wyników (badanie branżowe Bilansu Kapitału Ludzkiego - inicjowanie badań nie musi być powiązane z ich finansowaniem)?
4. Czy zaplanowano i realizowane są badania i/lub analizy?
5. Czy monitorowane są potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe pracodawców?
6. Czy monitorowany jest poziom kompetencji pracowników?
	1. Przy użyciu jakich metod/ technik badawczych?
	2. W jaki sposób prezentowane są dane o poziomie kompetencji pracowników?
7. Czy wyniki badań i analiz zlecanych przez Radę służą interesariuszom (mogą być przez nich wykorzystane, np. przy tworzeniu programów edukacyjnych, programów praktyk/staży, ustanawianiu nowych kwalifikacji w zawodzie)?
 | Analizie poddane będą sprawozdania Rady, a także plany badawcze (zaplanowany udział w badaniach, zaplanowane analizy itd.). Sposób monitorowania kompetencji pracowników itd.Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność wyników badań zlecanych/ przeprowadzanych przez Radę | Wartość wskaźnika tak/ nie. Dodatkowo np. liczba zaplanowanych i zrealizowanych badań i/lub analiz. Liczba zaplanowanych badań wynikać będzie ze studium wykonalności. Będzie różniła się między sektorami.  | Wartością oczekiwaną wskaźnika jest tak. Rada podejmuje inicjatywy w zakresie badań, monitorowania sektora itd. Oczekiwana wartość liczbowa w pierwszym okresie działalności Rady wynika ze studium wykonalności. | Analiza ilościowa: ile badań, czy jest zainicjowany i realizowany monitoring. Dodatkowo analiza jakościowa dotycząca zakresu zaplanowanych badań i analiz w kontekście zgromadzonej już wiedzy o sektorze oraz potrzeb sektora.Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |

|  |
| --- |
| **Etap ewaluacji - EX-POST****Kryteria ewaluacji:*** **Trafność**/opisane przy ewaluacji on-going/
* **Efektywność** / opisane przy ewaluacji on-going /
* **Skuteczność** / opisane przy ewaluacji on-going /
* **Użyteczność/oddziaływanie** opisane przy ewaluacji on-going.
* **Trwałość** czyli stopień, w jakim efekty przedsięwzięcia oddziaływają po jego zakończeniu (np. trwałość porozumień sektorowych).
 |
| **Obszar funkcjonalny**  | **Wskaźniki (są pochodną pytań/zagadnień badawczych wskazujących co jest oceniane)** | **Metoda pomiaru wskaźnika** | **Możliwa wartość wskaźnika** | **Oczekiwana wartość wskaźnika**  | **Sposób oceny wskaźnika** |
| **Organizacja i zarządzanie Radą** (funkcjonowanie Rady) | 1. Czy w składzie członków Rad zapewniono reprezentatywność sektora?
2. Czy zapewniono udział w radzie: przedstawicieli kształcenia formalnego i pozaformalnego/ przedstawicieli organizacji branżowych/ partnerów społecznych/przedstawicieli instytucji pełniących funkcje nadzoru lub regulacyjną (o ile w sektorze występuje)/przedstawicieli pracodawców/ stowarzyszeń zawodowych/ związków zawodowych/ przedstawicieli Rady Rynku Pracy lub Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy?
3. Czy interesariusze obecni w radzie (organizacje branżowe, przedsiębiorstwa, jednostki edukacyjne, itd.) są reprezentatywni dla sektora?
4. Czy udział poszczególnych grup interesariuszy jest odpowiedni (struktura członków Rady odpowiada np. liczbie podmiotów; jaki wpływ mają na podejmowanie decyzji/inicjatyw Rady)?
5. Czy członkowie Rady byli i pozostają aktywni oraz czy utrzymują się w Radzie po zakończeniu projektu?
6. Czy realizowano opracowaną koncepcję zarządzania pracami Rady?
	1. Zasady powoływania i odwoływania członków Rady,
	2. Zasady przewodniczenia Radzie,
	3. Zasady organizowania spotkań Rady,
	4. Zasady powoływania grup roboczych,
	5. Zasady pracy Rady i np. grup roboczych Rady,
	6. Przyjmowania wniosków, ustalania wspólnego stanowiska Rady.
7. Czy kontrolowano jakości pracy Rady (realizowano zasady zarządzania jakością)?

a. Czy identyfikowano i reagowano na ryzyka związanych z pracą Rady?b. Czy Członkowie Rady przestrzegali obowiązujących standardów etycznychc. Czy przestrzegano i zachowywano standardy i formy komunikacji między członkami Rady, interesariuszami wewnątrz i na zewnątrz Sektorad. Czy oceniano jakość pracy Rady (autoewaluacja, monitoring działań Rady/członków Rady)Czy opracowano zasady aktualizacji planu pracy Rady?1. Czy szczegółowy plan pracy Rady był realizowany?
2. Czy zgodnie z zasadami aktualizowano plan pracy Rady?
3. Czy monitorowano sektor pod kątem, nowych interesariuszy i czy włączali się oni w prace Rady?
4. Czy włączano przedsiębiorców w prace Rady?
5. Czy współpraca między interesariuszami w ramach Rady ma charakter trwały?
6. Czy i w jakim stopniu Rady realizowały strategiczne cele PO WER?
7. Czy stosowany model zarządzania Rady będzie mógł być stosowany w dalszym ciągu działania Rady (po zakończeniu projektu)?
8. Czy opracowany na etapie wnioskowania plan finansowania działania Rady po zakończeniu projektu PO WER został pozytywnie zweryfikowany i czy Rada ma zapewnione finansowe i organizacyjne zasoby do dalszego działania?
 | Analiza struktury rad: składu Rady, sposobu włączania do pracy nowych członków.Analiza dokumentów wewnętrznych Rady, np. regulaminów pracy, wewnętrznych procedur/zasad/standardów.Analiza planów pracy Rady i sprawozdań z pracy Rady.Analiza innych dokumentów Rady dotyczących sprawozdań z jej prac. | Wskaźnik może przyjmować wartość tak/ nie: czyli czy np. Rada jest reprezentatywna czy nie. | Oczekiwana wartość wskaźnika: tak, czyli spełnienie kryteriów opisanych we wskaźnikach szczegółowych | Ocena ilościowa: tak/ nie, uzupełniona analizą jakościową na ile dany wskaźnik jest zrealizowany, jaki jest kontekst realizacji ew. jakie przyczyny niezrealizowania (np. obiektywne, rynkowe, powodujące niemożność realizacji, lub wręcz konieczność zmiany wskaźnika).Ocena ogólna funkcjonowania Rady i wypracowanych standardów pracy w kontekście kontynuowania pracy Rady po okresie projektu współfinansowanego z PO WER.Ocena modelu finansowania Rady po okresie projektu PO WER (z jakich źródeł zapewnione będzie finansowanie, na jakich zasadach itp.) |
| **Inicjatywy podejmowane przez Rady** (o ile były potrzebne) | 1. Czy Rada proponuje zmiany legislacyjne (o ile były dla sektora potrzebne)?
	1. Czy zaproponowane zmiany były powiązane z analizą sektora?
	2. Jakie to zmiany?
	3. Jak inicjowane zmiany były oceniane przez interesariuszy?
2. Czy inicjowano aktualizację/tworzenie sektorowych ram kwalifikacji?
3. Czy podejmowano inicjatywy tworzenia/aktualizacji kwalifikacji w sektorach?
4. Czy stworzone i zainicjowane kwalifikacje są wykorzystywane przez sektor, jak są oceniane?
5. Czy przedsiębiorcy byli angażowani w pracę Rady (ilość, wielkość przedsiębiorstw)?
6. Czy przedsiębiorcy byli zachęcani do podejmowania współpracy ze szkołami i uczelniami (wskaźnik ilościowy, wielkość przedsiębiorstw)?
7. Jak podejmowane inicjatywy były oceniane przez interesariuszy?
8. Czy zainicjowane porozumienia sektorowe (edukacyjne i inne służące eliminacji barier utrudniających dostęp do pracowników o pożądanych kompetencjach) są trwałe (będą obowiązywały po okresie finansowania działania Rady z PO WER, planowana jest realizacja kolejnych przedsięwzięć w ramach porozumień)?
 | Ocena dokumentów opracowywanych prze Radę. Analiza sprawozdań z pracy Rady.Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność inicjatyw podejmowanych przez radę. | Wskaźnik przyjmuje wartość tak/ nie. Ew. dodatkowo liczba inicjowanych/ proponowanych zmian (o ile z analizy sektora i pierwszego etapu pracy Rady, taka konieczność wynikała); liczba zaangażowanych przedsiębiorstw oraz wielkość tych przedsiębiorstw. | Zależnie od sektora.Oczekiwana wartość dla wskaźnika podpisywania porozumień sektorowych minimum dwa w trakcie działania Rady.  | Analiza głównie jakościowa polegająca na ocenie uzasadnienie dla odejmowanych inicjatyw lub uzasadnień dla braku konieczności podejmowania inicjatyw.Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |
| **Efektywność komunikacji Rady** (przekazywanie informacji) wskaźniki zerojedynkowe poparte analiza jakościową | 1. Czy efekty pracy Rady były powszechnie dostępne?
	1. Strona www z informacjami o pracach Rady?
		* Czy strona zawierała wymagane informacje (o sektorze, aktualności, członkowie rady, bieżąca działalność rady, spotkania/konsultacje, regulamin, badania, kontakt, archiwum)?
		* Czy strona była aktualizowana (jak często?)
		* Czy na stronie umieszczane były sprawozdania z prac Rady (czy są dostępne w archiwum)?
		* Czy na stronie umieszczane były wyniki badań i analiz przygotowanych przez radę (czy dostępne są w archiwum)?
		* Czy dostępna była anglojęzyczna wersja strony / angielska wersja kluczowych dokumentów?
		* Czy strona była linkowana do strony internetowej Rady Programowej?
	2. Czy wysłany był newsletter o pracach Rady (jak często; jaka była jego zawartość)
2. Czy i w jaki sposób informacja o potrzebach kompetencyjnych pracodawców i pracowników w danym sektorze trafiała do sektora edukacji/ nauki?
3. Czy przekazywano informacje nt. zapotrzebowania na kompetencje w sektorze do instytucji rynku pracy?
4. Czy przekazywano informacje nt. specyficznych potrzeb danego sektora w obszarze kompetencji do partnerów społecznych?
5. Czy przekazywane informacje były wykorzystywane przez interesariuszy, czy były dla nich użyteczne i czytelne?
6. Czy Rada ds. Kompetencji jako rozpoznawalna przez przedsiębiorstwa działające w sektorze?
 | Analizie podlegają: sprawozdania Rady. A także: strona www ze statystykami wejść, pobrań itd.; zawartość strony.Newsletter: treść, baza wysyłkowa.Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność informacji przekazywanych przez Radę. | Wskaźnik przyjmuje wartość tak/ nie (czy jest strona tak/ nie; czy wysyłany jest newsletter tak/ nie itd.)Liczba odwiedzin strony, liczebność bazy wysyłkowej będzie określona w ewaluacji ex-ante – przygotowanym studium wykonalności. Różnice między sektorami mogą być znaczące | Oczekiwana wartość wskaźnika: tak. Oraz potwierdzenie użyteczności, przejrzystości i aktualności komunikatów/ informacji Rady.Komunikacja Rady – minimum raz na kwartał wysyłany newsletter;Aktualizacja strony na bieżąco, nie rzadziej niż raz na kwartał.Oczekiwana wartość dla odwiedzin strony w ciągu roku - minimalna liczba unikalnych IP rocznie, stanowiąca równowartość 30 % firm w danym sektorze/branż w kolejnych latach działania Rady (2018-2023) | Ocena ilościowa polegając a na sprawdzeniu np. liczby odwiedzin strony, liczbie zalogowanych użytkowników oraz liczby wysłanych newsleterów będzie uzupełniona o analizę jakościową dotyczącą treści komunikatów, sposobu informowania o pracach Rady, czy informacje formułowane są w sposób adekwatny do odbiorcy (np. uczelni, instytucji rynku pracy).Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |
| **Aktywność badawcza i analityczna Rady** (badania, analizy i pozyskiwanie informacji) | 1. Czy realizowano stały monitoring sektora (nowi interesariusze, zmiana struktury sektora)?
2. Czy członkowie Rady oraz zaangażowani przedsiębiorcy brali udział w badaniu zapotrzebowania na kompetencje w sektorze?
3. Czy Rada brała udział w projektowaniu i inicjowaniu badań / analiz sektora i upowszechnianiu ich wyników (badanie branżowe Bilansu Kapitału Ludzkiego) (projektowanie i inicjowanie badań i analiz nie jest jednoznaczne z ich finansowaniem)?
4. Czy zaplanowane badania i/lub analizy zostały zrealizowane?
5. Czy monitorowane były potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe pracodawców?
6. Czy monitorowany był poziom kompetencji pracowników?
	1. Przy użyciu jakich metod/ technik badawczych?
	2. W jaki sposób prezentowane były/są dane o poziomie kompetencji pracowników?
7. Na ile wyniki badań i analiz zlecanych przez Radę służyły interesariuszom (mogły być przez nich wykorzystane, np. przy tworzeniu programów edukacyjnych, programów praktyk/staży, ustanawianiu nowych kwalifikacji w zawodzie)?
 | Analizie poddane będą sprawozdania Rady, a także plany badawcze (zaplanowany udział w badaniach, zaplanowane analizy itd.). Sposób monitorowania kompetencji pracowników itd.Wywiady z interesariuszami dające odpowiedź na pytanie o użyteczność wyników badań zlecanych/ przeprowadzanych przez Radę | Wartość wskaźnika tak/ nie. Dodatkowo np. liczba zaplanowanych i zrealizowanych badań i/lub analiz. Liczba zaplanowanych badań wynikać będzie ze studium wykonalności. Będzie różniła się między sektorami.  | Wartością oczekiwaną wskaźnika jest tak. Rada podejmuje inicjatywy w zakresie badań, monitorowania sektora itd. Oczekiwana wartość liczbowa w pierwszym okresie działalności Rady wynika ze studium wykonalności, w kolejnych latach – z aktualizacji planu działania Rady. | Analiza ilościowa: ile badań, czy jest zainicjowany i realizowany monitoring. Dodatkowo analiza jakościowa dotycząca zakresu zaplanowanych badań i analiz w kontekście zgromadzonej już wiedzy o sektorze oraz potrzeb sektora.Analiza jakościowa odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy (ew. ocena ilościowa w przypadku możliwości przeprowadzenia badania ilościowego) |

1. UWAGA: jeżeli w sektorze nie podejmowano podobnych działań, opis tego punktu należy ograniczyć do studium przypadku. [↑](#footnote-ref-1)
2. W przypadku sektorów, dla których brakuje podstawowych informacji dotyczących na przykład zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w sektorze, na podstawie których przygotowywane jest SW, zastosowanie dodatkowych metod gromadzenia informacji może okazać się jedyną drogą pozyskania tych informacji. W przypadku dodatkowych metod na Wnioskodawcę nie jest nakładany rygor metodologiczny stosowania określonych metod. To Wnioskodawca powinien wskazać i zastosować te metody pozyskiwania danych, które pozwolą na zgromadzenie informacji niezbędnych do przygotowania SW. Wywiady z interesariuszami i panel ekspercki należy zatem traktować jako przykład metod, które można wykorzystać do pozyskania informacji niedostępnych inną drogą. [↑](#footnote-ref-2)