



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstylnia



Identyfikacja potrzeb sektora dla sektorowej ramy kwalifikacji z uwzględnieniem wszystkich grup interesariuszy



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Sektorowa Rada
ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstylnia



Fundusze
Europejskie

Wiedza Edukacja Rozwój



PARP

Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Spis treści

Wstęp.....	4
Rola Sektorowych Ram Kwalifikacji.....	4
Obszary wykorzystania sektorowych ram kwalifikacji - interesariusze sektora.....	6
Potrzeby interesariuszy sektora w kontekście tworzenia SRK.....	8
Kompetencje kluczowe w sektorze przemysłu mody.....	9
Rekomendacje do wdrożenia sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora przemysłu mody.....	12
Podsumowanie.....	13





Wstęp

Niniejsze opracowanie powstało na potrzeby Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów powołanej w ramach projektu nr POWR.02.12.00-00-0008/16 realizowanego przez Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody LEWIATAN.

Celem głównym projektu jest zapewnienie przedsiębiorcom z sektora przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów wpływu na usługi edukacyjne i rozwojowe dostarczane w ramach edukacji formalnej oraz pozaformalnej. Zadania, które postawiła sobie Rada Sektorowa ds. Kompetencji obejmują między innymi:

- ✓ opracowywanie rekomendacji rozwiązań legislacyjnych w obszarze edukacji celem jej dostosowania do potrzeb rynku pracy,
- ✓ zbadanie i monitorowanie zapotrzebowania na kompetencje w sektorze,
- ✓ przeprowadzenie kampanii informacyjnej dla instytucji edukacyjnych i instytucji rynku pracy w zakresie przyszłego zapotrzebowania na kompetencje dla sektora,
- ✓ zainicjowanie i rozwój współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami,
- ✓ współpraca przy tworzeniu sektorowej ramy kwalifikacji.

W opracowaniu zawarto wnioski dotyczące potrzeb interesariuszy sektora w kontekście tworzenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji. Są one wynikiem prowadzonych dotychczas prac w ramach projektu oraz doświadczeń związanych z zaangażowaniem Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody LEWIATAN w opracowanie projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla sektora przemysłu mody

Rola Sektorowych Ram Kwalifikacji

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) umożliwia porównywanie kwalifikacji nadawanych w kraju i w innych krajach Unii Europejskiej poprzez odniesienie ich do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), a za jej pośrednictwem do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Wszystkie polskie kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji muszą mieć określony poziom PRK. Polska Rama Kwalifikacji, podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), składa się z ośmiu poziomów. Każdy z nich jest opisywany za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które muszą spełniać osoby posiadające kwalifikacje danego poziomu. Charakterystyki poziomów odwzorowują progresję wymagań pomiędzy kwalifikacjami kolejnych poziomów¹.

Unikatowym rozwiązaniem zastosowanym w Polsce jest wprowadzenie charakterystyk poziomów PRK pierwszego i drugiego stopnia oraz sektorowych ram kwalifikacji (SRK). Charakterystyki pierwszego stopnia (charakterystyki uniwersalne) dotyczą wszystkich rodzajów kwalifikacji. Charakterystyki drugiego stopnia są ich doszczegółowieniem i są typowe

¹ Źródło: Polska Rama Kwalifikacji. Poradnik użytkownika – S. Sławiński, A. Chłoń-Domińczak, A. Szymczak, G. Ziewiec-Skokowska, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017

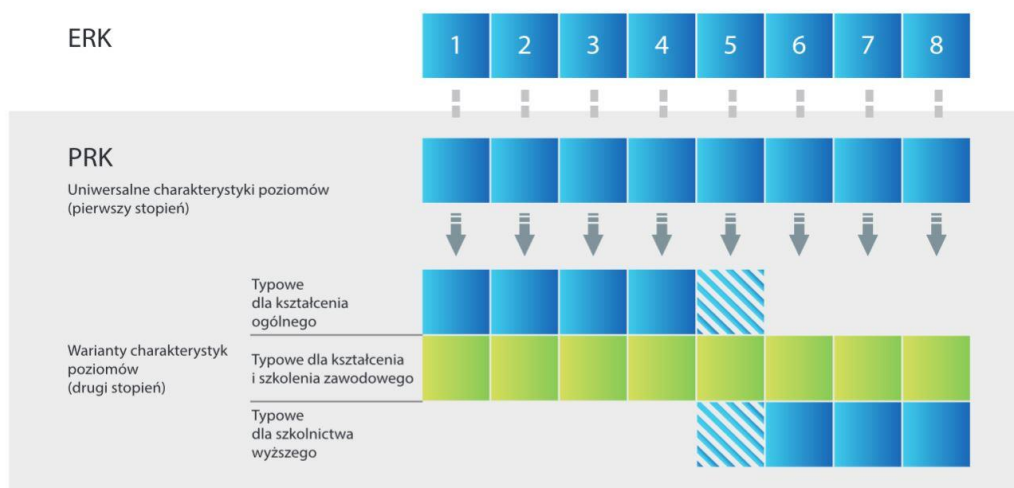




Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyla

dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach edukacji ogólnej, szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Strukturę Polskiej Ramy Kwalifikacji prezentuje schemat nr 1.



Schemat nr 1 *Struktura Polskiej Ramy Kwalifikacji*, Źródło: Instytut Badań Edukacyjnych

Charakterystyki wybranych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji drugiego stopnia, typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym, mogą być rozwijane za pomocą sektorowych ram kwalifikacji.

Sektorowe ramy kwalifikacji są opisem poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży. Ich poziomy odpowiadają odpowiednim poziomom PRK. Istotą SRK jest to, że uwzględniają specyfikę danej branży lub sektora, przez co są bardziej czytelne dla podmiotów rynkowych.

W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji sektorowe ramy kwalifikacji są narzędziem mającym na celu przede wszystkim porządkowanie kwalifikacji rynkowych oraz ułatwienie przypisywania im poziomu. Zapewniają również, że opisywane i włączane do ZSK kwalifikacje branżowe są spójne, porównywalne i odpowiadające na potrzeby sektora.

W listopadzie 2018 r. opublikowany został projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody (<http://kwalifikacje.edu.pl/sektorowa-rama-kwalifikacji-dla-przemyslu-mody-srk-pm/>).

Prace nad projektem Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody (SRK PM) prowadzone były w okresie wrzesień 2017 r. – luty 2018 r. w ramach projektu pozakonkursowego „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych. Realizowane były między innymi przez Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody LEWIATAN. Pozwoliło to na zaangażowanie w ten proces szerokiego grona



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyli

przedstawiciele sektora zarówno spośród przedsiębiorców jak i przedstawiciele edukacji formalnej (szkolnictwo zawodowe, uczelnie wyższe) oraz pozaformalnej.

Sektorowa Rama Kwalifikacji dla sektora przemysłu mody identyfikuje kluczowe dla niego kompetencje, wskazuje, poprzez wyznaczniki sektorowe, najważniejsze obszary, których one dotyczą. Jest narzędziem służącym uporządkowaniu kompetencji wykorzystywanych, a zatem i kwalifikacji nadawanych w sektorze oraz ich lepszemu dopasowaniu do potrzeb pracodawców. SRK PM ma odpowiadać również na bieżące oczekiwania pracodawców i wspierać proces opracowywania adekwatnych do potrzeb rynku pracy programów kształcenia i szkolenia oraz rekrutacji, selekcji i planowania rozwoju zawodowego pracowników.

Obszary wykorzystania sektorowych ram kwalifikacji - interesariusze sektora

Głównym celem tworzenia sektorowych ram kwalifikacji jest ułatwienie przypisywania poziomu PRK kwalifikacjom funkcjonującym w sektorze. Niemniej jednak SRK mają dużo szersze zastosowanie, co wynika przede wszystkim z powiązania charakterystyk poziomów ze specyfiką sektora.

Sektorowa Rama Kwalifikacji jest narzędziem, które może zostać wykorzystane przez:

- opisujących kwalifikacje,
- pracodawców,
- instytucje szkoleniowe,
- osoby zainteresowane pracą w sektorze (pracownicy, osoby uczące się),
- doradców zawodowych,
- instytucje certyfikujące i walidujące,
- Sektorową Radę ds. Kompetencji w sektorze przemysłu mody oraz podmioty prowadzące analizy kompetencji w sektorze.

Sektorowe Ramy Kwalifikacji ułatwiają opisywanie i włączanie do ZSK kwalifikacji rynkowych. Pracodawcy opisując kwalifikacje i włączając je do ZSK wskazują tym samym zapotrzebowanie na pracowników posiadających określone zestawy kompetencji. W ten sposób kwalifikacje branżowe funkcjonujące w ZSK są istotną informacją zarówno dla osób zainteresowanych pracą w sektorze, jak i instytucji szkoleniowych. Sektorowa rama kwalifikacji w prosty sposób pozwala na tworzenie zestawów kompetencji, które mogą być podstawą do opracowania wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, pozwala również na określenie poziomu kwalifikacji. Instytucje szkoleniowe, na podstawie zgłoszonych przez przedsiębiorców kwalifikacji, mogą dostosowywać programy szkoleń do aktualnych potrzeb rynku. Korzystanie z SRK przy tworzeniu programów szkoleń i kursów zapewnia, że programy te są zgodne ze specyfiką sektora i pozwalają na nabycie kompetencji odpowiadających kwalifikacjom funkcjonującym w ZSK. W oparciu o charakterystyki poziomów SRK możliwe jest również dokonanie diagnozy uczestników szkoleń oraz kursów i określenie, jakimi efektami uczenia się dysponują uczestnicy przed rozpoczęciem szkolenia i po jego zakończeniu. Umożliwia to dostosowywanie programów do określonych grup odbiorców oraz weryfikację efektywności szkolenia.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyli

Charakterystyki poziomów SRK mogą też być wykorzystywane przez osoby uczące się, pracujące w sektorze i planujące swoją ścieżkę zawodową oraz wspierających ich doradców zawodowych. Ułatwiają przeprowadzenie bilansu posiadanych kompetencji i zdiagnozowanie obszarów wymagających doskonalenia. To z kolei pomaga wybrać adekwatne kursy i szkolenia. SRK umożliwia stworzenie map kwalifikacji w poszczególnych obszarach sektora, które pokażą powiązania pomiędzy kwalifikacjami, progres wymagań oraz możliwości związane z akumulowaniem i przenoszeniem osiągnięć. Dzięki temu kształtowanie ścieżki kariery jest łatwiejsze, elastyczne i bardziej efektywne. SRK daje też informację osobom zainteresowanym pracą w sektorze o wymaganiach kompetencyjnych związanych z wykonywaniem zadań zawodowych, możliwościach rozwoju oraz kompetencjach, które są wymagane na kolejnych szczeblach kariery zawodowej.

Nie zawsze włączenie kwalifikacji do ZSK jest celowe. Dotyczy to między innymi sytuacji, gdy zestawy wymaganych kompetencji są specyficzne dla danego przedsiębiorstwa lub wąskiej grupy przedsiębiorstw. Niemniej jednak w tych przypadkach SRK również może być wykorzystywana. Sektorowa rama kwalifikacji w przejrzysty sposób opisuje kompetencje występujące w sektorze, co pozwala w prosty sposób stworzyć zestawy kompetencji dostosowane do potrzeb danego przedsiębiorstwa. Wykorzystywane one mogą być podczas procesu rekrutacji pracowników (opis stanowisk), planowania ich rozwoju (programy szkoleniowe, programy rozwoju kompetencji, ścieżki kariery), działań związanych z oceną pracowników, tworzenia systemów wynagradzania i motywowania. SRK PM pozwala również na porównywanie certyfikatów (kwalifikacji) posiadanych przez pracowników i kandydatów do pracy z wymaganiami na danym stanowisku pracy. Ułatwia też dobór szkoleń oraz porównanie i ocenę ich jakości.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Rysunek 1 Obszary wykorzystania SRK w sektorze przemysłu mody. Źródło: opracowanie własne.

Potrzeby interesariuszy sektora w kontekście tworzenia SRK

Tempo i kierunki rozwoju sektora przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów, cyfryzacja, oczekiwania klientów oraz dynamika trendów modowych wymuszają na polskich przedsiębiorstwach działających w branży stosowanie innowacyjnych, wysoko zaawansowanych technologii, elastyczności w działaniu oraz ciągłego doskonalenia. To z kolei wymaga wyspecjalizowanych kadr gotowych do stałego rozwoju swoich kompetencji. Tymczasem przedsiębiorcy, jako jedną z najpoważniejszych barier rozwoju przedsiębiorstw w sektorze mody wskazują brak na rynku pracy osób o odpowiednich kompetencjach powodujący trudności z rekrutacją oraz dużą fluktuację zatrudnienia w sektorze nie skłaniającą pracodawców do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników.² Na rynku pracy rośnie zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie wzorniczego i technologicznego projektowania tekstyliów. Pojawia się również zapotrzebowanie na nowe zawody np. specjalista ds. e-commerce i social media w branży. Niezbędni są również doświadczeni pracownicy w najpopularniejszych zawodach branży: szwaczki, dziewiarze, konstruktorzy odzieży, krojczy, operatorzy maszyn szyjących, szewcy, cholewkarze, kupcy mody, technolodzy odzieży, kaletnicy. Istniejący system edukacji oraz programy nauczania nie zapewniają wykształcenia wystarczającej liczby pracowników o oczekiwanych przez pracodawców kompetencjach. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, że system kształcenia formalnego nie jest na tyle elastyczny oraz skorelowany z potrzebami rynku, aby zaspokajać potrzeby kadrowe przedsiębiorstw. Kilkuletni cykl kształcenia w szkole oznacza, że, zanim absolwent wejdzie na rynek pracy, technologie, rozwiązania i metody, nauczane w szkole mogą nie być wystarczająco aktualne do podjęcia pracy w zawodzie. Przedstawiciele sektora przemysłu mody wskazują na potrzebę opracowania kwalifikacji, które umożliwią osobom nie posiadającym wykształcenia kierunkowego potwierdzanie umiejętności nabywanych drogą nieformalną i pozaformalną, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych w sektorze mody. Czas na uzyskanie takich kwalifikacji jest krótszy niż nabycie kwalifikacji pełnych (nadawanych w systemie oświaty). Pozwoli to na wyposażenie w kompetencje, niezbędne do podjęcia zatrudnienia w sektorze, osób, które obecnie nie są skłonne do podejmowania edukacji w systemie formalnym. Dzięki temu możliwe będzie uzupełnienie braków kadrowych przede wszystkim na stanowiskach produkcyjnych, związanych z obsługą maszyn.

Niewystarczająca liczba chętnych do pracy to nie jedyny problem. Pracodawcy skarżą się również, że uczniowie kończący szkołę nie są dostatecznie przygotowani do pracy. Ich zdaniem, pomimo pozytywnych wyników egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, absolwenci mają niewystarczające umiejętności. Jednocześnie zatrudniając nawet doświadczonych pracowników, coraz częściej oczekują dodatkowych kompetencji, związanych z zarządzaniem, marketingiem, psychologią czy socjologią mody, które pozwolą sprostać wyzwaniom rynku. Pracodawcy zgłaszają konieczność stworzenia systemu szkoleń, które pozwolą na nabycie kompetencji będących uzupełnieniem lub rozwinięciem kompetencji

² Raport „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora” opracowany na potrzeby Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów, 2017 r.





Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyli

i kwalifikacji osób pracujących w sektorze lub kształcących się w kierunku związanym z przemysłem mody. Szkolenia te pozwolą na nabywanie i doskonalenie specjalistycznych umiejętności i będą odpowiedzią na potrzeby związane z dostosowywaniem kompetencji kadr do szybko zmieniających się technologii.

Przemysł mody to, oprócz zawodów tradycyjnie kojarzonych z tym obszarem, takich jak projektanci, konstruktorzy, osoby zajmujące się wytwarzaniem wyrobów, również szereg zawodów i specjalizacji, które wspomagają produkcję, związanych np. z zarządzaniem, marketingiem, sprzedażą, socjologią rynku itp. Coraz częściej pracodawcy wymagają, od osób zatrudnianych na takich stanowiskach, oprócz umiejętności z danej dziedziny również bardzo dobrej znajomości specyfiki przemysłu mody. Opracowanie kwalifikacji przeznaczonych dla osób, które posiadają wykształcenie lub doświadczenie w obszarach innych niż przemysł mody np. marketing, IT, sprzedaż, pozwoli na pozyskanie w sektorze mody fachowców, którzy oprócz wiedzy i umiejętności ze swojej dziedziny, rozumieją specyfikę sektora mody i potrafią wykorzystać swoje kompetencje w przedsiębiorstwach działających w tym obszarze.

Kolejną przyczyną problemów kadrowych w sektorze jest niewystarczające zainteresowanie podejmowaniem kształcenia w zawodach związanych z sektorem przemysłu mody. Wynika to z niskiej atrakcyjności tych zawodów dla uczniów stających przed wyborem szkoły ponadpodstawowej/ponadgimnazjalnej. Z jednej strony szkoły zawodowe postrzegane są jako szkoły „negatywnego wyboru”, przeznaczone dla uczniów słabych, nie mających innej alternatywy. Z drugiej, zawody związane z przemysłem mody takie jak obuwnik, kaletnik, krawiec, garbarz i inne nie są postrzegane przez młodych ludzi jako atrakcyjne gdyż kojarzą się z ginącymi zawodami rzemieślniczymi. Konieczna jest zatem zmiana wizerunku zawodów sektora i pokazanie ich jako perspektywicznych, dających możliwości rozwoju. Jednym z działań zmierzających ku temu może być opisanie kwalifikacji, które będą atrakcyjne dla młodych ludzi oraz pozwolą na elastyczne kształtowanie ścieżki kariery zawodowej

Sektorowa rama kwalifikacji w sektorze przemysłu mody powinna obejmować kompetencje, które pozwolą na opracowywanie kwalifikacji odpowiadających na ww. potrzeby.

Kompetencje kluczowe w sektorze przemysłu mody

Przeprowadzone dotychczas analizy sektora przemysłu mody i kompetencji w nim funkcjonujących oraz doświadczenia związane z opracowywaniem Sektorowej Ramy Kwalifikacji wskazują obszary kompetencji istotne z punktu widzenia wszystkich interesariuszy sektora. Obszary te obejmują wszystkie kompetencje kluczowe, tzn. takie, które są konieczne i wystarczające do zrealizowania kluczowych procesów produkcyjnych i usługowych w sektorze. Są to jednocześnie kompetencje odpowiadające na obecne i prognozowane potrzeby rynku pracy w sektorze. Za kompetencje kluczowe w sektorze mody uznane zostały kompetencje związane z:

1. projektowaniem artystycznym i technicznym,
2. organizowaniem i optymalizacją procesu produkcji,
3. kontrolą jakości,
4. identyfikowaniem i zaspokajaniem potrzeb klienta oraz rynku,
5. przestrzeganiem wymagań dotyczących wyrobów i produktów,



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyla

6. technologią,
7. stosowaniem materiałów, dodatków, preparatów, surowców i środków chemicznych,
8. ochroną środowiska.

1. Projektowanie artystyczne i techniczne

Ze względu na duże znaczenie wizerunkowe produktów sektora przemysłu mody oraz dynamicznie zmieniające się trendy modowe, działania związane z opracowywaniem nowych wyrobów są kluczowe dla rozwoju przedsiębiorstw działających w branży. Specyfika projektowania w przemyśle mody polega na zwróceniu szczególnej uwagi na wzornictwo oraz walory estetyczne, wizerunkowe projektowanych wyrobów. Dlatego istotne są kompetencje związane z projektowaniem artystycznym oraz umiejętności plastyczne. Równie ważne jest projektowanie techniczne, dzięki któremu zaprojektowane wyroby spełniają wymagania użytkowników w zakresie funkcjonalności, bezpieczeństwa i jakości. Dlatego też jako kluczowe uznawane są wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do wykonywania zadań związanych z opracowaniem koncepcji wyrobu i wizualizacją projektu oraz projektowaniem technicznym, czyli konstruowaniem i modelowaniem wyrobów, stopniowaniem szablonów i projektowaniem układów szablonów.

2. Organizowanie i optymalizacja procesu produkcji

Przeważająca część zadań wykonywanych w ramach sektora związana jest z produkcją. Dynamika sektora związana z rozwijającymi się technologiami, innowacjami materiałowymi oraz automatyzacją procesów produkcji oraz specyfika sektora polegająca na szybko zmieniających się trendach w modzie, powoduje konieczność szybkiego reagowania i dostosowywania procesów produkcji do zmieniającego się otoczenia. Dlatego też kompetencje związane ze sprawną organizacją i optymalizacją procesów produkcji są kluczowe dla sektora. Do kompetencji tych zalicza się kompetencje związane z organizowaniem pracy własnej, podległego zespołu oraz planowaniem, organizowaniem i optymalizacją całego procesu produkcji. Równie ważne jest planowanie, normowanie i optymalizacja zużycia materiałowego, zarówno w produkcji seryjnej, jak również w związku ze świadczeniem usług jednostkowych, na indywidualne zamówienie. Wynika to z faktu, że operacje technologiczne wykonywane w ramach produkcji wyrobów wiążą się z dużym ryzykiem uszkodzenia materiału. W obszarze tym znajdują się również kompetencje związane z organizowaniem produkcji w sposób zapewniający bezpieczeństwo.

3. Kontrola jakości

Jakość wyrobów jest kluczowa ze względu na ich rolę oraz wymagania stawiane przez użytkowników w zakresie mody, bezpieczeństwa i funkcjonalności. Dlatego też kontrola jakości na każdym etapie powstawania wyrobu jest w sektorze przemysłu mody istotnym etapem pracy. Dotyczy to zarówno przetwarzania surowców w materiały skórzane i włókiennicze, jak również produkcji wyrobów gotowych. W obszarze kompetencji związanych z kontrolą jakości znajdują się wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do realizacji zadań związanych z zapewnieniem jakości surowców, materiałów, produktów oraz procesu produkcji. Dotyczą one szeroko rozumianego zarządzania jakością, w tym



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





planowania, organizowania i realizowania kontroli surowców, kontroli międzyoperacyjnej oraz końcowej wyrobów.

4. Potrzeby klienta i rynku

Konieczność uwzględniania potrzeb użytkowników wyrobów jest charakterystycznym dla sektora przemysłu mody aspektem wymagań w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Obszar ten obejmuje wymagania związane z identyfikowaniem potrzeb klientów – użytkowników wyrobów, umiejętnym przekazywaniem im informacji na temat wyrobów i ich właściwości, prezentowaniem wyrobów, doradztwem w doborze oraz znajomością trendów w modzie.

5. Wymagania dotyczące wyrobów i produktów

Obszar ten zawiera wymagania dotyczące oceny zgodności wyrobów z normami i standardami, w tym również z wykonywaniem badań i przeprowadzaniem procesu certyfikacji wyrobów. Kompetencje dotyczą również diagnozowania wymagań odbiorców w zakresie parametrów i właściwości materiałów skórzanych i włókienniczych oraz prowadzenia badań, opracowywania i wdrażania produktów o innowacyjnych właściwościach odpowiadających potrzebom rynku.

6. Technologia

Sektor przemysłu mody obejmuje obszary działalności, w których wykorzystywane są specyficzne techniki i metody. Ten obszar kompetencji obejmuje wymagania kompetencyjne związane z obsługą maszyn, posługiwaniem się narzędziami i przyborami oraz stosowaniem określonych metod i technik. Znajdują tu swoje miejsce również kompetencje związane ze stosowaniem innowacyjnych technologii oraz systemów wspierających realizację procesów w sektorze.

7. Materiały, dodatki, preparaty, surowce i środki chemiczne

Obszar ten dotyczy kompetencji związanych ze znajomością właściwości fizykochemicznych i użytkowych oraz zastosowaniem materiałów używanych do produkcji wyrobów. Dotyczą również wiedzy i umiejętności związanych z doбором i stosowaniem dodatków i preparatów używanych w procesach technologicznych. Właściwy dobór materiałów, dodatków i preparatów do produkowanych wyrobów i stosowanych technologii jest kluczowy dla zapewnienia oczekiwanej jakości i właściwości użytkowych wyrobów. W odniesieniu do włókiennictwa i garbarstwa obszar ten dotyczy kompetencji związanych z ze znajomością właściwości oraz przeznaczenia poszczególnych rodzajów surowców skórzanych i włókienniczych. Z uwagi na specyfikę procesów technologicznych w wytwarzaniu skór i włókiennictwie, duża część kompetencji odnosi się do wiedzy i umiejętności związanych z opracowywaniem procedur oraz przygotowywaniem, stosowaniem i właściwym dozowaniem środków chemicznych wykorzystywanych w procesach technologicznych. Kompetencje dotyczą również opracowywania i wdrażania innowacyjnych receptur lub stosowania nowych surowców.

8. Ochrona środowiska





Przemysł włókienniczy i wytwarzanie skór, ze względu na stosowane technologie, są źródłem emisji wielu substancji negatywnie oddziałujących na środowisko naturalne. Powodem tego jest zużywanie na poszczególnych etapach produkcji bardzo dużych ilości chemikaliów, których stosowanie jest jednak niezbędne do właściwej realizacji procesów technologicznych. Zapewnienie ochrony środowiska oraz ograniczenie wpływu branży na zmiany klimatyczne, poprzez odpowiedzialne postępowanie z odpadami i ściekami produkcyjnymi jest jednym z kluczowych wymagań odnośnie pracy i technologii w sektorze. Wymagania te dotyczą zarówno stosowania odpowiednich norm i procedur przez osoby realizujące proces produkcji, jak również związane są z tworzeniem norm i zasad oraz opracowywaniem nowych technologii neutralizacji i utylizacji szkodliwych substancji. Wymagania kompetencyjne w tym obszarze dotyczą również prowadzenia badań i wdrażania technologii minimalizujących negatywny wpływ na środowisko naturalne, w tym na zmiany klimatyczne.

9. Kompetencje społeczne

O wartości pracownika dla potencjalnego pracodawcy decydują posiadane przez niego kompetencje. Bardzo często nie są to jednak umiejętności stricte zawodowe, a tzw. miękkie, czyli kompetencje społeczne oraz cechy osobiste kandydatów. W sektorze przemysłu mody, kompetencje społeczne są wymieniane przez pracodawców na równi z kompetencjami zawodowymi. Są w większości wskazywane również jako kluczowe do wykonywania poszczególnych zadań zawodowych. Kompetencje społeczne zidentyfikowane jako poszukiwane przez pracodawców w sektorze to między innymi kompetencje odnoszące się do kreatywności, innowacyjności odpowiedzialności, umiejętności współpracy w zespole oraz komunikacji z otoczeniem.

Rekomendacje do wdrożenia sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora przemysłu mody

Opracowany projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody (SRK PMM) został skonsultowany wśród szerokiego grona interesariuszy sektora. Zebrane w czasie konsultacji opinie pozwalają stwierdzić, że SRK PM w pełni odpowiada na zidentyfikowane potrzeby. W trakcie konsultacji przedstawione zostały również rekomendacje dotyczące wdrożenia SRK PM, możliwości jej wykorzystania przez środowiska branżowe, upowszechnia oraz aktualizacji i rozwoju.

Główna rekomendacja dotyczyła **włączenia SRK PM do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**. Pozwoli to na pełne wykorzystanie korzyści wynikających z ZSK, w tym możliwości porównywania kwalifikacji, przenoszenia i akumulowania osiągnięć, tworzenia map kwalifikacji i inne.

SRK PM powinno się wykorzystywać do przypisywania poziomów do kwalifikacji, dzięki czemu kwalifikacje sektorowe będą mogły być odnoszone do charakterystyk poziomów i tym samym będą dawać szerszą informację o kompetencjach posiadanych przez osoby legitymujące się certyfikatami. Przypisanie poziomów pozwoli na tworzenie map kwalifikacji w sektorze pokazujących powiązania pomiędzy poszczególnymi kwalifikacjami, progresje wymagań i możliwe drogi rozwoju. Będzie również możliwe porównywanie kompetencji





Sektorowa Rada ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstylnia

posiadanych przez różne osoby oraz planowanie rozwoju kompetencji pracowników w odniesieniu do progresji wymagań opisanych w SRK PM.

SRK PM powinna być wykorzystywana do opisywania kwalifikacji rynkowych, na które zgłaszają zapotrzebowanie podmioty związane z sektorem. Dzięki temu pracodawcy będą mieć możliwość wyrażenia potrzeb związanych z kompetencjami pracowników. Instytucje szkoleniowe będą natomiast mogły odpowiadać na te potrzeby, dostosowując do nich programy kursów i szkoleń.

SRK PM powinna być upowszechniana w sposób zapewniający dotarcie do różnych środowisk. Dzięki temu tworzenie systemu kwalifikacji w sektorze oparte będzie o rzeczywiste potrzeby różnych interesariuszy, a możliwości jakie daje ZSK będą w sektorze powszechnie wykorzystywane.

Zapisy SRK PM powinny być okresowo weryfikowane i w zależności od potrzeb aktualizowane (uzupełniane, zmieniane) tak, aby zapewnić zgodność z obecnym, jak i przewidywanym zapotrzebowaniem na kompetencje w sektorze.

Podsumowanie

Potrzeby interesariuszy sektora przemysłu mody w kontekście tworzenia sektorowej ramy kwalifikacji dotyczą przede wszystkim stworzenia systemu, w którym możliwe będzie elastyczne kształcenie i doszkalanie pracowników. Pozwoli to przedsiębiorstwom reagować na zmieniające się trendy w modzie oraz szybko postępujący rozwój technologii. Dla osób uczących się, zainteresowanych podjęciem pracy w sektorze i pracowników sektora kluczowe jest stworzenie warunków do rozwoju, możliwości awansu i ułatwienie przekwalifikowywania się.

Sektorowa rama kwalifikacji powinna obejmować zidentyfikowane kompetencje kluczowe, powinna być dostosowana do specyfiki sektora oraz okresowo weryfikowana, tak aby zapewnić jej aktualność. Jej zapisy powinny być również konsultowane w szerokim gronie interesariuszy sektora, tak aby zapewnić jej użyteczność dla wszystkich zainteresowanych.

Włączenie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji sektorowej ramy kwalifikacji, która spełnia powyższe warunki, a przy tym jest skonstruowana w sposób przejrzysty, zapewniający intuicyjne posługiwanie się jej zapisami, pozwoli na szerokie wykorzystanie SRK przez pracodawców, pracowników, osoby uczące się, instytucje szkolące, walidujące i certyfikujące, doradców zawodowych oraz podmioty działające na rzecz rozwoju sektora.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

