



Standardy usług edukacyjnych – szansa i wyzwanie w kształtowaniu kadr zrównoważonej gospodarki Karpát.

**OPRACOWANIE:
ŁUKASZ LEWICKI**



**ZAKŁAD
DOSKONALENIA
ZAWODOWEGO
w PRZEMYSŁU**

100 lat

Zakładu Doskonalenia Zawodowego







Innowacyjność a konkurencyjność.



- We współczesnej gospodarce w zasadzie nie ma obszarów tzw. niekonkurencyjnych.
- Innowacyjność powoduje umacnianie pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw.
- Prowadzenie działalności innowacyjnej i wprowadzanie innowacji na rynek jest koniecznością nie tylko w branżach wysokiej technologii, ale we wszystkich sektorach gospodarki.

Nowy model zarządzania

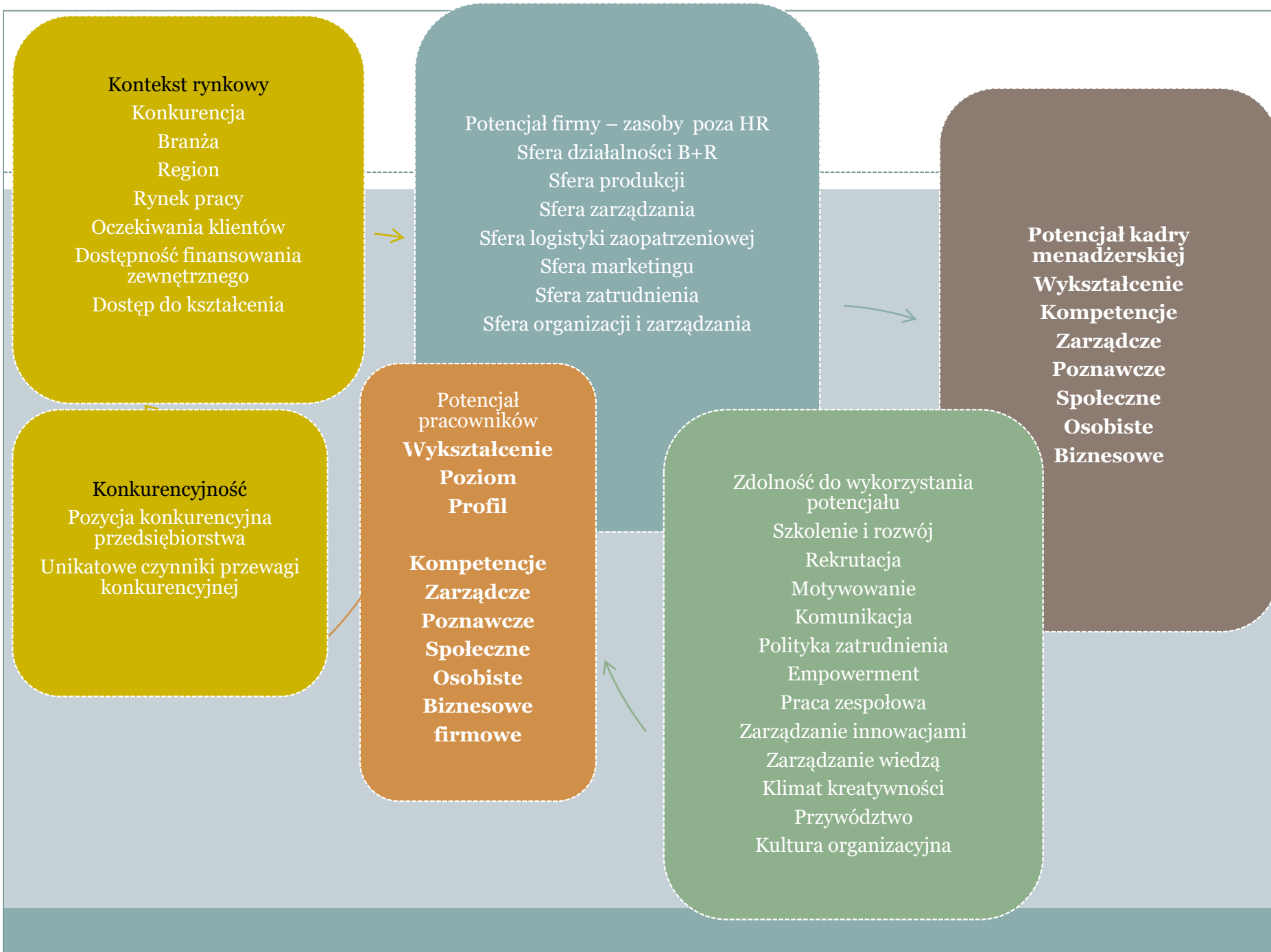


- Zarządzanie tradycyjne „pierwszej generacji” było oparte na paradygmatach ery industrialnej, takich jak standaryzacja, hierarchia, kontrola czy prymat interesu właścicieli kapitału.
- Należy przypuszczać, że rodzące się Zarządzanie Drugiej Generacji będzie dotyczyło przede wszystkim zarządzania **pracownikami wiedzy**, a w tym takimi kwestiami, jak zaufanie, wartości organizacyjne, wiedza, kultura, współpraca.

Wiedza i kompetencje



- Wiedza i kompetencje pracowników stanowią podstawę konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, regionów.
- Potencjał konkurencyjności stworzony na ich bazie może być przekształcany w przewagę konkurencyjną.



Innowacyjność przedsiębiorstwa a kompetencje biznesowe pracowników.



Kompetencje kluczowe w uznaniu przedsiębiorców:

- Umiejętność rozwoju istniejących lub wprowadzanie nowych rozwiązań produktów czy rozwiązań.
- Umiejętność diagnozowania potrzeb klienta.
- Znajomość branży.
- Duża wiedza wynikająca z wykształcenia.
- Duża wiedza wynikająca z doświadczenia.



- Z najnowszych danych CEDEFOP wynika, że Europa i świat porozumiały się w kwestii wspólnych ram kwalifikacji.
- Blisko 30 państw powiązało ramy krajowe z europejskimi. Jest jeszcze wiele do zrobienia, ale jedno pozostaje pewne - rynki pracy państw uczestniczących w projekcie zyskały mocne wsparcie.



- Krajowe ramy kwalifikacji (KRK) będą mogły wejść w życie, jeśli zostaną uchwalone odpowiednie przepisy. Do października 2014 udało się to w stosunku do 28 ram krajowych - ostatnio w Chorwacji, Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, Rumunii i Szwajcarii. Obecnie przygotowują się do tego Belgia, Hiszpania, Polska, Słowenia, Szwecja i Turcja. Ramy zaczną funkcjonować tylko po wprowadzeniu wszystkich procedur i kryteriów, które obejmują przypisanie kwalifikacji do poziomów, pełne wprowadzenie rozwiązań dotyczących zapewniania jakości, a także zintegrowanie kwalifikacji zewnętrznych, prywatnych i opartych na walidacji. Obecnie niektóre państwa wprowadzają końcowe rozwiązania i tym samym osiągnęły początkowy etap funkcjonowania systemu: Belgia (DE), Chorwacja, Czarnogóra, Estonia, Islandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Norwegia i Portugalia.

ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

- z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)



Przyjęty w Unii Europejskiej układ odniesienia umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach.

W ERK wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się

Polska Rama Kwalifikacji (PRK)



Opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do krajowego rejestru kwalifikacji (pokazuje wzajemne relacje między kwalifikacjami). W PRK wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji



Publiczny rejestr, który ma obejmować kwalifikacje nadawane w Polsce. Warunki wpisywania kwalifikacji do rejestru muszą zostać określone w przepisach prawa.

Zrównoważona turystyka - pytania



- Czy istnieje coś takiego jak konkurencyjność pod względem prowadzenia zrównoważonej turystyki?
- Jak sprawić aby klienci zaczęli oceniać ofertę według kryterium jej „zrównoważenia”?
- Czy klienci są gotowi zapłacić za produkt bardziej zrównoważony niż mniej zrównoważony?
- Jakich środków używać aby dotrzeć do modelu zrównoważonej turystyki?

Kwalifikacje zawodowe



- Pojęciem związanym z kompetencjami i wykształceniem są kwalifikacje zawodowe.
- Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji zadań zawodowych w danej specjalności. Wynikają z określonych dokumentów (świadectw, dyplomów, zaświadczeń), które pozwalają na domniemanie, że legitymujący się nimi człowiek ma odpowiednią wiedzę i umiejętności w danej specjalności.

Turystyka jako jeden z kluczowych sektorów lokalnej gospodarki.



- Konieczne jest włączenie szerokiego rozwoju społeczności lokalnej.
- Utrzymujemy lokalne zwyczaje, produkty.
- Kładziemy nacisk na ochronę środowiska naturalnego, bezpieczeństwo, zdrowie, edukację.
- Walczymy o jakość, nie cenę.
- Wzmacniamy instytucje zajmujące się marketingiem produktów turystycznych.
- Wyposażamy lokalne społeczności w umiejętności i wiedzę w celu tworzenia dobrze wyszkolonych i dobrze wynagradzanych kadr gospodarki.

Słowa „klucze”



- Jakość.
- Unikalność.
- Cena.
- Kompetencje.

Projekt innowacyjny w EFS.



- Projekt innowacyjny - jego celem jest poszukiwanie nowych, lepszych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów mieszczących się w obszarach wsparcia EFS poprzez:
- nastawienie na wsparcie nowych, nietypowych grup na rynku pracy oraz rozwiązanie problemu, który do tej pory nie był przedmiotem polityki państwa,
- wykorzystanie nowych instrumentów w rozwiązywaniu dotychczasowych problemów na rynku pracy, w tym adaptację rozwiązań sprawdzonych w innych krajach, regionach czy też kontekstach (np. w stosunku do innej grupy docelowej).

Innowacyjność



- Innowacyjność produktu, wypracowanego w ramach projektu lub planowanego do upowszechnienia i włączenia do głównego nurtu polityki w ramach projektów upowszechniających, powinna przejawiać się w co najmniej jednym z poniższych wymiarów:
- uczestnika projektu - nastawienie na wsparcie nowych, nietypowych grup (niekorzystających wcześniej z pomocy / otrzymujących wsparcie innego rodzaju / korzystających z podobnych, ale nieidentycznych form pomocy);
- problemu - rozwiązanie problemu, który do tej pory nie był w wystarczającym stopniu uwzględniony w polityce państwa (nowy problem – brak narzędzi / znany problem – brak narzędzi / znany problem – narzędzia niepozwalające na rozwiązanie problemu);
- formy wsparcia - wykorzystanie nowych instrumentów w rozwiązywaniu dotychczasowych problemów; przy czym możliwe jest tutaj także adaptowanie rozwiązań sprawdzonych w innych krajach, regionach czy też w innych kontekstach, np. w stosunku do innej grupy docelowej, a także rozwój, modyfikacja dotychczas stosowanych instrumentów w celu zwiększenia ich adekwatności, skuteczności i efektywności (nowa forma wsparcia / zaadaptowanie na potrzeby projektu formy wsparcia wykorzystywanej w innym sektorze, w stosunku do innej grupy docelowej /zmodyfikowana forma tradycyjna).

Etapy realizacji projektu innowacyjnego



1. Diagnoza.
2. Tworzenie partnerstwa (rozumiane jako włączanie do projektu max. liczby interesariuszy).
3. Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego.
4. Opracowanie strategii wdrażania projektu.
5. Testowanie produktu.
6. Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu.
7. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego.
8. Walidacja produktu finalnego.
9. Upowszechnianie produktu oraz włączanie go do głównego nurtu polityki.

Jakich działań potrzebujemy:



- Inwestycje w infrastrukturę?
- Inwestycje w ochronę środowiska?
- Rozwój świadomości organizatorów i promotorów turystyki?
- Projekty edukacyjne?

Zielony potencjał



- Produkt pośredni 1. Opis nowego obszaru zawodowego.
- Produkt pośredni 2. Interaktywna baza zielonych zawodów.
- Produkt pośredni 3. Model wizyt studyjnych.
- Produkt pośredni 4. Program doskonalenia doradców zawodowych w zakresie trendów rozwojowych zielonej gospodarki.
- Produkt pośredni 5. Program kształcenia i doskonalenia.
- Produkt pośredni 6. Program zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców.
- Produkt pośredni 7. Laboratorium zielonych zawodów.

Nowy obszar zawodowy - informacje



- W celu przygotowania i złożenia wniosku o zgłoszenie do klasyfikacji nowego zawodu/ specjalności z zakresu np. zielonej gospodarki należy:
 1. zgodnie z Metodologią opracowania opisów zawodów/specjalności udostępnioną na stronie internetowej publicznych służb zatrudnienia <http://www.psz.praca.gov.pl/>:
 - a) zgromadzić informacje zawodoznawcze,
 - b) dokonać analizy zgromadzonych danych,
 - c) opracować wstępny opis zawodu / specjalności,
 - d) zweryfikować opis zawodu / specjalności drogą konsultacji i wywiadów,
 - e) opracować ostateczną wersję opisu zawodu / specjalności.

Badania



2. W identyfikacji nowych zawodów ogromne znaczenie ma przeprowadzenie na danym terenie badań ilościowo -jakościowych. Ich przedmiotem powinny być opinie osób związanych z danym obszarem zawodowym (Ekotechnologie w budownictwie).

Aby zidentyfikować dany zawód należy:

- a) Określić cel i przedmiot badań,
- b) Postawić cele badawcze,
- c) Wyodrębnić cele szczegółowe badania,
- d) Opracować metody i techniki badawcze,
- e) Ustalić liczebność próby badawczej oraz kryteria jej doboru,
- f) Przeprowadzić badanie,
- g) Opracować analizę wyników,
- h) Opracować wnioski i rekomendacje

Pismo do MPiPS



3. W oparciu o uzyskane w powyższych działaniach dane należy złożyć formalne pismo do MPiPS

o wprowadzenie nowego zawodu do klasyfikacji zawodów i spójności. Do pisma należy załączyć Wniosek, który zawiera następujące dane:

- a) Nazwę instytucji zgłaszającej nowy zawód,
- b) Dane osoby, z którą można się kontaktować w sprawie wniosku (nr telefonu, faks, email),
- c) Nazwę nowego zawodu / specjalności,
- d) Uzasadnienie wniosku,
- e) Grupę elementarną (wg obecnie obowiązującej klasyfikacji), w jakiej nowy zawód powinien być klasyfikowany,
- f) Opis zawierający krótką syntezę zawodu,
- g) Podstawowe zadania wykonywane w ramach zawodu (nie więcej niż 10),
- h) Nazwy typowych stanowisk pracy,
- i) Wymagane wykształcenie (poziom i rodzaj),
- j) Regulacje prawne dotyczące zgłaszanego zawodu.

Jak?



- Jak opracowane i udostępnione narzędzia informatyczne i wsparcie w ich zastosowaniu do promocji miejscowego dziedzictwa i rozwoju lokalnych produktów turystycznych mogą być zaadaptowane do:
- kursów/szkoleń prowadzonych przez instytucje szkoleniowe?
- rozwoju lokalnego dialogu?
- rozwoju lokalnej przedsiębiorczości?

Możemy stosować wypracowane narzędzia, jeżeli uwzględnimy:



- Zintegrowany system kwalifikacji w Polsce – opracowane KRK zostały dostosowane do ERK, ZSK umożliwia zdobywanie wybranych kwalifikacji w obrębie różnych zawodów.

Standardy Kompetencji Zawodowych



- Standardy kompetencji zawodowych –zawierają syntetyczny opis poszczególnych zawodów, pożądanych kwalifikacji, na których budowane są programy szkoleń, pomagają osobom poszukującym pracy i uczącym się w wyznaczaniu celów edukacyjnych i zawodowych.
- Nowy model opisu standardu kompetencji zawodowych jest spójny z wymaganiami Europejskich i Polskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oraz uwzględnia opinie i rekomendacje partnerów społecznych, organizacji pracodawców, pracobiorców oraz stowarzyszeń branżowych. W warstwie informacyjnej standard kompetencji zawodowych zawiera następujące elementy:

KWALIFIKACJE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚĆ



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ SPÓJNOŚCI

Standardy kwalifikacji zawodowych - dane standardu



Użytkownik anonimowy (Wyczyść dane ankiety)

Pobierz

Powrót

Drukuj

Zgłoś uwagę

Po

Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny (512104)

[Zobacz powiązane programy i standardy](#)

Menu główne

- Strona główna
- Wyszukiwanie globalne
- Standardy kompetencji zawodowych**
- Standardy kwalifikacji zawodowych
 - Wyszukiwanie
 - Wprowadzenie
 - Słownik pojęć
 - Wzory dokumentów
- Modułowe programy szkoleń
- Zawody

Opis
zawodu

Podstawy
prawne

Wykaz
stanowisk

Składowe
kwalifikacji

Zadania
zawodowe

Administracyjne

Dane
szczegóły

Składowe kwalifikacji

Kod	Nazwa kwalifikacji
512104.01	Zarządzanie i organizacja pracy w zakładzie w celu obsługi gości zgodnie z przyjętymi standardami w branży.
512104.02	Organizacja, nadzorowanie i prowadzenie działań związanych ze sprzedażą usług hotelarskich/gastronomicznych
512104.03	Organizacja, nadzorowanie i prowadzenie działań marketingowych.
512104.04	Administracja oraz nadzór nad pracami remontowo-modernizacyjnymi celem zapewnienia sprawnego funkcjonowania obiektu.
512104.05	Reprezentowanie obiektu hotelarsko/gastronomicznego.
512104.06	Prowadzenie i archiwizacja dokumentacji związanej z funkcjonowaniem obiektu.

System potwierdzania kwalifikacji



- System potwierdzania kwalifikacji wraz z przedstawieniem wiodących organizacji certyfikujących – komisje branżowe powołane oddzielnymi przepisami, samorządy zawodowe.

Standardy Kompetencji Zawodowych



1. Dane identyfikacyjne zawodu

1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: KZiS, ISCO, ISCED, PKD

1.2. Notka metodologiczna i autorzy (źródła danych, teren badań, Zespół Ekspertki, Ewaluatorzy, Recenzenci, Komisja Branżowa, instytucje z których wywodzą się eksperci, data zatwierdzenia)

2. Opis zawodu

2.1. Synteza zawodu

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu

2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji

2.7. Zadania zawodowe: Z_1, Z_2, \dots, Z_i

2.8. Wykaz kompetencji zawodowych: $Kz_1, Kz_2, \dots, Kz_n, KzS$

2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

3. Opis kompetencji zawodowych

3.1. Kompetencja zawodowa Kz_1 (opis w kategoriach wiedzy i umiejętności)

3.2. Kompetencja zawodowa Kz_2

... Kompetencja zawodowa Kz_n

3.n. Kompetencje społeczne KzS (opis w kategoriach odpowiedzialności i autonomii)

4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

5. Słownik



- § 21. 1. Podmioty prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych prowadzą dokumentację dla każdej
- formy prowadzonego kształcenia.
- 2. Dokumentacja obejmuje:
 - 1) program nauczania;
 - 2) dziennik zajęć;
 - 3) protokół z przeprowadzonego zaliczenia;
 - 4) ewidencję wydanych zaświadczeń.
- 3. Do dziennika zajęć wpisuje się:
 - 1) imiona i nazwiska słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub uczestników kształcenia w innych formach
 - pozaszkolnych;
 - 2) liczbę godzin zajęć;
 - 3) tematy zajęć.
- 4. W dzienniku zajęć odnotowuje się obecność słuchaczy i uczestników, o których mowa w ust. 3 pkt 1.
- 5. Ewidencja wydanych zaświadczeń, o której mowa w ust. 2 pkt 4, zawiera:
 - 1) imię i nazwisko, adres zamieszkania oraz numer PESEL osoby, której wydano zaświadczenie, a w przypadku osoby,
 - która nie posiada numeru PESEL – numer dokumentu potwierdzającego jej tożsamość;
 - 2) datę wydania zaświadczenia;
 - 3) numer zaświadczenia;
 - 4) potwierdzenie odbioru zaświadczenia.

Stworzenie atrakcyjnych i skutecznych narzędzi edukacyjnych jest niezbędne do rozwoju i promocji produktów zrównoważonej turystyki na obszarze Karpat.

Zapewnienie jakości możliwe będzie poprzez:

- Angażowanie lokalnych społeczności.**
- Włączenie tematyki „zrównoważenia” na wszystkich etapach edukacji.**
- Budowanie wiarygodności uzyskiwanych kwalifikacji.**
- Sprawowanie nadzoru nad procesem szkolenia i egzaminowania.**

Tworzenie produktu turystycznego



- By stworzyć „żywy” produkt turystyczny oparty na lokalnej kulturze, dziedzictwie, tradycjach itp., konieczny jest dialog z mieszkańcami i ich angażowanie, by:
- Budować tożsamość mieszkańców z miejscem zamieszkania, ich dumę, przywiązanie, ale także wiarygodność, wysoką jakość, kompetencje.
- Wykorzystać lokalny potencjał do planowania strategicznego - zebrać pomysły, wiedzę o miejscu;
- Stworzyć bogatą i atrakcyjną ofertę turystyczną, opartą na współpracy pomiędzy usługodawcami;
- Testować pomysły (oferty turystyczne, produkty lokalne itp.) na zaufanej grupie ludzi.



- Wizja: rozwój kwalifikacji zawodowych warunkujący w karpackich gminach zrównoważoną przedsiębiorczość w obszarze ochrony środowiska, gospodarki rolnej, leśnej, turystyki.

Przykładowy zakres działań edukacyjnych na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Cel ogólny	Kluczowe działania	Interesariusze	Przybliżony okres, w którym możliwe jest rozpoczęcie pierwszych działań
Identyfikacja kluczowych działań edukacyjnych	Analiza bieżących aktów prawnych, wytypowanie kluczowych klientów.	Samorządy. Stowarzyszenia.	1 rok
Utworzenie grup współpracy		Szkoły + lokalne samorządy. Stowarzyszenia + przedsiębiorcy.	2-3 lata
Prowadzenie działań edukacyjnych	Projekty m.in. z POWER. Sponsorzy. Inwestorzy.		1-2 lata
Łączenie działań edukacyjnych z inwestycjami	Inwestycje z obszarów: Leśnictwo. Infrastruktura. Edukacja. Turystyka.		3-5 lat

Próba segmentacji klientów:

Grupa odbiorców	Oferta	Korzyści dla klienta	Korzyści dla środowiska
Przedsiębiorcy		Wyższa jakość pracowników i produktów.	
Samorządy			
Młodzież			
Stowarzyszenia			

Elementy „potencjału konkurencyjności”:



- jakość maszyn i urządzeń,
- nowoczesność stosowanych technologii,
- gęstość i zasięg sieci dystrybucji,
- wielkość zasobów finansowych będących w dyspozycji,
- wiedza kadr odpowiedzialnych za marketing,
- wiedza i zdolności menadżerskie kadr kierowniczych,
- doświadczenie w branży,
- stosowane systemy motywacji i wynagrodzeń,
- poziom wykształcenia pracowników,
- kreatywność pracowników,
- lojalność pracowników wobec przedsiębiorstwa.

Elementy „potencjału konkurencyjności”:



- wiedza kadr zatrudnionych w B+R,
- wysokość budżetu na B+R,
- współpraca z instytucjami B+R,
- posiadana marka, pozytywny wizerunek firmy (reputacja),
- odpowiednia jakość produktów lub usług,
- cena wyrobów i usług,
- jakość obsługi klienta,
- nowatorskie rozwiązanie w zakresie innowacyjności wyrobów/usług,
- dogodne warunki gwarancji i serwis,
- posiadane informacje o rynku i preferencjach konsumentów,
- skłonność pracowników do podnoszenia kwalifikacji,
- reklama i promocja sprzedaży.

Niska motywacja do zdobywania nowych kwalifikacji.



- Należy pamiętać, że kompetencje pracowników są trudne do zweryfikowania przez pracodawców, w związku z czym zdobycie nowych umiejętności nie zawsze przekłada się na wzrost wynagrodzenia lub zwiększenie szansy znalezienia pracy, co zmniejsza motywację do dalszego uczenia się. Ponadto, nawet jeśli dane umiejętności są rozpoznawane na rynku pracy a ich zdobycie przynosi wymierne korzyści, nie zawsze jest to widoczne dla potencjalnych uczestników szkoleń, co wynika z braku świadomości i wiedzy.

Niedostosowane mechanizmy zapewniające jakość w sektorze usług edukacyjnych i szkoleniowych.

- Zapewnienie jakości działań instytucji świadczących usługi szkoleniowe i edukacyjne ma kluczowe znaczenie w całym procesie uczenia się przez całe życie, gdyż złej jakości usługi zniechęcają zarówno pracodawców jak i uczących się. Z badań wynika, że w Polsce poważnym ograniczeniem w inwestowaniu w pracowników przez przedsiębiorców są bariery informacyjne, spowodowane bardzo dużą liczbą instytucji edukacyjnych, niskimi kompetencjami wielu z nich oraz brakiem możliwości oceny jakości ich oferty.

Zbyt małe zaangażowanie pracodawców.



- W tej kwestii na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat w krajach rozwiniętych dokonała się istotna zmiana. Jeszcze pod koniec lat 70-tych znikoma liczba przedsiębiorstw decydowała się na finansowanie edukacji (szeroko rozumianej) swoich pracowników oraz na jej organizowanie.