

REKOMENDACJA¹ NR

02/2019 – AKTUALIZACJA 11.07.2022 R.

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

MODA I INNOWACYJNE TEKSTYLIA

1. Aktualizacja rekomendacji została wydana uchwałą Rady nr 1/R/2022 z dnia 11.07.2022 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

WPROWADZENIE

Na podstawie analizy wypowiedzi pracodawców i pracowników branży odzieżowej i obuwniczej analizy zawartości pism branżowych drukowanych i internetowych, a także własnych doświadczeń wynikających z wieloletniej obserwacji funkcjonowania branży odzieżowej, Rada zbadała zapotrzebowanie branży na konkretne kwalifikacje związane z prowadzeniem procesu produkcji odzieży i obuwia. Wyniki badań pokazały obszary deficytów w zakresie kwalifikacji osób zaangażowanych w procesy produkcji odzieży i obuwia. Dotyczą one zarówno wiedzy branżowej, umiejętności oraz kompetencji społecznych. W funkcjonujących obecnie nowoczesnych przedsiębiorstwach odzieżowych i obuwniczych łańcuch produkcyjny nie jest realizowany w jednym miejscu, ale stosuje się powszechnie podzlecenie ogniw produkcji (projektowanie, konstrukcja, krojenie, szycie). Poszczególne elementy procesu muszą być wykonane precyzyjnie, wg standardów stosowanych przez wszystkich uczestników procesu. Dlatego proces ten powinien być opisany wspólnym językiem i pozbawiony błędów – ponieważ moment przekazywania zadania generuje najczęstsze błędy, które mogą powodować straty finansowe. Głównym powodem strat są trudności komunikacyjne pomiędzy osobami uczestniczącymi w procesie (brak kontaktu bezpośredniego pomiędzy pracownikami, posługiwanie się różnymi określeniami, brak wspólnego języka branżowego, presja czasu, która często przyczynia się do braku synchronizacji czasowej pomiędzy komunikującymi się osobami) i przez to zatrzymanie lub błędne wykonanie procesu produkcji. W związku z powyższym wszystkie kwalifikacje z branży odzieżowej i obuwniczej powinny odnosić się do kompetencji zawodowych i społecznych umożliwiających

¹ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być **drogowskazem** dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

funkcjonowanie w wyżej opisanych warunkach pracy. Poniżej przedstawiono uzasadnienie potrzeby rozwoju kwalifikacji w poszczególnych obszarach działalności przedsiębiorstw z Sektora:

KONSTRUOWANIE W SYSTEMACH CAD/CAM

Kwalifikacja dotycząca konstruowania w systemach CAD/CAM jest poszukiwana na rynku polskim, ponieważ przemysł odzieżowy i obuwniczy dostosowuje się do trendów światowych i przedsiębiorcy chętnie wprowadzają systemy komputerowego wspomagania produkcji. Wdrażanie nowych stylów zarządzania przedsiębiorstwem wiąże się z koniecznością zwiększania szybkości produkcji, szybkim reagowaniem na koniunkturę. Kolekcje są bowiem tworzone i wdrażane do produkcji już nie w systemie miesięcznym a kilkutygodniowym. Kolekcje są krótkie, ale wielomodelowe, co wymusza szybkie wykonanie wielu konstrukcji. Do osiągnięcia celów konieczne jest wykorzystanie systemów CAD/CAM, w których czynności konstruktora zostały zredukowane do kilku komend. Wnioskowana kwalifikacja może być zatem motywacją dla osób konstruujących w sposób tradycyjny do wejścia w nowoczesny cykl produkcji i tworzenia tym samym nowoczesnego przemysłu. W dobie rewolucji przemysłowej 4.0 szablony muszą być przesyłane elektronicznie, jeżeli zachodzi współpraca pomiędzy podwykonawcami z odległych rejonów geograficznych (np. zlecenie z Francji dla polskiej szwalni, zlecenie z Polski dla szwalni w Chinach). A także jeżeli konstruktor wykonuje pracę zdalnie w obrębie kraju, np. z własnego biura konstrukcyjnego. Zapotrzebowanie na osoby z tą kwalifikacją zgłaszają firmy wdrażające systemy ISO, które chcą być wiarygodnym partnerem na rynku europejskim i zdobywać kontrahentów. Wymagania systemu ISO wiążą się z koniecznością zarządzania dokumentacją, w tym archiwizowaniem i uaktualnianiem dokumentów firmowych. Dla przedsiębiorstwa odzieżowego i obuwniczego jedyną ekonomiczną metodą archiwizacji i uaktualniania jest digitalizacja szablonów papierowych oraz tworzenie nowych szablonów bezpośrednio w systemie CAD/CAM. Potrzeby te generują zapotrzebowanie na osoby z kwalifikacjami konstruowania odzieży i obuwia w systemie CAD/CAM. Z analizy ogłoszeń rekrutacyjnych na stanowiska wymagające umiejętności konstrukcji odzieży, obuwia i konstrukcji w systemach CAD/CAM wynika, że w 90% ogłoszeń pojawia się sformułowanie „mile widziana jest umiejętność pracy w systemie CAD/CAM”. Pracodawcy oferują także możliwość douczenia – to świadczy o palącym zapotrzebowaniu na tę kwalifikację i jej duży niedobór na rynku. Ze względu na rozwój rynku odzieżowego i obuwniczego w Polsce, pod wpływem korzystnej dla niego koniunktury, pojawiają się przedsięwzięcia wspomagające działanie różnych uczestników tego rynku. Szczególny wzrost obserwujemy w dziedzinie edukacji – pojawiają się i funkcjonują prywatne szkoły, placówki kształcenia ustawicznego, kursy i szkolenia, kierunki studiów I, II stopnia i podyplomowych, uczących konstrukcji odzieży oraz obuwia. W ww. placówkach szkolą się osoby dojrzałe, świadomie wybierające ścieżkę kariery konstruktora, a często już posiadające zagwarantowane stanowisko pracy, które chciałyby podnieść swoje kwalifikacje w realizowanej specjalizacji. Szkolić mogliby konstruktorzy odzieży i obuwia posiadający doświadczenie zawodowe, natomiast podczas rekrutacji do pracy w w/w placówkach edukacyjnych wymagane jest od nich formalne poświadczenie umiejętności. Jednocześnie osoby pracujące w zawodzie i posiadające kwalifikacje pedagogiczne, zyskują możliwość potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Na stałe zapotrzebowanie rynku pracy w zawodach z grupy „Krawiec i pracownicy produkcji odzieży”, wskazują badania Barometr Zawodów – od 2015 do 2018 roku stanowiły one zawody deficytowe na obszarze 90% województw. Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych wskazuje na duże zapotrzebowanie przemysłu odzieżowego na osoby zajmujące się przemysłową konstrukcją odzieży i obuwia w systemach CAD/CAM. Bardzo często pracodawcy nie mogą wymagać formalnego wykształcenia kierunkowego, mogą opierać się tylko na umiejętnościach i doświadczeniu. Niemniej ogłoszenia rekrutacyjne publikowane w Polsce są lakoniczne i wskazują na ogólne umiejętności. W rezultacie na rekrutowane stanowiska pracy zgłaszają się osoby o nieodpowiednich kompetencjach.

ZARZĄDZANIE PROCESEM PRODUKCJI

Argumentem potwierdzającym zapotrzebowanie Sektora w obszarze kwalifikacji „Zarządzanie procesem przemysłowej produkcji odzieży z dzianin” są szacunki mówiące o tym, że więcej niż połowa szwalni w Polsce specjalizuje się w produkcji odzieży z dzianin, a obecnie aktywni zawodowo technolodzy produkcji odzieży z dzianin

rekrutują się z doświadczonych pracowników firm. Liczba technologów jest coraz mniejsza, ponieważ kurczą się zasoby doświadczonych pracowników szwalni w Polsce. Problemem jest również brak aktualizowania wiedzy pracowników kadr, ponieważ pojawiają się rewolucyjne i nowe technologie i maszyny, a osoby intensywnie pracujące nie mają czasu na doszkalanie się, wyjazd na targi lub nie są w stanie zmienić swoich nawyków zawodowych. Pracodawcy deklarują chęć zatrudnienia osoby rozumiejącej i potrafiącej sprawnie prowadzić proces technologiczny, wskazując jednocześnie na duży brak osób o takich umiejętnościach. Zawód technik przemysłu mody, nauczany w systemie szkolnictwa zawodowego, jak również zawód krawiec w rzemiośle, czy obuwnik nie są zawodami wyspecjalizowanymi w technologii produkcji odzieży z dzianin, czy obuwia, ponieważ podstawa programowa skupia się na ogólnych procesach produkcji i nie kładzie nacisku na szczegółową znajomość zagadnień charakterystycznych dla produkcji odzieży z dzianin (specyficzny park maszynowy, metody konstrukcji i technologii szycia dopasowane ściśle do obróbki dzianin) czy produkcji obuwia. Nauczanie w zawodzie technik przemysłu mody obejmuje zagadnienia, które nie są potrzebne w pracy technologowi odzieży z dzianin (np. konstrukcja i szczegółowe modelowanie, materiałoznawstwo dotyczące tkanin a nie dzianin, techniki szycia dostosowane do tkanin a nie dzianin). Warto podkreślić, że pracodawcy nie mają możliwości samodzielnego doszkalania swoich pracowników w zakresie realizacji procesów produkcji odzieży z dzianin, czy produkcji obuwia w pełnym zakresie. Takie działania wiązałyby się bowiem, z koniecznością „blokowania” produkcji na czas szkolenia, na co, ze względu na dużą konkurencję na rynku nie mogą sobie pozwolić. Pracownicy uczą się więc często samodzielnie, w toku pracy, korzystając ze wsparcia bardziej doświadczonych kolegów. Co więcej, edukacja z zewnątrz jest o tyle istotna i potrzebna, gdyż pozwala na naukę i wdrażanie nowych, bardziej innowacyjnych rozwiązań w organizacjach.

KONSTRUOWANIE SZABLONÓW DO PRODUKCJI PRZEMYSŁOWEJ

W produkcji odzieży oraz obuwia kluczowym elementem łańcucha produkcyjnego jest skonstruowanie szablonu metodami właściwymi dla wymagań produkcji przemysłowej. Z wypowiedzi ankietowanych pracodawców i pracowników wynika (ponad 300 respondentów), że istnieje bardzo duże zapotrzebowanie na osoby z praktycznymi kwalifikacjami konstruktorskimi, tj. wykonujące konstrukcje sprawnie i oddające szablony bez błędów oraz potrafiące porozumiewać się w tematach zawodowych z osobami przyjmującymi dalszy etap wytwarzania odzieży czy obuwia. Z wypowiedzi pracowników pracujących na stanowiskach konstruktorskich wynika, że posiadają kompetencje charakterystyczne dla tej kwalifikacji w wyniku douczenia się i wieloletniej praktyki, a ze względu na obecny prestiż stanowiska konstruktora zarówno na rynku pracy, jak też w przedsiębiorstwach, chciałyby potwierdzić posiadanie tej kwalifikacji np. dla celów awansu zawodowego i dalszego rozwoju lub dla celów znalezienia korzystniejszych warunków pracy. Konstruktor jest wskazywany jako najbardziej poszukiwany pracownik branży mody, a przedsiębiorcy deklarują chęć natychmiastowego zatrudnienia. Potwierdzają to badania Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów. W dokumencie „Rekomendacje zmian dla edukacji” przywoływana jest opinia środowiska branży przemysłu mody dotycząca konieczności stworzenia kwalifikacji związanej z konstruowaniem wyrobów odzieżowych czy obuwniczych. Świadczy to o potrzebie wykształcenia osób wysoko wyspecjalizowanych. Ze względu na rozwój rynku odzieżowego i obuwniczego w Polsce, pod wpływem korzystnej dla niego koniunktury, pojawiają się przedsięwzięcia wspomagające działanie różnych uczestników tego rynku. Szczególny wzrost obserwujemy w dziedzinie edukacji – pojawiają się i funkcjonują prywatne szkoły, placówki kształcenia ustawicznego, kursy i szkolenia, kierunki studiów I, II stopnia i podyplomowych, uczących konstrukcji. W w/w placówkach szkolą się osoby dojrzałe, świadomie wybierające ścieżkę kariery konstruktora, a często już posiadające zagwarantowane stanowisko pracy, które chciałyby podnieść swoje kwalifikacje w realizowanej specjalizacji. Szkolić mogliby konstruktorzy odzieży i obuwia posiadający doświadczenie zawodowe, natomiast podczas rekrutacji do pracy w w/w placówkach edukacyjnych wymagane jest od nich formalne poświadczenie umiejętności. Można założyć, że w reaktywowanym od roku 2017 szkolnictwie branżowym w Polsce będzie odczuwalny brak nauczycieli przedmiotów zawodowych. Na stałe zapotrzebowanie rynku pracy w zawodach z grupy „Krawiec i pracownicy produkcji odzieży”, wskazują badania Barometr Zawodów – od 2015 do 2018 roku stanowiły one zawody deficytowe na obszarze 90% województw. Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych wskazuje na duże zapotrzebowanie przemysłu odzieżowego oraz obuwniczego na

osoby zajmujące się przemysłową konstrukcją. Bardzo często nie jest wymagane formalne wykształcenie kierunkowe, ale umiejętności i doświadczenie. Niemniej ogłoszenia rekrutacyjne publikowane w Polsce są lakoniczne i wskazują na ogólne umiejętności. Po 2012 r. w przemyśle odzieżowym przyjęto nowy sposób organizacji produkcji związany ze strategią marketingową polegającą na częstym wprowadzaniu krótkich serii odzieży. Sektory rynku "slow fashion" i "fast fashion" potrzebują wyspecjalizowanych konstruktorów odzieży oraz obuwia. Dynamicznie rozwijającym się rynkiem jest rynek odzieży roboczej i korporacyjnej.

WYTWARZANIE OBUWIA I ODZIEŻY MIAROWEJ DAMSKIEJ

Kolejnym problemem jest to, iż ok. 60% osób obecnie funkcjonujących na rynku nie posiada formalnego wykształcenia, przygotowania ani ugruntowanych umiejętności, do właściwego rozpoznawania potrzeb klienta i możliwości ich zrealizowania. Zdobycie kwalifikacji "Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej" oraz wytwarzanie obuwia miarowego daje tym osobom możliwość precyzyjnego określenia i potwierdzenia własnych umiejętności. Ponadto zapoznanie się z wymaganiami określonymi dla opisywanej kwalifikacji stanowić będzie wskazówkę dla osób chcących rozpoznać poziom swoich umiejętności oraz rozpoczynających proces ich podnoszenia. Zmienił się charakter zapotrzebowania na usługi krawieckie miarowe. Ubrania sektora "fast fashion" pokrywają zapotrzebowanie większości odbiorców. Z usług krawieckich korzystają osoby o nietypowych wymiarach oraz te, które ze względu na rodzaj pracy, muszą ubierać się w sposób podkreślający prestiż lub awangardowo. Ubrania oraz obuwie szyte na miarę są rozpoznawalne przez osoby zainteresowane utrzymaniem odpowiedniego stylu. Dla tego sektora klienta ubranie musi być uszyte na miarę, z najlepszych tkanin, wykończone w sposób ekskluzywny oraz utrzymane w stylu klasycznym lub awangardowym (ekscentrycznym), zawsze z zachowaniem zasad konstrukcji i tradycyjnego rzemiosła. Oprócz badań rynku (<https://home.kpmg/pl/pl/home/media/press-releases/2019/08/druga-edycja-raportu-kpmg-w-polsce-rynek-mody-w-polsce-wyzwania.html>, <https://home.kpmg/pl/pl/home/insights/2019/11/raport-kpmg-pt-rynek-mody-w-polsce-wyzwania.html>) wskazują na to również konsultacje przeprowadzone przez przedstawicieli Rady wśród prestiżowych pracowni krawieckich i obuwniczych. Usługi szycia miarowego ze względu na zasób wymaganych umiejętności, pomimo że są pozornie uniwersalne dla wszystkich krawców, są podzielone na specjalizacje (krawieckie lekkie i ciężkie), a w obrębie każdego sektora na damskie i męskie oraz bielizniarstwo. W związku z tym można wyodrębnić kwalifikację dotyczącą wytwarzania odzieży miarowej damskiej oraz obuwia miarowego. Odzież damska charakteryzuje się innymi typami zdobień, wykończeń i zastosowanych dodatków niż odzież męska.

KONTROLA JAKOŚCI

Kontrola jakości w procesie produkcji stanowi jedną trzecią odpowiedzialności za to aby produkt był sprzedany, co jest szczególnie ważne w branży obuwniczej i odzieżowej, w której konkurencja jest niezwykle duża. Kontrolowanie jakości dotyczy całego procesu produkcji - od materiałów i prefabrykatów po gotowe wyroby. Osoba zajmująca się kontrolowaniem jakości w przedsiębiorstwach z branży modowej musi posługiwać się szeroką wiedzą z zakresu certyfikatów prefabrykatów, ale również wiedzą związaną z wytwarzaniem obuwia i odzieży. Są to aspekty wpływające w istotny sposób na ograniczanie strat ponoszonych przez przedsiębiorstwa. Niedopatrzona czy niewiedza mogą nie tylko nieść za sobą realne koszty finansowe, ale również wizerunkowe. Utrzymanie wysokiej jakości wytwarzanych produktów decyduje zatem o rozwoju firm oraz ich funkcjonowaniu na rynku. W ramach branży modowej kontrola jakości będzie miała jeszcze większe znaczenie w przypadku produktów dedykowanych konkretnej grupie odbiorców np. w przypadku obuwia i odzieży sportowej czy specjalistycznej (ubrań dla strażaków, hutników, ratowników medycznych, służb mundurowych). W tych sektorach zastosowanie znajdują materiały o podwyższonych parametrach fizycznych i chemicznych, z których każdy posiada odpowiedni certyfikat. Odpowiedzialność za stosowanie w produkcji tego typu odzieży leży właśnie po stronie osoby posiadającej wnioskowaną kwalifikację, która będzie musiała posiadać wiedzę o aktualnych certyfikatach prefabrykatów. Kolejnym ważnym trendem wpływającym na zadania związane z zapewnianiem jakości jest umacniający się w społeczeństwie trend dbania o środowisko naturalne. Coraz więcej firm z branży mody stara się dostosować swoją ofertę do takich oczekiwań klientów, wprowadzając do swojej oferty również produkty z serii eko. Dla tego

segmentu klientów znaczenie ma nie tylko jakość gotowego wyrobu, ale też skład materiału, z którego została wykonana oraz proces i miejsce wytwarzania nie tylko samej odzieży i obuwia, ale i prefabrykatów wykorzystanych w procesie produkcji. Obecnie ponad 75% produktów odzieżowych wytwarzanych w Polsce trafia na rynki Unii Europejskiej, gdzie standardy ekologiczne są bardzo ważne. Stosowanie odpowiednich norm i certyfikatów jakościowych to jedyny argument do utrzymania rentownych zleceń oraz długoletnich kontraktów międzynarodowych przez polskich producentów. Wobec silnej konkurencji chińskich firm ukierunkowanych na wskaźniki ilościowe oraz bardzo niską ceną, przewagą konkurencyjną może być tylko wysoka jakość oferowanych produktów. Dotychczas w edukacji formalnej i poza formalnej nie wyodrębniono zawodu ani specjalizacji w kontrolowaniu jakości w branży obuwniczej i odzieżowej. W przedsiębiorstwach potrzeba osób potrafiących odnaleźć się w warunkach często zmieniających się modeli i krótkich serii produkcyjnych, a co za tym idzie i wielokrotnych zmian prefabrykatów i oczekiwań klienta odnoszących się do gotowych wyrobów. Praktyka funkcjonowania przedsiębiorstw w branży obuwniczej i odzieżowej jest ponadto taka, że do kontroli produkcji zatrudnia się osoby posiadające wykształcenie w zakresie krawiectwa i konstrukcji odzieży czy obuwia, które nie jest jednak wystarczające dla zapewniania jakości produktów. Zdobywanie niezbędnych umiejętności w tym zakresie odbywa się w praktyce, na bazie doświadczeń, co często wiąże się z powstawaniem zbędnych kosztów dla przedsiębiorstw, wynikających z odchyień co do jakości produktów. W tym kontekście wyraźna jest potrzeba rozwoju kadr Sektora, w zakresie kontroli jakości, w oparciu o kwalifikacje, dające gwarancje odpowiedniego standardu kształcenia.

ZARZĄDZANIE PROCESAMI TECHNOLOGICZNYMI

Kolejnym wyzwaniem dla firm z sektora jest wyszukanie na rynku osób posiadających wysoko specjalistyczne umiejętności. Wiedza i umiejętności zdobywane podczas formalnego procesu kształcenia są niewystarczające, gdy potrzeba w przedsiębiorstwie osoby, która będzie zajmowała się zarządzaniem procesami technologicznymi szycia odzieży z tkanin czy obuwia. Taka osoba poza umiejętnościami kierowania niewielkimi zespołami w przedsiębiorstwie powinna posiadać wiedzę odnoszącą się do organizowania procesu produkcji, technologii oraz wykorzystywanego parku maszynowego w wytwarzaniu obuwia czy odzieży z tkanin. Dodatkowym wyzwaniem dla przedsiębiorstw bezpośrednio przekładającym się na charakter i poziom skomplikowania zadań realizowanych w kierowaniu procesem produkcyjnym w całej branży jest duża zmienność modeli i krótkoseryjność produkcji. Taka sytuacja wymusza większą niż dotychczasowa elastyczność, szybkość reagowania na pojawiające się problemy i wdrażania na bieżąco odpowiednich zmian. Tylko osoba posiadająca taką wiedzę i umiejętności, świadoma swojej odpowiedzialności oraz odpowiedzialności za zadania zarządzanego zespołu, będzie w stanie profesjonalnie realizować powierzone jej zadania, a co za tym idzie zapewniać ciągłość produkcji w danym przedsiębiorstwie. W długookresowej perspektywie będzie to gwarantowało sukces biznesowy przedsiębiorstwa w branży, która jest jedną z ważniejszych w Polsce. Kwalifikacja związana z zarządzaniem procesami technologicznymi przemysłowego szycia obuwia czy odzieży z tkanin nie funkcjonuje ani w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, ani w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego. Natomiast od kilku lat pojawia się wśród pożądanych i wykorzystywanych w branży mody specjalizacji.

LOGISTYKA

Obecnie każde przedsiębiorstwo produkcyjne dla sprawnego funkcjonowania wymaga zatrudnienia w swoich strukturach osób posiadających umiejętności w zakresie logistyki, zwłaszcza w obszarze wewnętrznej logistyki fabryki. Jak wskazuje przywoływany wcześniej raport KPMG, takie kwalifikacje potrzebne są również branży obuwniczej i odzieżowej, tym bardziej, że od kilku lat dominuje w niej nowy sposób organizacji produkcji polegający na wprowadzaniu krótkich serii obuwia czy odzieży i dużej zmienności produkcji kolekcji w ciągu roku (9-12 razy). W prowadzeniu działań logistycznych w przedsiębiorstwie obuwniczym i odzieżowym istnieje zapotrzebowanie na osoby posiadające umiejętności: · przygotowania załogi, maszyn i prefabrykatów do rozpoczęcia procesu produkcji · monitorowania i zgłaszania bieżących problemów ze stanem liczbowym załogi, stanem technicznym maszyn i niedoborami prefabrykatów · zlecenia zakupów prefabrykatów · realizacji wewnątrzzakładowego przepływu

prefabrykatów · koordynacji procesu reklamacji prefabrykatów · wysyłania odszytych zleceń · wyliczania strat wynikających z błędów w procesie produkcji. Kwalifikacja „Prowadzenie działań logistycznych związanych z produkcją odzieży” obejmująca wymienione umiejętności wpisuje się w nowoczesne trendy zarządzania przedsiębiorstwami polegające na tworzeniu stanowisk opartych na wąskich specjalizacjach i powiązaniu zadań różnych specjalistów dla sprawnego działania firmy. Ciągłość i efektywność produkcji obuwniczej i odzieży zależą w dużej mierze od osób wykonujących zadania logistyczne wewnątrz przedsiębiorstw.

Aktualizacja Rozszerzająca

W związku z pandemią Covid-19 na podstawie badania potrzeb przedsiębiorstw w zakresie nowych kompetencji rekomendujemy 3 modułów odnoszących się do następujących zagadnień :

- **Wdrażanie prowadzenia sprzedaży i obsługi klienta w e-commerce;**
- **Współpraca z klientem i jego obsługa w warunkach pracy zdalnej i izolacji społecznej;**
- **Zarządzanie kryzysowe w obliczu pandemii (Organizacja i zarządzanie pracą zdalną z wykorzystaniem dostępnych technologii i narzędzi, Prowadzenie procesów produkcyjnych w sytuacji zagrożenia)**

Umiejętności te jak wskazują przedsiębiorcy są nieznanymi na rynku, a wobec pracy zdalnej i ograniczonego otwartego współdziałania w zakresie realizacji procesów działalności przedsiębiorstwa stają się niezbędnymi i istnieje istotna potrzeba wyposażenia kadr ww. kompetencje.

Dodatkowym elementem rozszerzającym rekomendację są z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, punkty 5, 8,10,12. Szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rozszerzonych rekomendacji przedstawiamy poniżej.

Sektor Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów obejmuje wyspecjalizowane i różniące się od siebie przedsiębiorstwa. Kierując się klasyfikacją PKD możemy podzielić go na trzy gałęzie przemysłu: tekstylny/włókienniczy (Dział 13), odzieżowy (Dział14), oraz skórzany (Dział 15). Podział ten nie obrazuje jednak złożoności sektora, gdyż jedną z cech charakterystycznych jest wysoce posunięta specjalizacja poszczególnych firm, związana ze specyfiką wytwarzanych produktów/towarów. Zupełnie inne procesy realizowane są w firmie produkującej skóry, a tej wytwarzającej np. obuwniczej. Ma to niewątpliwie związek z zaangażowaniem dedykowanych technologii produkcyjnych, różniących się, w zależności od rodzaju wytwarzanych produktów, wykorzystywanych surowców, sposobu obróbki. Duże zróżnicowanie powoduje, iż poszczególne przedsiębiorstwa mają różne potrzeby, również w zakresie kompetencji kadr, wynikające ze specyfiki ich działalności.

Oprócz wyraźnego zróżnicowania, sektor charakteryzuje również duża dojrzałość, jeżeli chodzi o strukturę przedsiębiorstw wchodzących w jego skład. Jak pokazują badania własne Rady, oparte na powszechnie dostępnych statystykach (m.in. dane GUS), udział firm średnich w sektorze jest o wiele większy niż w przypadku danych dla ogółu przedsiębiorstw (nawet kilkukrotnie większy). Również średni okres funkcjonowania przedsiębiorstw z sektora jest dłuższy niż dla ogółu. Mamy więc w przypadku sektora do czynienia z przedsiębiorstwami, które pomimo trudnych warunków rynkowych na przełomie XX i XXI wieku, oraz dużej konkurencji ze strony koncernów oraz azjatyckich producentów, utrzymują się i funkcjonują z sukcesem na rynku, będąc jednocześnie w wielu wypadkach firmami rodzimymi, opartymi na tradycjach rodzinnych.

Pomimo wspomnianego wcześniej dużego zróżnicowania sektora, Rada, w ramach realizowanych w latach 2016-2018 badań, zdiagnozowała główne obszary problemowe, powiązane z potrzebami kompetencyjnymi, wpływające na jego rozwój

- Ponad 60% przedsiębiorstw z sektora nie stosuje żadnych innowacji, a jednocześnie prawie wszyscy respondenci widzą potrzebę rozwijania oferty i stosowanych metod produkcji w oparciu o nowoczesne i konkurencyjne rozwiązania (źródło: Raport „Rekomendacje zmian dla sektora Przemysłu Mody”, VI'17). Widoczna jest więc potrzeba rozwijania kompetencji wśród kadr przedsiębiorstw z sektora w zakresie realizacji prac badawczo-rozwojowych oraz wdrażania ich wyników w organizacjach.
- Ponad 90% respondentów wskazuje na brak wykwalifikowanej kadry technicznej, niezbędnej do przygotowania i kontroli procesów produkcyjnych, a także funkcjonowania parku maszynowego w przedsiębiorstwach (źródło: Raport „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora”'17). Tymczasem, ze względu na stale postępujący rozwój technologiczny sektora, wysoce wykwalifikowane kadry są podstawą budowania konkurencyjności krajowych przedsiębiorstw. Zjawisko to potwierdziła diagnoza barier technologicznych dla przedsiębiorstw z sektora, gdyż respondenci jako najpoważniejszą barierę wskazali właśnie brak umiejętności wykorzystywania urządzeń (45% respondentów).
- Największe braki kadrowe w sektorze występują wśród pracowników produkcyjnych, zarówno w przedsiębiorstwach odzieżowych, tekstylnych jak i skórzanym (źródło: Raport „Potrzeby kadrowe i edukacyjne przedsiębiorstw sektora Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” XI'18). Jak wskazują badania, z jednej strony palącym problemem jest brak zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym w tym obszarze - wprawdzie po zmianach, które zostały wprowadzone 3 lata temu nabór do szkół odzieżowych przez ostatnie 2 lata wzrósł 5-krotnie, ale jest to i tak niewiele w stosunku do potrzeb branży. Z drugiej strony, wśród aktywnych na rynku pracy osób istnieje wyraźny deficyt osób posiadających adekwatne kompetencje, uniemożliwiający pracę na nowoczesnym parku maszynowym. Stanowi to coraz powszechniejsze zjawisko na rynku pracy „pracownika”, gdyż obecnie przedsiębiorstwa coraz częściej zatrudniają pracowników posiadających odpowiednie predyspozycje oraz nastawienie do aktywności zawodowej, zaś kompetencje nabywają w pierwszym okresie zatrudnienia. Taka tendencja wymaga jednak zwiększania skali działań rozwojowych w przedsiębiorstwach, również MŚP, gdzie nie są one w takim stopniu upowszechnione, jak w dużych organizacjach.
- Zmieniająca się rzeczywistość biznesowa powoduje, iż w sektorze, również w MŚP, pojawiają się nowe potrzeby kompetencyjne, związane z realizacją procesów zarządczych, jak również sprzedażowych, logistyczno-magazynowych, rozliczeniowych bądź kadrowych. Wpływ na to ma zdecydowanie postępująca globalizacja prowadzenia biznesu, w tym coraz powszechniejsza współpraca z kontrahentami z całego świata, a co za tym idzie potrzeba realizacji w/w procesów zarządczych i wsparcia na zupełnie nowym poziomie, w szczególności dla MŚP. W zależności od organizacji dotyczyć to może każdego obszaru w/w procesów, a także wymagać dedykowanego podejścia, ze względu na specyfikę kontrahentów, rynków zbytu, procesów rozliczeń czy samej struktury organizacyjnej.
- Niewątpliwie istotnym wyzwaniem dla sektora jest niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb przedsiębiorstw – na ten aspekt wskazują wszyscy respondenci badań realizowanych przez Radę (źródło: Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku). Główne zarzuty w tym zakresie dotyczą nieodpowiednio przygotowanej kadry, archaicznych i nieaktualnych programów kształcenia, oraz co kluczowe, braku dostosowania kształcenia do potrzeb konkretnych przedsiębiorstw. W tym zakresie jako możliwe rozwiązania wskazywano kształcenie dualne, kierunki uruchamiane wraz z pracodawcami, a także realizację szkoleń zamkniętych, tzw. „szytych na miarę” danego przedsiębiorstwa, uwzględniających sprecyzowane potrzeby kompetencyjne.
- Duże braki kadrowe, związane zarówno z brakiem zainteresowania sektorem wśród młodzieży jak i sytuacją na rynku pracy, powodują, iż przedsiębiorcy wskazują na potrzebę kompleksowego rozwijania kompetencji wśród pracowników, pozwalających im na realizację prac nad wysokim poziomie, w oparciu o specjalistyczne technologie i metody pracy (źródło: Raport „Potrzeby kadrowe i edukacyjne przedsiębiorstw sektora Mody i

Innowacyjnych Tekstyliów” XI’18). Nacisk kładą na realizację kształcenia w formie dłuższych, dedykowanych kursów, obejmujących co najmniej kilkadziesiąt godzin, pozwalających na gruntowne przygotowanie pracowników do pracy. Jednocześnie, ze względu na zwiększony wymiar szkoleń oczekują również, aby formuła kursów była dostosowana do realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem również doradztwa w miejscu pracy, pozwalającego utrwalić i wzmocnić efekty kształcenia.

- Jak wykazały badania realizowane w okresie ostatnich kilku lat przez Radę, sektor charakteryzuje się również dużą dynamiką i zmiennością. Zdefiniowane powyżej potrzeby rozwojowe w ciągu 2-3 lat mogą ulec zmianie, w związku z czym trudne i mało efektywne może być planowanie działań rozwojowych na rzecz sektora w perspektywie dłuższej niż rok, półtora roku. Dlatego też rekomendacje zawarte w **punktach 5, 8, 10, 12** odnoszą się właśnie do takiego czasookresu i w związku z tym uwzględniają wykorzystanie części przyjętej dla sektora alokacji. Rada ustaliła bowiem, iż zasadniejsze będzie cykliczne aktualizowanie rekomendacji i realizowanie na ich podstawie kolejnych projektów, stricte odpowiadających na bieżące potrzeby sektora

Źródła:

- W. Rudny, Nowe modele biznesowe w branży modowej, “Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2015, z. 83, 573-583;
- <https://www.mpit.gov.pl/strony/aktualnosci/ksztaltowanie-potencjalu-ryнку-dla-przemysłu-40-w-polsce/> ;
- S. Wawak, Podręcznik wdrażania ISO 9001:2000, Onepress;
- Zbiór ogłoszeń rekrutacyjnych z okresu 2017-2019;
- Zestawienie ofert instytucji szkoleniowych, firm edukacyjnych i placówek edukacyjnych oferujących kształcenie w zakresie kompetencji konstruktora odzieży;
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, art. 15 ust. 6 (Dz.U.2017.0.59);
- Barometr zawodów 2016, 2017, 2018 oraz 2019;
- Zbiór ogłoszeń rekrutacyjnych z okresu 2017-2019;
- <https://biznes.newseria.pl/news/w-2022-r-rynek-modowy-w,p941713230>
- W. Rudny, Nowe modele biznesowe w branży modowej, “Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2015, z. 83, 573-583;
- Zestawienie artykułów internetowych dotyczących analiz i prognoz w branży odzieżowej;
- Informacja o Branżowych Programach Promocji.
- Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań, Łódź 2017.
- Badania opinii pracowników branży odzieżowej n/t zagadnień zatrudniania
- Badania opinii odbiorców usług krawieckich.
- M. Buczyński, Współczesny klient, przychodząc do krawca, mówi – chcę wyglądać jak Ryan Gosling na ostatnim rozdaniu nagród. My jesteśmy w stanie to zrobić w ciągu 10 dni

- Luksus szyty na miarę, czyli renesans krawiectwa (<http://www.gloswielpolski.pl/artykul/954480,luksus-szyty-na-miare-czyli-renesans-krawiectwazdjecia,id,t.html>);
- Szara strefa się kurczy, ale wciąż jest ogromna, <https://www.forbes.pl/gospodarka/szara-strefa-w-polsce-w-2018-roku-raport-ipiag/bp798bv>,
- Dwa oblicza szarej strefy, <http://www.dziennikpolski24.pl/artykul/3113132,dwa-oblicza-szarej-strefy,id,t.html>,
- B. Mróz, Konsumenci i gospodarstwa domowe na nieformalnym rynku pracy w Polsce,
- "Konsumpcja i Rozwój" 2012, nr 1, s. 24-30;
- M. Piątkowska, Szara strefa, czyli gospodarka przez 70 dni w podziemiu.
- Szyjemy sukienki, <https://szyjemysukienki.pl/nasza-historia/>
- Badania i analizy własne Rady

3. Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze².

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³	
Lp. 1.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
	Konstruowanie w systemach CAD/CAM przemysłowych szablonów odzieżowych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴	
Osoba posiadająca kwalifikację „Konstruowanie w systemach CAD/CAM przemysłowych szablonów odzieżowych” samodzielnie konstruuje i modeluje z wykorzystaniem systemów CAD/CAM szablony różnych rodzajów odzieży damskiej, męskiej i dziecięcej, które powszechnie występują na rynku odzieżowym w Polsce i Europie. Opracowuje siatki konstrukcyjne w oparciu o zatwierdzone wymiary, korzystając z tabel odzieżowych. Modeluje szablony w	

² W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

³ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁴ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Rady ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Rady Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

środowisku CAD/CAM i przygotowuje je do wykorzystania w procesach przemysłowych. Digitalizuje gotowe szablony, kontroluje ich poprawność i wprowadza do zasobów przedsiębiorstwa.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Tak

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- komputer z dostępem do internetu, z oprogramowaniem CAD/CAM do konstrukcji odzieży;
 - tablicę digitalizacyjną, magnesy, aparat fotograficzny lub inne urządzenie do digitalizacji;
 - zestaw szablonów do digitalizacji (maksymalnie dziesięcioelementowy);
 - pliki zawierające pełne szablony, gotowe do wysłania drogą elektroniczną;
 - pulę 10 projektów (rysunki modelowe na sylwetce w proporcji 1:8 na A3, wykonane czarną linią, przedstawiające przód i tył ubrania oraz elementy tych ubrań, z krótkim opisem precyzującym szczegóły projektu); pula zawiera 18 występujących na współczesnym rynku polskim i europejskim modeli ubrań damskich i męskich (ubrania damskie: jeansy damskie z paskiem prostym, spodnie damskie proste biodrówki z paskiem profilowanym, bluzka koszulowa damska pół dopasowana z rękawem pół koszulowym i kołnierzem wykładanym, bluza sportowa damska z dzianiny o wyraźnej linii talii z cięciem francuskim zapinana na zamek, bluza sportowa damska z rękawem raglanowym i stójką zapinana na zamek, spódnica sportowa z paskiem prostym zapinana na guzik, spódnica ołówkowa z obniżoną talią i paskiem profilowanym zapinana na zamek kryty wszyty w pasek, bez podszewki, spódnica z karczkiem i kontrafałdą wykończona w talii odszyciem, spódnica typu syrena, spódnica z ½ koła wszyta w karczek, koszulka podstawowa damska z dzianiny z krótkim rękawem, koszulka damska pół luźna bez rękawów z dekoltem typu „woda”; ubrania męskie: koszula męska pół dopasowana klasyczna z karczkiem i kołnierzem na stójce, podkoszulka męska z dzianiny dopasowana z krótkim rękawem i kołnierzykiem polo);
 - dostęp do książek, skryptów, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych zawierających opis wykonania konstrukcji; zbiór ww. materiałów w ośrodku egzaminacyjnym musi zawierać opis konstrukcji podstawowej oraz modelowania każdego modelu zawartego w puli projektów egzaminacyjnych;
- Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne.

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe, dla których wymagania są konkretnie określone.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

- osoby pracujące od lat w branży, douczone do zawodu i doświadczone zawodowo, a nieposiadające formalnego wykształcenia w kierunku konstruktora odzieży w systemach CAD/CAM, które chciałyby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe;
- aktualni pracownicy firm odzieżowych, którzy chcieliby nabyć kwalifikację umożliwiającą awans zawodowy;

- osoby, które ukończyły szkoły i studia związane z plastycznym projektowaniem odzieży lub organizacją procesów produkcyjnych odzieży lub technologią konfekcjonowania odzieży oraz ukończyły odbywające się w toku studiów zajęcia dydaktyczne z komputerowej konstrukcji i modelowania odzieży;
- osoby, które chciałyby pracować w elastycznym czasie pracy (duża możliwość zdalnej pracy w domu);
- osoby mieszkające w regionach, w których występuje duże zainteresowanie usługami z zakresu komputerowej konstrukcji odzieży (województwa śląskie, łódzkie, mazowieckie);
- osoby zatrudnione w koncernach odzieżowych, które mają doświadczenie we współpracy z partnerami zagranicznymi w obszarze dokumentacji i konstrukcji odzieży.

W przypadku w/w kwalifikacji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?**

Tak

Dodatkowe uwagi⁵

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kwalifikacje rynkowe obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 2. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z dzianin

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁶

⁵ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁶ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Osoba posiadająca kwalifikację "Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z dzianin" jest przygotowana do zarządzania procesami technologicznymi, w tym pracą zespołów ludzkich w produkcji odzieży z dzianin w szwalniach. Ustala działanie linii produkcyjnej, uwzględniając podział obowiązków w zespole. Zarządza działaniami członków zespołu szycjącego. Rozdziela zadania pomiędzy członków zespołu i prowadzi instruktaż w zakresie przydzielonych zadań. Kontroluje postęp procesu produkcji, wprowadzając korekty do wykonywanych czynności oraz reagując w sytuacjach zagrażających ciągłości procesu produkcji. Sprawdza zgodność wyrobu z dokumentacją w czasie produkcji i w ramach końcowej kontroli jakości oraz proponuje ewentualne działania naprawcze, które doprowadzą do przywrócenia jakości.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Tak

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- dokumentację techniczno-technologiczną (minimum 10 zestawów) zawierającą rysunek modelowy, do każdej dokumentacji musi być przygotowany zestaw dzianin, klejonek i wszelkich dodatków niezbędnych do uszycia modelu, w ilości wystarczającej na 2 sztuki wyrobu,
- pomieszczenia zapewniające: stoły krojce, maszyny specjalistyczne, w tym: maszynę ściegu łańcuszkowego, stebnowkę płaską, overlock, renderkę (maszyna dwuigłowa łańcuszkowa z przeplotem dolnym), autolap, dziurkarke, napownicę, lamowarkę łańcuszkową,
- narzędzia i akcesoria krawieckie: nożyce krawieckie, nożyczki precyzyjne, igły ręczne, igły maszynowe, kredy krawieckie, tekturę, ołówki i gumki, miary krawieckie, żelazko przemysłowe ze stacją parową, szpilki, prujki,
- materiały: nici, gumy, klejonki, dzianiny, guziki, napy, zamki, gotowe taśmy i lamówki.

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe, dla których wymagania są konkretnie określone.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Kwalifikacją mogą być szczególnie zainteresowani:

- pracownicy firm odzieżowych, którzy chcieliby potwierdzić umiejętności nabyte w czasie dotychczasowej pracy zawodowej;
- właściciele firm odzieżowych, którzy chcieliby weryfikować, rozumieć i sprawniej zarządzać procesami w ich przedsiębiorstwach;

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

- osoby zatrudnione na różnych stanowiskach w koncernach odzieżowych, które specjalizują się w produkcji odzieży z dzianin.

W przypadku w/w kwalifikacji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw..

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Tak

Dodatkowe uwagi⁷

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kwalifikacje rynkowe obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

3a. Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży.

3b. Konstruowanie szablonów obuwniczych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁸

3a. Osoba posiadająca kwalifikację „Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży” konstruuje i modeluje szablony przemysłowe tych rodzajów odzieży damskiej i męskiej, które powszechnie występują na rynku odzieżowym w Polsce i Europie. Konstruuje odzież na podstawie projektu odzieży (w formie opisu słownego,

⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁸ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

rysunku, fotografii, wizualizacji lub okazu) oraz danych dotyczących wymiarów ciała. Osoba posiadająca kwalifikację sporządza dokumentację (w dowolnej formie) umożliwiającą poprawne uszycie modelu przez krawca lub szwaczkę maszynową. W skład dokumentacji może wchodzić opis słowno-rysunkowy i ewentualnie odczycie wzorcowe.

3b. Osoba posiadająca kompetencję „Konstruowanie szablonów obuwniczych.” konstruuje i modeluje szablony przemysłowe tych rodzajów obuwia damskiego i męskiego, które powszechnie występują na rynku obuwniczym w Polsce i Europie. Konstruuje obuwie na podstawie projektu (w formie opisu słownego, rysunku, fotografii, wizualizacji lub okazu) oraz danych dotyczących wymiarów kopyta. Osoba posiadająca kompetencję sporządza dokumentację (w dowolnej formie) umożliwiającą poprawne uszycie modelu przez szwaczkę maszynową. W skład dokumentacji może wchodzić opis słowno-rysunkowy i ewentualnie odczycie wzorcowe.

3a.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Tak

3b.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

3a.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak.

3b.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Lp.3a.1000 osób

Lp.3b.100 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

3a.Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- dokumentację techniczno-technologiczną (minimum 10 zestawów) zawierającą rysunek modelowy
- pomieszczenia zapewniające: stoły krojczcze, krzywki konstrukcyjne, miarę krawiecką, papier do form, tekturę do szablonów,

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe, dla których wymagania są konkretnie określone.

3b. Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- dokumentację techniczno-technologiczną (minimum 10 zestawów) zawierającą rysunek modelowy
- pomieszczenia zapewniające: matę krojczczą, nożyk do wycinania szablonów, metr obuwniczy, papier do form, tekturę do szablonów, ołówki,

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

3. Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Nie

3a. Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

3a. Kwalifikacją mogą być zainteresowani:

- osoby pracujące od lat w branży doświadczone zawodowo, ale nieposiadające formalnego potwierdzenia umiejętności konstruowania odzieży;
- pracownicy firm odzieżowych, którzy chcieliby zdobyć kwalifikację umożliwiającą awans zawodowy;
- projektanci i producenci odzieży, z segmentu „slow fashion” i odzieży artystycznej, którzy samodzielnie opracowują wdrożenie swoich projektów do produkcji;
- właściciele firm odzieżowych lub kierownicy działów/brygadziści, którzy chcieliby weryfikować informacje pochodzące od pracowników wykonujących konstrukcje wykorzystywane w ich przedsiębiorstwach, dotyczące możliwości lub niemożliwości wykonania danego zadania konstrukcyjnego;
- osoby, które chciałyby pracować w elastycznym czasie pracy (zadania związane z kwalifikacją umożliwiają również pracę zdalną);
- osoby mieszkające w regionach, w których występuje duże zainteresowanie usługami z zakresu konstrukcji odzieży;
- osoby zatrudnione w koncernach odzieżowych, które mają doświadczenie we współpracy z partnerami zagranicznymi w obszarze dokumentacji i konstrukcji odzieży.

W przypadku w/w kwalifikacji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

3b. Kompetencją mogą być zainteresowani:

- osoby pracujące od lat w branży doświadczone zawodowo, ale nieposiadające formalnego potwierdzenia umiejętności konstruowania obuwia;
- pracownicy firm obuwniczych, którzy chcieliby zdobyć kompetencję umożliwiającą awans zawodowy;
- projektanci i producenci obuwia, z segmentu „slow fashion” i odzieży artystycznej, którzy samodzielnie opracowują wdrożenie swoich projektów do produkcji;
- właściciele firm obuwniczych lub kierownicy działów/brygadziści, którzy chcieliby weryfikować informacje pochodzące od pracowników wykonujących konstrukcje wykorzystywane w ich przedsiębiorstwach, dotyczące możliwości lub niemożliwości wykonania danego zadania konstrukcyjnego;
- osoby, które chciałyby pracować w elastycznym czasie pracy (zadania związane z kompetencją umożliwiają również pracę zdalną);
- osoby mieszkające w regionach, w których występuje duże zainteresowanie usługami z zakresu konstrukcji odzieży i obuwia;
- osoby zatrudnione w koncernach odzieżowych i obuwniczych, które mają doświadczenie we współpracy z partnerami zagranicznymi w obszarze dokumentacji i konstrukcji odzieży i obuwia.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo

f) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi⁹

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kwalifikacje rynkowe obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 4. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

4a. Wytwarzanie odzieży miarowej damskie

4b. Wytwarzanie obuwia na miarę

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁰

4a. Osoba posiadająca kwalifikację „Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej” jest gotowa do wytwarzania odzieży damskiej na zamówienie klienta, według indywidualnego projektu. Stosuje wiedzę z zakresu antropometrii, konstrukcji, materiałoznawstwa i technologii szycia oraz estetyki i funkcjonalności ubioru, pozwalającą na poprawne uszycie wyrobu odzieżowego, jak również doradztwo klientowi przed zatwierdzeniem realizacji projektu.

4b. Osoba posiadająca kompetencję „Wytwarzanie obuwia na miarę.” jest gotowa do wytwarzania obuwia na zamówienie klienta, według indywidualnego projektu. Stosuje wiedzę z zakresu ortopedii, konstrukcji, materiałoznawstwa i technologii szycia oraz estetyki i funkcjonalności obuwia, pozwalającą na poprawne zamontowanie obuwia, jak również doradztwo klientowi przed zatwierdzeniem realizacji projektu.

4a. Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Tak

⁹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁰ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

4b.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

4a.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

4b.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

4a.500 osób

4b. 50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

4a.Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenia wyposażone w: stoły krojcze, maszyny stebnowe wieloczynnościowe domowe i overlocki domowe, przynajmniej trójnitkowe lub stebnowki przemysłowe płaskie i overlocki przemysłowe trójnitkowe,
 - narzędzia i akcesoria krawieckie: manekin krawiecki damski, nożyce krawieckie, nożyczki precyzyjne, igły ręczne, igły maszynowe, kredy krawieckie, tekturę, arkusze papieru A0 (półpergamin lub offsetowy), kartki A4, kalki maszynowe, cęgi do nacinków, ołówki i gumki, linijki, krzywki krawieckie duże, cyrkle, kalkulatory, radełka, miary krawieckie, żelazko przemysłowe ze stacją parową, zaparzaczkę, spryskiwacz, poduszki do prasowania, szpilki, prujki;
 - materiały: tkaniny adekwatne do szytego modelu, nici, gumy, klejlonki, guziki, napy, zamki, gotowe taśmy i lamówki
- Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe, dla których wymagania są konkretnie określone.

4b. Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenia wyposażone w: stołek
- narzędzia i akcesoria: maty krojcze, cęgi, młotek do oklepywania, gwoździe, klej, gnyp, tekturę, arkusze papieru, kartki A4, ołówki i gumki, linijki, cyrkle, kalkulatory, kopyta.
- materiały: skóra wierzchnia, skóra podszewkowa, między podszewka, nici igły, podpodeszwy, podeszwy, podnosek

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

4a.Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Nie

4b.Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

4a. Kwalifikacją mogą być zainteresowane osoby, które:

- wykonują zadania wskazane w kwalifikacji i chcą formalnie potwierdzić swoje umiejętności;
- chcą potwierdzić umiejętności stanowiące podstawę dla innych kwalifikacji związanych z branżą odzieżową;
- posiadają inne kwalifikacje (np. modystki, projektanta odzieży itp.) i chciałyby poszerzyć swoje portfolio zawodowe;
- chciałyby pracować w elastycznym czasie pracy (zadania związane z kwalifikacją umożliwiają również pracę zdalną);
- mają niepełnosprawności, których stopień i rodzaj pozwalają na wykonywanie zadań związanych z szyciem.

W przypadku w/w kwalifikacji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

4b. Pracownicy firm działających w sektorze mody i innowacyjnych tekstyliów, w tym w szczególności: - wykonują zadania wskazane w kompetencji i chcą formalnie potwierdzić swoje umiejętności;

- chcą potwierdzić umiejętności stanowiące podstawę dla innych kompetencji związanych z branżą obuwniczą;
- posiadają inne kompetencje (np. modystki, projektanta obuwniczą itp.) i chciałyby poszerzyć swoje portfolio zawodowe;
- chciałyby pracować w elastycznym czasie pracy (zadania związane z kompetencją umożliwiają również pracę zdalną);
- mają niepełnosprawności, których stopień i rodzaj pozwalają na wykonywanie zadań związanych z szyciem.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo

h) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi¹¹

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kwalifikacje rynkowe/ kompetencje obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 5. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Działalność badawczo rozwojowa w sektorze odzieżowo - tekstylnym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹²

¹¹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹² Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,

<p>Osoba posiadająca kompetencję „Działalność badawczo rozwojowa w sektorze odzieżowo – tekstylnym” ma:</p> <p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metody zarządzania projektami badawczo-rozwojowymi - specyfika projektów innowacyjnych i badawczo-rozwojowych w sektorze - formy nawiązywania współpracy z placówkami badawczo-rozwojowymi i naukowymi - kontekst biznesowy a działania badawczo-rozwojowe <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planowanie i wdrażanie projektów badawczo-rozwojowych w sektorze <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angażowanie i włączanie kadry przedsiębiorstwa w realizacji projektów badawczo rozwojowych <p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Walidacja i certyfikacja</p> <p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji</p> <p>200 osób</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Opis usługi rozwojowej</p> <p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Instytucja rozwojowa musi zapewnić przestrzeń do swobodnej edukacji praktycznej wraz ze stołami i krzesłami. Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 18. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne</p> <p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?</p> <p>Nie</p> <p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>Nie dotyczy</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych</p> <p>Kompetencją mogą być szczególnie zainteresowani:</p> <p>Kadra techniczna, kadra zarządzająca sektora oraz odpowiadająca za realizację procesów wsparcia.</p> <p>W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw</p>
<p>Walidacja i certyfikacja</p>

- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:
i) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
j) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi¹³

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencję obejmować musi kursy zamknięte, mogą one być realizowane w placówkach edukacyjnych lub zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 6. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

- 6a. Kontrolowanie jakości w branży odzieżowej
- 6b. Kontrola jakości w branży obuwniczej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁴

6a. Osoba posiadająca kompetencję „Kontrolowanie jakości w branży odzieżowej” rozróżnia elementy składowe prefabrykatów, analizuje parametry jakości prefabrykatów, samodzielnie posługuje się dokumentacją produkcyjną w zakresie kontroli jakości, ocenia zgodność wymiarów wykonanych wyrobów odzieżowych ze specyfikacją produktu, ocenia zgodność wykańczania i uszlachetniania wyrobu gotowego zgodnie ze specyfikacją produktu biorąc za wszystkie czynności pełną odpowiedzialność. W przypadku braku możliwości wykonania specjalistycznego badania, osoba ta zleca wyspecjalizowanemu laboratorium dodatkowe badania (szczegółowy skład chemiczny prefabrykatów, niektóre

¹³ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁴ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

badania wytrzymałościowe), takie jak: test na tkaninę poddawaną pod wpływem temperatury oraz wytrzymałość użytych nici czy dodatków krawieckich.

6b. Osoba posiadająca kompetencję „Kontrolowanie jakości w branży obuwniczej” rozróżnia elementy składowe prefabrykatów, analizuje parametry jakości prefabrykatów, samodzielnie posługuje się dokumentacją produkcyjną w zakresie kontroli jakości, ocenia zgodność wymiarów wykonanych wyrobów ze specyfikacją produktu, ocenia zgodność wykańczania i uszlachetniania wyrobu gotowego zgodnie ze specyfikacją produktu biorąc za wszystkie czynności pełną odpowiedzialność. W przypadku braku możliwości wykonania specjalistycznego badania, osoba ta zlec wyspecjalizowanemu laboratorium dodatkowe badania (szczegółowy skład chemiczny prefabrykatów, niektóre badania wytrzymałościowe), takie jak: test na ścieralność, wodoodporność.

6a.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

6b.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

6a.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

6b.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

6a.500 osób

6b.50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

6a.Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenia wyposażone w stoły i krzesła;
 - narzędzia i akcesoria kreślarskie: arkusze papieru A0 (półpergamin lub offsetowy), kartki A4, ołówki i gumki, linijki, krzywki krawieckie duże, cyrkle, kalkulatory, miarę krawiecką; dokumentację różnych wzorów odzieży: spódnicy na podszewce, kamizelki męskiej, płaszcz dziecka lub innych;
- Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe (które obecnie przechodzą końcowy proces włączenia), dla których wymagania są konkretnie określone.

6b. Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenia wyposażone w stoły i krzesła;
 - narzędzia i akcesoria kreślarskie: arkusze kartonowe, kartki A4, ołówki i gumki, linijki, cyrkle, kalkulatory, miarę; dokumentację różnych wzorów obuwia: czółenka damskiego, botka damskiego na obcasie, półbuta męskiego klasycznego, botka męskiego
- Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać: Nie dotyczy
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych
6a. Uzyskaniem kompetencji mogą być szczególnie zainteresowani: - pracownicy firm odzieżowych, którzy chcieliby nabyć kompetencję umożliwiającą awans zawodowy; - osoby wykonujące czynności opisane w kompetencji, które chciałyby uzyskać potwierdzenie swoich kompetencji/umiejętności; W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw. 6b. pracownicy firm obuwniczych, którzy chcieliby nabyć kompetencję umożliwiającą awans zawodowy; - osoby wykonujące czynności opisane w kompetencji, które chciałyby uzyskać potwierdzenie swoich kompetencji/umiejętności; W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.
Walidacja i certyfikacja
Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: k) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo l) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji? Tak
Dodatkowe uwagi¹⁵
Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencję obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA	
Lp. 7.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
	Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z tkanin
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁶	

¹⁵ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁶ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z tkanin” zarządza procesami technologicznymi, w tym pracą zespołów ludzi w produkcji odzieży z tkanin w przedsiębiorstwach; posługuje się wiedzą z zakresu materiałoznawstwa, technologii szycia pozwalającą na poprawne zarządzanie procesami technologicznymi produkcji odzieży z tkanin; zarządza etapami produkcji odzieży z tkanin, identyfikuje węzły technologiczne oraz metody szycia dedykowane dla szycia z tkanin; użytkuje maszyny, urządzenia i akcesoria stosowane w produkcji odzieży z tkanin; posługuje się dokumentacją produkcyjną pod kątem kompletowania maszyn, urządzeń i akcesoriów niezbędnych do produkcji danego typu odzieży, wprowadza korekty w dokumentacji w celu dostosowania projektów do możliwości szwalni oraz doboru i kompletowania wykrojów i prefabrykatów. Osoba posiadająca kwalifikację organizuje działanie linii produkcyjnej, uwzględniając podział obowiązków w zespole; rozdziela zadania pomiędzy członków zespołu i prowadzi instruktaż w zakresie przydzielonych zadań; kontroluje postęp procesu produkcji, wprowadzając korekty do wykonywanych czynności oraz reagując w sytuacjach zagrażających ciągłości procesu produkcji; zleca sprawdzenie zgodności wyrobu z dokumentacją, w czasie.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Tak

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pulę minimum 10 dokumentacji opisujących zasoby szwalni (liczba dostępnych pracowników i wykaz maszyn i narzędzi dostępnych w szwalni);
- pulę minimum 10 zestawów dokumentacji technologicznej, która musi zawierać: szczegółowy rysunek modelowy przodu i tyłu, opis modelu, zestaw szablonów na wszystkie elementy modelu, wykaz materiałów i dodatków do uszycia 1 sztuki, tabele wymiarów wyrobu gotowego, wykaz parametrów ściegów, rysunki węzłów technologicznych występujących w modelu, wykaz maszyn, układ kroju. Do każdej dokumentacji musi być przygotowany zestaw tkanin, klejonek i wszelkich dodatków niezbędnych do uszycia modelu, w ilości na 2 sztuki wyrobu;
- pomieszczenia zapewniające: stoły krojnicze, maszyny specjalistyczne do produkcji odzieży w tkanin, w tym: stebnówka płaska, overlock trzynitkowy bądź czteronitkowy; dziurkarka, napownica, narzędzia i akcesoria krawieckie: nożyce krawieckie, nożyczki precyzyjne, igły ręczne, igły maszynowe, kredy krawieckie, tektura, ołówki i gumki, miary krawieckie, żelazko przemysłowe ze stacją parową, szpilki, prujki;
- materiały: nici, gumy, klejlonki do tkanin, tkaniny, guziki, napy, zamki, gotowe taśmy i lamówki.

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 128. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe, dla których wymagania są konkretnie określone.

- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być szczególnie zainteresowane następujące osoby:

osoby specjalizujące się w zarządzaniu procesami produkcji odzieży z tkanin, chcące formalnie potwierdzić swoje umiejętności;

pracownicy firm odzieżowych specjalizujących się w produkcji odzieży z tkanin, którzy chcieliby nabyć kwalifikację umożliwiającą awans zawodowy;

pracownicy firm odzieżowych specjalizujących się w produkcji odzieży z tkanin wykonujący czynności opisane w kwalifikacji, lecz zatrudnieni oficjalnie na innym stanowisku z powodu braku propozycji nazwy i opisu zawodu/kwalifikacji w oficjalnych rejestrach.

W przypadku w/w kwalifikacji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:
m) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
n) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi¹⁷

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kwalifikacje rynkowe obejmować może zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 8. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Przygotowanie i kontrola produkcji w sektorze odzieżowo-tekstylnym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁸

¹⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁸ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,

Osoba z kompetencją „Przygotowanie i kontrola produkcji w sektorze odzieżowo – tekstylnym” ma:
Wiedza:

- etapy procesu przygotowania i kontroli produkcji
- aspekty techniczne przygotowania i kontroli produkcji
- specyfika sektora i specjalizacji zawodowej w zakresie przygotowania i kontroli produkcji
- przygotowanie i kontrola produkcji a perspektywa funkcjonowania całości przedsiębiorstwa

Umiejętności:

- efektywne przygotowanie i kontrola produkcji w zakresie pełnionego stanowiska pracy

Kompetencje społeczne:

- współpraca z kadrą angażowaną w proces produkcji a także inne procesy organizacyjne

8.Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

8.Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

8. 500 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenie wyposażone w niezbędny park maszynowy
- akcesoria konstrukcyjne oraz krawieckie niezbędne do wykonywania zakresu szkolenia

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 18. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne.

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

8.Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Kompetencją mogą być szczególnie zainteresowane:

Kadra techniczna sektora, w tym w szczególności:

- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

- konstruktor odzieży
- operator sprzętu CAD/CAM
- metrolog
- kontroler jakości wyrobów
- technolog
- technik włókiennik

W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

o) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo

p) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi¹⁹

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencję obejmować musi kursy zamknięte, mogą one być realizowane w placówkach edukacyjnych lub zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 9. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Prowadzenie działań logistycznych związanych z produkcją odzieży.

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁰

¹⁹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁰ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności: Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Osoba posiadająca kompetencję „Prowadzenie działań logistycznych związanych z produkcją odzieży” przygotowuje załogę maszyny i prefabrykaty do rozpoczęcia procesu produkcji; monitoruje i zgłasza bieżące problemy ze stanem liczbowym załogi, stanem technicznym maszyn i niedoborami prefabrykatów; zleca zakupy prefabrykatów; realizuje wewnątrzzakładowy przepływ prefabrykatów; koordynuje proces reklamacji prefabrykatów; wysyła odszyte zlecenia; wylicza straty wynikające z błędów w procesie produkcji; osoba posiadająca tę kompetencję przetwarza dane, zarządza danymi dotyczącymi produkcji pod kątem logistycznym w celu, przesyła dane firmom zewnętrznym w sposób umożliwiający automatyczne zaczytywanie ich do produkcji; ponadto sprawnie współpracuje i komunikuje się z technologami produkcji, księgowość, zleciodawcami, kontrahentami, kierownictwem przedsiębiorstwa odzieżowego, zna podstawy każdego z tych obszarów.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Institucja rozwojowa musi zapewnić:

- pomieszczenia wyposażone w stoły i krzesła;
- narzędzia i przybory do pisania: kartki A4, długopis, kalkulator;
- pulę przykładowych dokumentacji wraz z prefabrykatami (półproduktami, częściami składowymi końcowego produktu) dot. zlecenia

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi – wynika to z faktu, iż Rekomendacja obejmuje kwalifikacje rynkowe (która obecnie przechodzi końcowy proces włączenia), dla których wymagania są konkretnie określone.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Kompetencją mogą być szczególnie zainteresowani:

- pracownicy firm odzieżowych już wykonujący czynności opisane w kompetencji, którzy chcieliby formalnie potwierdzić zdobyte umiejętności, wiedzę i kompetencje społeczne;
 - pracownicy firm odzieżowych, którzy chcieliby awansować lub zmienić dotychczasowe stanowisko pracy;
- W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

- q) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
r) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

Dodatkowe uwagi²¹

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencje obejmować mogą zarówno kursy otwarte, jak i kursy zamknięte, realizowane w zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 10. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Realizacja prac produkcyjnych w sektorze odzieżowo - tekstylnym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²²

Osoba posiadająca kompetencji „Realizacja prac produkcyjnych w sektorze odzieżowo – tekstylnym” ma:

Wiedza:

- etapy procesu produkcji
- szczegółowa wiedza na temat prac realizowanych w ramach danego etapu procesu produkcji, za które pracownik odpowiada
- wymagania jakościowe i standardy realizacji produkcji, w obszarze prac danego pracownika
- sposób wykorzystania zaplecza technologicznego w procesie produkcji, w obszarze prac danego pracownika

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

²¹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²² Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

Nie
Walidacja i certyfikacja
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji
200
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Opis usługi rozwojowej
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Instytucja rozwojowa musi zapewnić:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pomieszczenie wyposażone w niezbędny park maszynowy - akcesoria konstrukcyjne oraz krawieckie niezbędne do wykonywania zakresu szkolenia <p>Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 12,5. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne.</p> <p>Optymalne cechy dobrej usługi: W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.</p>
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?
<p>Nie Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać: Nie dotyczy</p>
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych
<p>Pracownicy produkcyjni sektora, w tym w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szwaczki - krojczy - operator maszyn - mechatronik <p>W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.</p>
Walidacja i certyfikacja
<p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>s) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo t) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?</p> <p>Tak</p>
Dodatkowe uwagi²³

²³ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencję obejmować musi kursy zamknięte, mogą one być realizowane w placówkach edukacyjnych lub zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 11. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Wdrażanie prowadzenia sprzedaży i obsługi klienta w e-commerce

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁴

Osoba posiadająca kwalifikację „Wdrażanie prowadzenia sprzedaży i obsługi klienta w e-commerce” definiuje profil klienta, projektuje strategię i system e-commerce z uwzględnieniem aspektów prawnych dotyczących handlu w internecie, korzysta z narzędzi wspierających e-handel, wybiera narzędzia marketingowe wspierające konwersję na sprzedaż, przygotowuje ofertę produktu, analizuje podstawowe dane w ruchu sprzedaży

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

200

²⁴ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Instytucja rozwojowa musi zapewnić:

– Zgodnie z zakresem tematycznym usługi - komputery z dostępem do internetu, subskrypcje programów niezbędnych do przeprowadzenia szkolenia, materiały szkoleniowe.

Trener musi posiadać minimum 4 lata praktyki w ciągu ostatnich 6 lat w budowie strategii marketingowych i projektowaniu procesów sprzedaży w e-commerce, posiada minimum 3 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Kompetencją mogą być szczególnie zainteresowani:

Pracownicy sektora, w tym w szczególności: handlowcy, właściciele firm, właściciele sklepów, specjaliści ds. promocji, specjaliści ds. sprzedaży

-pracownicy firm odzieżowych i obuwniczych już wykonujący czynności opisane w kompetencji, którzy chcieliby formalnie potwierdzić zdobyte umiejętności, wiedzę i kompetencje społeczne;

- pracownicy firm odzieżowych i obuwniczych, którzy chcieliby awansować lub zmienić dotychczasowe stanowisko pracy;

W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

u) **czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**

v) **czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?**

Tak

Dodatkowe uwagi²⁵

Usługa mieszana e-learning + usługa zdalna (realizowana w czasie rzeczywistym) lub w ramach usługi stacjonarnej

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 12. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie i realizacja procesów wsparcia w sektorze odzieżowo-tekstylnym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁶

²⁵ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁶ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć

Osoba posiadająca kompetencję "Zarządzanie i realizacja procesów wsparcia w sektorze odzieżowo tekstylnym" ma:

Wiedza:

- metody zarządzania kadrami, zasobami i procesami z ujęciem specyfiki sektora i danej organizacji
- metody realizacji procesów wsparcia z ujęciem specyfiki sektora i danej organizacji

Umiejętności:

- skuteczne wykorzystywanie narzędzi i metod zarządczych, dostosowanych do specyfiki sektora oraz organizacji
- praca z wykorzystaniem narzędzi i metod adekwatnych dla procesów wsparcia za które pracownik odpowiada, z uwzględnieniem specyfiki sektora oraz danej organizacji

Kompetencje społeczne:

- efektywne zarządzanie i kierowanie w zakresie zgodnym z obszarem zawodowym
- efektywna współpraca z przełożonymi, współpracownikami, podwładnymi oraz przedstawicielami innych działów /komórek / struktur organizacyjnych

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

200

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Institucja rozwojowa musi zapewnić przestrzeń do swobodnej edukacji praktycznej wraz ze stołami i krzesłami.

Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym

zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

<p>minimalna liczba godzin to 24. Rada rekomenduje aby zajęcia realizowane w ramach usługi były przynajmniej w 90% praktyczne</p> <p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?</p> <p>Nie</p> <p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>Nie dotyczy</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych</p> <p>Kadra zarządzająca sektora oraz kadra odpowiedzialna za realizację procesów wsparcia (gospodarka logistyczno-magazynowa, HR, sprzedaż, księgowość)</p> <p>W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja</p> <p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>w) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo</p> <p>x) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?</p> <p>Tak</p>
<p>Dodatkowe uwagi²⁷</p> <p>Należy podkreślić, iż realizacja kursów wyposażających uczestników w w/w kompetencję obejmować musi kursy zamknięte, mogą one być realizowane w placówkach edukacyjnych lub zakładach pracy. Takie podejście pozwoli dostosować formę wsparcia do specyfiki działalności przedsiębiorstw z branży, w szczególności mikro i małych przedsiębiorstw.</p>
<p>KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA</p>
<p>Lp. 13. Nazwa kompetencji/kwalifikacji</p> <p>Współpraca z klientem i jego obsługa w warunkach pracy zdalnej i izolacji społecznej</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁸</p>

²⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁸ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

Osoba posiadająca kompetencje „Współpraca z klientem i jego obsługa w warunkach pracy zdalnej i izolacji społecznej”, zna narzędzia i techniki do pracy zdalnej, - definiuje potrzeby klienta, - komunikuje się, wymienia informacje, negocjuje z klientem w warunkach pracy zdalnej, - uzgadnia warunki umowy z uwzględnieniem aspektów prawnych zabezpieczających strony umowy w przypadkach kryzysowych związanych z pandemią, - opracowuje dokumentację odbioru towaru/usługi w warunkach pracy zdalnej, uwzględniając aspekty prawne zabezpieczające strony umowy.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Zgodnie z zakresem tematycznym usługi - komputery z dostępem do internetu, subskrypcje programów niezbędnych do przeprowadzenia szkolenia, materiały szkoleniowe.

Trener powinien posiadać min. 4 lata praktyki w ciągu ostatnich 6 lat w budowie strategii marketingowych i projektowaniu procesów zdalnej sprzedaży oraz obsługi klienta i min. 3 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30.

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy sektora, w tym w szczególności: handlowcy, właściciele firm, właściciele sklepów, specjaliści ds. promocji, pracownicy firm odzieżowych lub obuwniczych już wykonujący czynności opisane w kwalifikacji, którzy chcieliby formalnie potwierdzić zdobyte umiejętności, wiedzę i kompetencje społeczne;

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

- pracownicy firm odzieżowych lub obuwniczych, którzy chcieliby awansować lub zmienić dotychczasowe stanowisko pracy;
W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- y) czy **Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych** albo
- z) czy **Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?**

Tak

Dodatkowe uwagi²⁹

Usługa mieszana –
e-learning + usługa zdalna (realizowana w czasie rzeczywistym) lub w ramach usługi stacjonarnej

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 14. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie kryzysowe w obliczu pandemii

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁰

²⁹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

³⁰ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji.

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

W przypadku, gdy opisywane efekty uczenia się wypełniają wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) albo Polskiej Ramy Kwalifikacji i wskazanie poziomu kwalifikacji.

Osoba posiadająca kompetencje „Zarządzanie kryzysowe w obliczu pandemii” wdraża procedury zarządzania kryzysowego, - reorganizuje tryby pracy zespołów, - analizuje możliwości wsparcia infrastrukturalnego oraz narzędziowego przedsiębiorstwa, - organizuje komunikację wewnętrzną i zewnętrzną przedsiębiorstwa, - stosuje metody i narzędzia zarządzania łańcuchem dostaw w sytuacjach kryzysowych, - wdraża skuteczne narzędzia zapewniające zwiększoną ochronę przed cyberatakami, zna systemy zabezpieczenia danych wrażliwych, zarządza bazami danych, organizuje i archiwizuje i pracę zdalną.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projekтором multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Trener posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie zarządzania kryzysowego – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada minimum 2 lata doświadczenia w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Zajęcia powinny być prowadzone przez praktyka, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (ergonomia czasu pracy, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy, mile widziane doświadczenie w edukacji). Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 20,00

Optymalne cechy dobrej usługi:

W/w minimalne wymagania względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy sektora – osoby odpowiadające za obszar zarządzania przedsiębiorstwem, w tym w szczególności: członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy, pracownicy firm odzieżowych lub obuwniczych niższych szczebli, którzy są zainteresowani awansem zawodowym;

- pracownicy firm odzieżowych lub obuwniczych już wykonujący czynności opisane w kompetencji, ale zatrudnieni oficjalnie na innym stanowisku, z powodu braku propozycji nazwy i opisu zawodu w oficjalnych rejestrach; osoby, które nabyły umiejętności w w/w kompetencji i chcą zdobyć certyfikat je potwierdzający.

W przypadku w/w kompetencji istnieje potrzeba rozwoju również wśród kadr dużych przedsiębiorstw.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:
aa) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
bb) czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Tak

1. Uzasadnienie ważności (kolejności) kompetencji/kwalifikacji zaprezentowanych w punkcie 3.

W przypadku w/w kwalifikacji nie można wskazać jednoznacznie, które z nich są ważniejsze, a które mniej istotne, gdyż wytypowano kwalifikacje i kompetencje w przypadku których potrzeba rozwoju jest paląca. Sam proces hierarchizacji został zaś dokonany pod kątem skali zapotrzebowania / niedoboru.

2. Rekomendacje Rady mające na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora innych niż kompetencje/kwalifikacje, których deficyt zdiagnozowano w sektorze i opisano w pkt. 3.

Kontynuując wskazania poprzednich rekomendacji należy podkreślić, iż istotnym elementem działań jest dostosowanie oraz reaktywacja kształcenia zawodowego tematycznie powiązanego z sektorem, przy czym kluczowe jest zbudowanie nowoczesnego i atrakcyjnego wizerunku zawodów związanych z przemysłem mody i nowoczesnych tekstyliów. Problemem w tym zakresie jest bowiem pejoratywna konotacja sektora i zawodów z nim związanych wśród młodzieży. Kształcenie w obszarze sektora nadal bowiem w wielu wypadkach jest „złem koniecznym” a nie świadomym wyborem młodych ludzi.

Mając na uwadze szczególną sytuację związaną z pandemią Codiv-19 istnieje realna przesłanka do wzmocnienia kadr w umiejętności i kompetencje związane z działaniami w dobie zagrożenia i ograniczonej mobilności oraz extra ordynaryjnych utrudnień w pozyskaniu surowców i zbycie.

³¹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.