



REKOMENDACJA¹ NR 2/2020 SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI SEKTORA ODZYSKU MATERIAŁOWEGO SUROWCÓW

- 1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY
NR 6 Z DNIA 26.11.2020 R.**
- 2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA
POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE
UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH
REKOMENDACJI W PUNKCIE 3.**

Sektor odzysku materiałowego w ostatnim okresie rozwija się bardzo szybko, tak w rozumieniu wzrostu realizowanej sprzedaży jak i wzrostu poziomu zatrudnienia. Jest to związane zarówno ze zmianami regulacji na poziomie europejskim i krajowym jak również ze zmianami w postawach społeczeństwa w podejściu do spraw związanych z ochroną środowiska². Sektor będzie potrzebował dodatkowych pracowników, rekrutowanych z innych branż, którzy często będą wymagali gruntownego przygotowania do zupełnie nowych dla nich zadań. Ponadto sektor wskazuje na istotne zapotrzebowanie na rozwój kwalifikacji pracowników już zatrudnionych. Zdaniem firm sektora potrzebne jest wsparcie rozwoju pracowników wszystkich szczebli oraz wszystkich służb na terenie zakładu. Nie jest więc to identyfikacja pojedynczych luk, ale raczej oczekiwanie kompleksowego podejścia do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników sektora odzysku materiałowego surowców.

Potrzeby kompetencyjne sektora zostały określone w oparciu o wiedzę i opinie ekspertów oraz badania i analizy własne Rady, tj. 1/ Badanie pilotażowe „Zapotrzebowanie na

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.

² Analiza stanu sektora - Załącznik nr 1 do Rekomendacji nr 2 Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców.



kompetencje i kwalifikacje w sektorze” (kwiecień 2020 r.); 2/ Badania ankietowe „Identyfikacja i prognozowanie potrzeb szkoleniowo-doradczych sektora gospodarki odpadami, w tym w związku z pandemią COVID-19” (czerwiec 2020 r.); 3/ Badania jakościowe (kwiecień-czerwiec 2020 r.): a/ „Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej oraz dostępnej oferty staży i praktyk i ich adekwatności do potrzeb pracodawców”, b/ Badanie dotyczące przeglądu prowadzonych działań i projektów modernizujących, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą, związanych z gospodarką odpadami oraz podmiotów w nie zaangażowanych”, c/ „Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)”, d/ „Wyzwania kompetencyjne dla sektora gospodarki odpadami”

Do zawodów deficytowych należą³: a/ elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy (za deficyty w tych zawodach odpowiadają m.in. brak wymaganych przez pracodawców uprawnień, np. uprawnienia SEP), b/ mechanicy, c/ kierowcy samochodów ciężarowych (pracodawcy poszukują osób z kompletem uprawnień oraz doświadczeniem, dodatkowo od pracownika wymaga się załadunku i rozładunku odpadów, kontaktów z klientami, pracownikom brakuje też uprawnień dodatkowych potrzebnych w sektorze, np. ADR do przewozu materiałów niebezpiecznych).

Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniach ankietowych i badaniach jakościowych zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników o kompetencjach związanych z wdrażaniem nowych metod, procesów i technologii przetwarzania odpadów oraz ich obsługi, w tym kadry zarządzającej i kierowniczej posiadającej kompetencje w zakresie: zarządzania przedsiębiorstwem (ogólna wiedza menadżerska), zarządzania zespołami, ludźmi, planowania produkcji, zarządzania procesami, wykorzystania narzędzi IT w procesach zarządczych, planowania inwestycji, w szczególności inwestycji innowacyjnych oraz zarządzanie nimi, zarządzania projektami oraz umiejętności z zakresu analizy logicznej, analizy ekonomicznej, badania i analizy rynku oraz rozwoju technologii, analizy ryzyka i wiedzy o obowiązujących uregulowaniach prawnych na poziomie krajowym i międzynarodowym, normach oraz standardach i wytycznych.

Ze względu na coraz większy poziom automatyzacji w przedsiębiorstwach sektora gospodarki odpadami (nowoczesne linie technologiczne do automatycznego sortowania i przetwarzania poszczególnych rodzajów odpadów) przedsiębiorcy wskazywali również na zapotrzebowanie na specjalistów posiadających kompetencje w zakresie: automatyzacji eksploatacji i obsługi linii technologicznych do sortowania i przetwarzania poszczególnych rodzajów odpadów oraz umiejętności obsługi i monitorowania procesu sortowania i przetwarzania, nadzoru nad tym

³ Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badania 2019

procesem oraz nadzoru technologicznego nad jakością otrzymywanych w wyniku procesu surowców.

Przedsiębiorcy wskazywali również na potrzebę posiadania przez specjalistów zatrudnionych w przedsiębiorstwach gospodarki odpadami umiejętności współpracy ze specjalistami z innych dziedzin nauki (pracy w zespołach interdyscyplinarnych).

Zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze ma związek także z cyfryzacją i rozwojem technologii informatycznych. Pożądane są kompetencje na styku sektora gospodarki odpadami i sektora IT. W tym zakresie przedsiębiorcy zgłaszali braki wśród pracowników w zakresie obsługi programów zarówno z pakietu MS Office, jak i bardziej specjalistycznych programów w zakresie logistyki czy obsługi magazynowej.

Dynamiczne zmiany w prawie gospodarki odpadami, wymuszają konieczność podnoszenia kompetencji pracowników przedsiębiorstw gospodarki odpadami w zakresie znajomości takich zagadnień, jak: przepisy w zakresie gospodarowania odpadami oraz prawo ochrony środowiska, ewidencja odpadów, sprawozdawczość(system BDO), klasyfikacja odpadów, pozwolenia oraz dostosowanie pozwoleń zintegrowanych do konkluzji BAT, utrata statusu odpadów, transgraniczne przemieszczanie odpadów, zamówienia publiczne w sektorze, dostosowanie instalacji do nowych wymogów ppoż, przepisy REACH oraz przepisy BHP.

Znacząca jest także rola kompetencji społecznych niezbędnych do wspierania rozwoju GOZ oraz funkcjonowania w miejscu pracy.

Jednocześnie większość przedsiębiorców, którzy planują zatrudnienie nowych pracowników wskazywała, że planuje zatrudnienie pracowników operacyjnych posiadających następujące umiejętności: a/ rozpoznawanie rodzajów odpadów zbieranych i poddawanych przetworzeniu (odzyskowi, w tym recyklingowi), b/ przygotowanie materiału przeznaczonego do recyklingu, c/eksploatacja, konserwacja i naprawa maszyn i urządzeń (mechanik, elektryk, automatyk), programowanie sterowników PLC, konfigurowanie parametrów urządzeń zgodnie z dokumentacją, obsługa maszyn, diagnostyka uszkodzonych urządzeń w obwodach automatyki, diagnoza usterek, konserwacja sprzętu, naprawa, monitoring stanu maszyn i urządzeń, d/ obsługa urządzeń w zakładach odzysku odpadów (np. maszyn do rozdrabniania odpadów, kruszarek, młynów, podajników i transporterów do tworzyw sztucznych, granulatorów, zgniatarek, pras do belowania, suszarek, maszyn CNC, laserów, plazm), e/ obsługa urządzeń automatycznych składających się na linie sortowania odpadów (znajomość poszczególnych elementów linii, np. sortowników optycznych, magnetycznych, elektromagnetycznych, pneumatycznych, balistycznych).

Dodatkowo, przedsiębiorcy wskazywali na zapotrzebowanie na pracowników posiadających uprawnienia tj.: operator wózków jezdniowych podnośnikowych, operator ładowarki, elektryczne G1, energetyczne G2, gazowe G3, w zakresie przewozu towarów niebezpiecznych (ADR).

Wyniki przeprowadzonych badań i analiz pozwoliły wyodrębnić następujące obszary kompetencji, które są przedmiotem rekomendacji Rady:

1. Obszar zarządzania

- 3.1.1. Budowanie i wdrażanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa gospodarki odpadami - z uwzględnieniem kierunków rozwoju wyznaczanych przez polityki ponadnarodowe i krajowe, poszukiwania nowych obszarów biznesowych i dywersyfikacji źródeł dochodów, wdrażania i monitorowania;
- 3.1.2. Planowanie inwestycji w sektorze gospodarki odpadami - w szczególności inwestycji innowacyjnych, w oparciu o przyjętą strategię, w tym zarządzanie ryzykiem i pozyskiwanie zewnętrznych źródeł finansowania;
- 3.1.3. Monitorowanie i stosowanie uregulowań prawnych w realizacji procesów i zadań przedsiębiorstwa gospodarki odpadami - w tym planowanie procesów i zadań z uwzględnieniem przewidywanych zmian uregulowań prawnych;
- 3.1.4. Zarządzanie kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa gospodarki odpadami - w oparciu o kompetencje, adekwatnie do przyjętej strategii rozwoju;
- 3.1.5. Efektywne i asertywne komunikowanie się
- 3.1.6. Motywowanie i radzenie sobie ze stresem
- 3.1.7. Zarządzanie czasem i organizacja pracy własnej

2. Obszar rozwoju biznesu

- 3.2.1. Tworzenie oferty, planowanie i prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych – handlowiec;
- 3.2.2. Zarządzanie projektami infrastrukturalnymi;
- 3.2.3. Budowa konkurencyjności oraz promocja przedsiębiorstwa na rynku krajowym i międzynarodowym.
- 3.2.4. Efektywne funkcjonowanie i rozwój mikro-przedsiębiorstwa gospodarki odpadami

3. Obszar badawczo-rozwojowy

- 3.3.1. Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych we współpracy z innymi podmiotami i placówkami naukowymi - z wykorzystaniem zewnętrznych źródeł finansowania, z uwzględnieniem monitorowania projektów badawczo-rozwojowych i trendów technologicznych dotyczących przetwarzania odpadów w kraju i na świecie, monitorowania standardów i norm jakościowych oraz projektowanie rozwiązań i procesów adekwatnych do potrzeb odbiorców i wymagań prawa;
- 3.3.2. Wdrażanie w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami idei gospodarki o obiegu zamkniętym.

4. Obszar technologiczny

- 3.4.1. Posługiwanie się językiem obcym branżowym w mowie i piśmie (np. j. angielski, j. niemiecki) – zgodnie z potrzebami pracowników przedsiębiorstwa;
- 3.4.2. Programowanie i nadzorowanie procesu przetwarzania odpadów;
- 3.4.3. Obsługiwanie i monitorowanie procesu technologicznego - w tym obsługiwanie i monitorowanie pracy poszczególnych urządzeń.

5. Uprawnienia zawodowe

- 3.5.1 Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia;
- 3.5.2. Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z wysięgnikiem oraz wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem;
- 3.5.3. Obsługiwanie ładowarek jednonaczyniowych w klasie I;
- 3.5.4. Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci energetycznych - uprawnienia elektryczne
- 3.5.5. Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci cieplnych i energetycznych - uprawnienia cieplne i energetyczne G2;
- 3.5.6. Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci gazowych - uprawnienia gazowe G3
- 3.5.7. Uprawnienia do przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR).

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE⁴.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 1/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ⁵
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Budowanie i wdrażanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa gospodarki odpadami
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁶: Osoba posiadająca kwalifikację „Budowanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa gospodarki odpadami”

⁴ 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

⁵ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzenia, 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.

⁶ 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

opracowuje strategię rozwoju przedsiębiorstwa gospodarki odpadami z uwzględnieniem kierunków rozwoju wyznaczanych przez odpowiednie polityki ponadnarodowe (UE) i krajowe, wyszukuje i definiuje nowe obszary biznesowe, z uwzględnieniem dywersyfikacji źródeł dochodów, identyfikuje i analizuje dane niezbędne do przygotowania strategii, w tym analizuje kluczowe trendy gospodarcze, społeczne i polityczne w otoczeniu przedsiębiorstwa mogące mieć wpływ na sytuację przedsiębiorstwa. Identyfikuje i włącza w proces przygotowania strategii kluczowych interesariuszy wewnętrznych w przedsiębiorstwie (właściciele, zarząd, kierownicy, osoby pełniące kluczowe funkcje w przedsiębiorstwie), przeprowadza analizę otoczenia przedsiębiorstwa w oparciu o dane ekonomiczne dotyczące sektora gospodarki odpadami i sektorów, które mają na nią wpływ, uwzględniając rynki zbytu, zaopatrzenia, specyfikę klientów, rynki konkurencyjne, w tym potencjał i umiejętności konkurencji, potrzeby rynku krajowego i szanse rozwoju na rynkach zagranicznych, przeprowadza analizę przedsiębiorstwa, w szczególności jego przewagi i zdolności konkurencyjne, potencjał kadrowy i zarządzania, potencjał usługowy, zasoby ekonomiczne, potencjalne źródła finansowania, know-how, stopień innowacyjności, sprawności organizacyjnej, potencjał kompetencyjny pracowników oraz ich stopień zaangażowania i współpracy. W oparciu o przeprowadzone analizy otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego przedsiębiorstwa dokonuje analizy i oceny jego mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń ze strony otoczenia, identyfikuje potencjalne opcje rozwoju przedsiębiorstwa i opracowuje scenariusze rozwoju, z oszacowaniem przyszłych korzyści i zmian w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym mogących mieć na nie wpływ, a także dostępnych i możliwych do pozyskania zasobów, formułuje wizję i misję przedsiębiorstwa, dokonuje wyboru strategii optymalnej i formułuje cele strategiczne i operacyjne przedsiębiorstwa z udziałem kluczowych interesariuszy. Określa potrzeby dostosowania sfery zarządzania, sfery organizacyjnej, w tym kultury organizacyjnej do zdefiniowanego planu realizacji strategii, komunikuje w przedsiębiorstwie strategię jego rozwoju, plan jej realizacji oraz metody jej monitorowania, zarządza zmianami w organizacji wynikającymi z przyjętej strategii, komunikuje je pracownikom i wspiera ich w dostosowaniu się do zmian, monitoruje zmiany w otoczeniu przedsiębiorstwa oraz proces wdrażania strategii i koryguje działania, narzędzia i metody adekwatnie do przyjętych celów strategicznych.

„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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 733
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz niezbędnym oprogramowaniem do projektowania strategii przedsiębiorstwa i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych; zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne dane rynkowe dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się; przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie projektowania strategii rozwoju przedsiębiorstwa gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności; dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym dostęp zdalny. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka (praktyków), który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Powinien posiadać udokumentowane 5 letnie doświadczenie pracy w sektorze gospodarki odpadami na stanowiskach kierowniczych. Posiada również znajomość metodologii stosowanych w opracowaniu strategii rozwoju przedsiębiorstwa GO tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym popartą minimum 5 letnią praktyką w opracowywaniu strategii rozwoju Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to 60 godz., w tym 30% to zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć co najmniej w 30% wymiar praktyczny.
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?: 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: Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kadra zarządzająca przedsiębiorstwem i kadra kierownicza sektora SGO. Można szacować, że ta kwalifikacja będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw. W celu określenia liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kompetencji w powyższym zakresie przyjmuje się następujące normatywy: w przypadku małego przedsiębiorstwa udział 1 osoby, w przypadku średniego przedsiębiorstwa udział 2 osób, w przypadku dużego przedsiębiorstwa udział 3 osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁷: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 2/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ⁸
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Planowanie inwestycji w sektorze gospodarki odpadami
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁹: Osoba posiadająca kwalifikację „Planowanie inwestycji w sektorze gospodarki odpadami”: przeprowadza

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

⁸ 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.

⁹ 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

proces planowania inwestycji w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, w szczególności inwestycji innowacyjnej, w oparciu o przyjętą strategię rozwoju, opracowuje studium wykonalności dla projektu inwestycyjnego w sektorze gospodarki odpadami, dokonując niezbędnych analiz rynkowych i ekonomicznych, w tym aktów i regulacji prawnych oraz uwzględniając potencjalne zmiany w otoczeniu przedsiębiorstwa, mogące mieć wpływ na przebieg i efektywność planowanej inwestycji, identyfikuje źródła finansowania przedsięwzięć inwestycyjnych w sektorze gospodarki odpadami, w tym inwestycji innowacyjnych. Dokonuje analizy różnych modeli finansowania inwestycji, uwzględniając metody optymalizacji kosztowej i podatkowej, z uwzględnieniem obowiązujących standardów i regulacji prawnych, a także wytyczne specyficzne dla poszczególnych źródeł finansowania, przeprowadza ocenę poziomu ryzyka inwestycji, identyfikując czynniki w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym przedsiębiorstwa, mogące mieć wpływ na przebieg inwestycji i jej efektywność ekonomiczną oraz opracowuje plan zarządzania ryzykiem inwestycyjnym, opracowuje plan finansowy dla inwestycji, w tym pozyskuje i analizuje kosztorysy podwykonawców całości lub części inwestycji, dokonując wyboru optymalnych (cena vs. jakość). Dobiera źródła finansowania, stosując zasady optymalizacji kosztowej i podatkowej, w tym zasadę dźwigni finansowej, z uwzględnieniem możliwości i opłacalności (ekonomicznej i organizacyjnej) pozyskania zewnętrznych źródeł finansowych, stosuje adekwatne narzędzia informatyczne w planowaniu, analizie i ocenie efektywności inwestycji, analizuje alternatywne możliwości inwestycyjne w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, opracowuje plan realizacji inwestycji, określając jej harmonogram, budżet, kamienie milowe, wskaźniki monitoringowe, niezbędne zasoby wewnętrzne i zewnętrzne, procedury decyzyjne dotyczące inwestycji, plan zarządzania ryzykiem i osoby odpowiedzialne za realizację całości i/lub części procesu inwestycyjnego. Przygotowuje dokumentację niezbędną do przygotowania i prowadzenia procesu inwestycyjnego, monitoruje przebieg procesu inwestycyjnego oraz zmiany w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym przedsiębiorstwa, dostosowując działania, metody, narzędzia i zasoby do przyjętych celów inwestycyjnych.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji? Nie

„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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 344.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi: Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz niezbędnym oprogramowaniem do planowania przedsięwzięć inwestycyjnych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych; zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne dane rynkowe dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się; przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie planowania projektu inwestycyjnego w przedsiębiorstwie gospodarki opadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności; dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka (praktyków), który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Powinien posiadać udokumentowane 5 letnie doświadczenie pracy w sektorze gospodarki odpadami na stanowiskach kierowniczych. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych w planowaniu projektu inwestycyjnego w przedsiębiorstwie GO tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy nad opracowaniem projektów inwestycyjnych. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 60 godz., w tym 30% to zajęcia praktyczne. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć co najmniej w 30% wymiar praktyczny. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca przedsiębiorstwem SGO, pracownicy SGO odpowiedzialni za planowanie i realizowanie przedsięwzięć inwestycyjnych lub uczestniczący w tym procesie. Szacowana skala niedoboru

kompetencji: ok. 20% małych przedsiębiorstw (155), 30% średnich (73) i 40% dużych (11), co łącznie daje ok. 239 przedsiębiorstw. To powinno przełożyć się na 344 osoby zainteresowane.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi¹⁰: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 3/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ¹¹
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Monitorowanie i stosowanie uregulowań prawnych w realizacji procesów i zadań przedsiębiorstwa gospodarki odpadami
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹²:

¹⁰ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹¹ 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.

¹² 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. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”,

Osoba posiadająca kwalifikację „Monitorowanie i stosowanie uregulowań prawnych w realizacji procesów i zadań przedsiębiorstwa gospodarki odpadami” monitoruje sytuację prawną (przepisy prawne, normy i standardy) mogącą mieć wpływ na sytuację przedsiębiorstwa oraz do planowania procesów i zadań z uwzględnieniem przewidywanych zmian uregulowań prawnych, a w tym: identyfikuje, analizuje i wdraża przepisy prawne mające zastosowanie w odniesieniu do przedsiębiorstwa gospodarki odpadami (m.in. w zakresie ochrony środowiska, gospodarowania odpadami, bezpieczeństwa i higieny pracy, wymagań ochrony przeciwpożarowej, dotyczące zabezpieczenia roszczeń w gospodarce odpadami). Identyfikuje i analizuje planowane lub przygotowywane przepisy prawne mające zastosowanie w odniesieniu do przedsiębiorstwa gospodarki odpadami, analizuje i planuje dostosowanie działania przedsiębiorstwa gospodarki odpadami do przewidywanych zmian przepisów prawnych (nowych aktów prawnych i nowelizowanych istniejących aktów prawnych). Zapewnia zgodne z wymaganiami przepisów kwalifikowanie odpadów wytwarzanych i przetwarzanych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, zapewnia prowadzenie ewidencji odpadów zgodnie z wymaganiami prawnymi i organizacyjnymi z wykorzystaniem systemu elektronicznego BDO, zapewnia przygotowanie kart przekazania odpadów zgodnie z wymaganiami prawnymi i organizacyjnymi z wykorzystaniem elektronicznego systemu BDO. Zapewnia przygotowanie sprawozdań za korzystanie ze środowiska zgodnie z wymaganiami prawnymi i organizacyjnymi z wykorzystaniem elektronicznego systemu BDO

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

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 733.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi: Prowadzący usługę powinien posiadać: wiedzę i umiejętności praktyczne w zakresie stosowania i interpretowania przepisów prawnych (krajowych i unijnych) w zakresie ochrony środowiska, gospodarowania odpadami, bezpieczeństwa i higieny pracy, wymagań ochrony przeciwpożarowej, dotyczących zabezpieczenia roszczeń w gospodarce odpadami, minimum 5 letnie doświadczenie. Wiedzę i umiejętności praktyczne w zakresie prowadzenia ewidencji odpadów z wykorzystaniem Bazy Danych Odpadowych i stosowania tego narzędzia w praktyce działania różnych podmiotów, minimum 1,5 roczne doświadczenie. Wiedzę i umiejętności praktyczne w zakresie stosowania i interpretowania prawa zamówień publicznych

„kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

w działaniu przedsiębiorstw gospodarki odpadami i urzędów, minimum 5 letnie doświadczenie. Wiedzę i umiejętności praktyczne w zakresie stosowania i interpretowania zasad BHP i sanitarnych obowiązujących w różnych przedsiębiorstwach gospodarki odpadami, minimum 5 letnie doświadczenie. Doświadczenie w występowaniu w imieniu podmiotów sektora gospodarki odpadami wobec innych firm, instytucji, urzędów, sądów, minimum 5 letnie doświadczenie. Udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu szkoleń lub doradztwa w zakresie gospodarki odpadami, minimum 5 letnie doświadczenie. Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu, w tym do portali udostępniających aktualne przepisy prawne, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne regulacje prawne dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się; przykłady prawidłowych i nieprawidłowych interpretacji i zastosowań regulacji prawnych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności; dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych dotyczących prezentowanych zagadnień, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w oparciu o autentyczne sytuacje problemowe występujące w podmiotach sektora, wykorzystanie w trakcie usługi testowego programu umożliwiającego praktyczną demonstrację funkcjonowania systemu BDO i innych narzędzi niezbędnych do stosowania regulacji prawnych w przedsiębiorstwie GO. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30 % to zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie doradztwa, szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca przedsiębiorstwem GO, kadra kierownicza, prawnicy i osoby odpowiedzialne za zapewnienie zgodności działalności przedsiębiorstwa z aktualnymi regulacjami prawnymi, pracownicy sektora chcący podnieść swoje kompetencje w tym zakresie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw

(146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział 733 osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się? Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi¹³: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 4/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ¹⁴
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zarządzanie kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa gospodarki odpadami w oparciu o kompetencje
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁵:

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

¹⁴ 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.

¹⁵ 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”, „zasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”,

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa gospodarki odpadami w oparciu o kompetencje” projektuje i wdraża system zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o kompetencje, adekwatnie do przyjętej strategii rozwoju, planuje i organizuje procesy weryfikacji i mapowania kompetencji pracowników, ich rozwoju z uwzględnieniem potrzeb i predyspozycji, rekrutacji i doboru pracowników adekwatnie do potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstwa, adaptacji nowych pracowników w przedsiębiorstwie tak pod kątem interpersonalnym, jak i technicznym. Projektuje i wdraża systemy motywowania pracowników, wynagradzania, oceny i podnoszenia ich kompetencji, opracowuje profile kompetencyjne i ścieżki rozwoju pracownika, współpracując z pracownikiem i jego przełożonym oraz dobierając adekwatne metody i narzędzia, pozyskuje informacje od szefów poszczególnych zespołów pracowniczych i opracowuje precyzyjne wytyczne do rekrutacji, zgodnie z faktycznymi potrzebami kompetencyjnymi na danym stanowisku. Dobiera adekwatne i efektywne metody oraz narzędzia rekrutacji i weryfikacji kandydatów, planuje budżety, harmonogramy i wskaźniki efektywności zarówno dla całości wdrażanego systemu zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o kompetencje, jak i poszczególnych projektów rekrutacyjnych oraz szkoleniowych, we współpracy z kadrą zarządzającą i osobami odpowiedzialnymi za obszar marketingu w przedsiębiorstwie buduje pozytywny wizerunek pracodawcy do wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Monitoruje wdrażanie i realizację systemu zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o kompetencje, przyszłe potrzeby kompetencyjne wynikające z wdrażanej strategii, zmian w otoczeniu przedsiębiorstwa, a także fluktuacji wewnętrznej wynikającej z wieku pracowników, analizuje fluktuację pracowników w przedsiębiorstwie z powodów innych niż wiek, identyfikuje jej przyczyny i wdraża programy naprawcze.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji? Nie

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 533.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi: Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz niezbędnym oprogramowaniem wspierającym projektowanie systemu zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o kompetencje i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne trendy rynkowe i uwzględniających specyfikę sektora gospodarki odpadami,

„kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie projektowania systemu zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka (min. 5 letnie doświadczenie), który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych w opracowaniu systemów zarządzania kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa GO zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym popartą min. 5 letnią praktyką w pracy nad opracowaniem takich systemów. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 60 godz., w tym 30% zajęcia praktyczne. Liczba grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca, właściciele przedsiębiorstw, osoby odpowiedzialne za zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie, pracownicy chcący podnieść swoje kompetencje w tym zakresie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 40% małych przedsiębiorstw (309), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 40% dużych (10), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 416 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział 533 osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi¹⁶: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 5/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ¹⁷
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Efektywne i asertywne komunikowanie się
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁸: Osoba, która uzyska kompetencję „Efektywne i asertywne komunikowanie się” będzie w stanie efektywnie i asertywnie porozumiewać się w trakcie realizacji swoich zadań zawodowych. W szczególności osoba posiadająca tę kompetencję będzie przygotowana do: budowania relacji w oparciu o asertywność, wyrażania własnego zdania, konstruktywnego wyrażania emocji, przyjmowania krytyki i negatywnych ocen oddzielając fakty od opinii, asertywnego odmawiania, konstruowania asertywnej prośby, przekazywania i przyjmowania informacji zwrotnej, prowadzenia sprawnej i precyzyjnej komunikacji interpersonalnej, budowania, poprzez właściwą komunikację, współpracy z klientem zewnętrznym i współpracownikami, rozwiązywania konfliktów spowodowanych

¹⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁷ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzenia, 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 trafną (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelną (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.

¹⁸ 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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

zakłóceniami w komunikacji (w zespole i kontaktach dwustronnych), budowania umiejętności tworzenia pozytywnych relacji w pracy, rozpoznawania stylu społecznego własnego i innych osób, pracy w zespole i wypracowywania kompromisów.

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

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: 733.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Institucja rozwojowa musi zapewnić podczas szkolenia następujące metody i techniki: prezentacja materiału i technik przez trenera szkolenia, praca własna uczestników, ćwiczenia wybranych technik zarówno w wersji papierowej, jak i werbalnej, zadania i gry angażujące w procesy społeczne i własne nawyki w celu omówienia wniosków, odgrywanie scenek symulacyjnych, coachingowe metody pracy, dyskusja z uczestnikami, dostęp do materiałów dotyczących omawianych na szkoleniu zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego trenera, posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie. Szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kompetencji to ok. 16 godz., w tym 75% to zajęcia praktyczne. Liczba grupy szkoleniowej to min. 12a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Usługa obejmuje całość efektów uczenia się. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 87% wymiar praktyczny (ćwiczenia, dyskusja, odgrywanie scenek).

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, specjaliści, pracownicy biurowi, kierownicy liniowi, kadra zarządzająca, pracownicy mający kontakt z klientem zewnętrznym i wewnętrznym. Można szacować, że ta kompetencja będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział ok. 733 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków

POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi¹⁹:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 6/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ²⁰
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Motywowanie i radzenie sobie ze stresem
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²¹: Osoba, która uzyska kompetencję „Motywowanie i radzenie sobie ze stresem” będzie w stanie efektywnie motywować się do osiągania celów i rozwijania umiejętności zawodowych oraz skutecznie radzić sobie ze stresem w trakcie wykonywania zadań zawodowych. W szczególności osoba posiadająca tę kompetencję będzie przygotowana do: wzmocnienia motywacji do pracy nad sobą i rozwijania umiejętności zawodowych, w tym samodzielności w wykonywaniu zadań, stawiania celów i planowania swoich działań, rozpoznawania emocjonalnych blokad motywacji, rozróżniania motywacji

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

²⁰ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzenia, 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 trafną (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelną (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.

²¹ 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. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

zewnątrznej i wewnętrznej, wywoływania wewnętrznej motywacji do zaplanowanych projektów, budowaniem skutecznych strategii osiągnięcia celów w pracy zawodowej, identyfikowania wpływu nastawienia na motywacje do działania i efekty jakie uzyskujemy w pracy świadomego identyfikowania własnego wzorca reakcji na stres, skutecznego radzenia sobie ze stresem, w tym w sytuacji wymagającej podjęcia natychmiastowej decyzji, poznanie siebie i swoich schematów postępowania oraz wzorców myślenia, stosowania metod radzenia sobie w sytuacjach przeciążenia, zwiększenia kontroli nad czynnikami wywołującymi stres zawodowy, pracy nad wzmocnieniem wiary w siebie, podejmowania bardziej świadomych decyzji.

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

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: 733.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić podczas szkolenia następujące metody i techniki: prezentacja materiału i technik przez trenera szkolenia, praca własna uczestników, ćwiczenia wybranych technik zarówno w wersji papierowej, jak i werbalnej, zadania i gry angażujące w procesy społeczne i własne nawyki w celu omówienia wniosków, odgrywanie scenek symulacyjnych, coachingowe metody pracy, dyskusja z uczestnikami, dostęp do materiałów dotyczących omawianych na szkoleniu zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego trenera, posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie. Szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 16 godz., w tym 75% to zajęcia praktyczne. Liczba grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie szkoleń otwartych i/lub zamkniętych obejmujących całość efektów uczenia się, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 75% wymiar praktyczny (ćwiczenia, dyskusja, odgrywanie scenek).

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy, specjaliści, pracownicy biurowi, kierownicy liniowi, kadra zarządzająca, pracownicy mający kontakt z klientem zewnętrznym i wewnętrznym. Można szacować, że ta kompetencja będzie dotyczyła

wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział ok. 733 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi²²:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 7/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ²³
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zarządzanie czasem i organizacja pracy własnej
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁴:

²² Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²³ 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 trafną (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelną (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.

²⁴ 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. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Osoba, która uzyska kompetencję „Zarządzanie czasem i organizacja pracy własnej” będzie w stanie efektywnie planować i organizować pracę własną oraz zarządzać czasem przeznaczanym na poszczególne zadania zawodowe. W szczególności osoba posiadająca tę kompetencję będzie przygotowana do: określania zadań priorytetowych w pracy zawodowej, planowania i organizowania pracy, kontrolowania nakładu pracy na poszczególne obowiązki w miejscu pracy, bieżącego kontrolowania monitorowania postępów w zaplanowanych działaniach, skutecznego korzystania z narzędzi pozwalających na stworzenie efektywnego systemu zarządzania własnym czasem, pracy pod presją czasu, identyfikowania i likwidowania czynników zakłócających pracę i podniesienie jej efektywności.

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

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: 733.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić podczas szkolenia następujące metody i techniki: prezentacja materiału i technik przez trenera szkolenia, praca własna uczestników, ćwiczenia wybranych technik zarówno w wersji papierowej, jak i werbalnej, zadania i gry angażujące w procesy społeczne i własne nawyki w celu omówienia wniosków, odgrywanie scenek symulacyjnych, coachingowe metody pracy, dyskusja z uczestnikami, dostęp do materiałów dotyczących omawianych na szkoleniu zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego trenera, posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie. Szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 8 godz., w tym 75% to zajęcia praktyczne. Liczba grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie szkoleń otwartych i/lub zamkniętych obejmujących całość efektów uczenia się, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 75% wymiar praktyczny (ćwiczenia, dyskusja, odgrywanie scenek).

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, specjaliści, pracownicy biurowi, kierownicy liniowi, kadra zarządzająca, pracownicy mający kontakt z klientem zewnętrznym i wewnętrznym. Można szacować, że ta kompetencja będzie dotyczyła

wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział ok. 733 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi²⁵:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 8/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ²⁶
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Tworzenie oferty, planowanie i prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁷:

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

²⁶ 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.

²⁷ 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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Osoba posiadająca kwalifikację „Tworzenie oferty, planowanie i prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych”: samodzielnie realizuje wieloetapowe procesy sprzedażowe w relacji z klientami biznesowymi, samodzielnie sporządza analizę wybranego segmentu rynku. Na podstawie wyników analizy przygotowuje plan sprzedaży, kontaktuje się z klientem, stosując techniki komunikacji, prezentuje ofertę, a także negocjuje warunki współpracy i finalizuje kontrakt, monitoruje realizację warunków kontraktu, w sytuacjach trudnych wdraża działania prowadzące do realizacji celu sprzedażowego, rozlicza projekt, tworzy raporty realizacyjne i budżetowe, koordynuje pracę zespołu projektowego, dbając o skuteczną komunikację w zespole, motywuje członków zespołu do efektywnego i odpowiedzialnego wykonywania działań zawodowych, posiada umiejętności posługiwania się programami komputerowymi adekwatnie do prowadzonych działań handlowych.

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

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 733.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz niezbędnym oprogramowaniem do tworzenia i monitorowania planów sprzedażowych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne dane rynkowe dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie tworzenia, realizacji i monitorowania sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności, możliwość przeprowadzenia ćwiczeń symulacyjnych, szczególnie w zakresie komunikacji z klientem i negocjacji, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych w planowaniu rozwoju przedsiębiorstw GO, w tym działów sprzedażowych tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy nad opracowaniem takich planów. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30% stanowić winny zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to

<p>min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa w części przygotowującej do walidacji efektów uczenia się zgodnie z wymogami określonymi w opisie kwalifikacji rynkowej: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/frontend/index.php?r=kwalifikacja%2Fview&id=12640, może być realizowana w formie doradztwa, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych i innych metod, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej.</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: 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?: Tak</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>Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy sektora odpowiedzialni za tworzenie ofert, planowanie i prowadzenie sprzedaży skierowanej do klientów biznesowych lub uczestniczący w tym procesie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw i przełoży się na udział ok. 733 osób.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.</p>
<p>Dodatkowe uwagi²⁸: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 9/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ²⁹
--

²⁸ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁹ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzenia, 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

Nazwa kompetencji/kwalifikacji:

Zarządzanie projektami w oparciu o metodyki zwinne i klasyczne

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁰:

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie projektami w oparciu o metodyki zwinne i klasyczne” planuje, realizuje oraz rozlicza projekt, dobierając adekwatne metody i narzędzia. W szczególności: definiuje celu projektu, w tym jego uzasadnienie biznesowe, opracowuje harmonogram, budżet, mierniki efektywności, plan zarządzania ryzykiem, dobiera adekwatne metody, z wykorzystaniem informatycznych narzędzi zarządzania projektami, określa etapy i zadania, cele operacyjne dla poszczególnych zadań ich spodziewane (wymierne) rezultaty, definiuje i przypisuje zasoby (ludzkie, finansowe, rzeczowe) niezbędne do realizacji poszczególnych zadań, przygotowuje i monitoruje budżet projektu, organizuje i nadzoruje realizację poszczególnych etapów projektu przez zespół projektowy, komunikuje się z zespołem projektowym oraz klientami i interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi projektu, monitoruje osiąganie rezultatów projektu z wykorzystaniem wcześniej przygotowanych wskaźników, adekwatnie do przyjętych metodyk, zapewnia jakość w projekcie, prowadzi dokumentację, monitoruje zmiany w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym oraz zarządza ryzykiem w projekcie, koryguje działania w celu jego ograniczenia, posiada umiejętność rozliczania projektów, stosuje zasady zarządzania zwinnego (ang. Agile Project Management), koncentracji na potrzeby biznesowej przedsiębiorstwa, priorytetyzacji wymagań w celu zapewnienia terminowości realizacji, zapewnienia jakości rezultatów,

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.

³⁰ 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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

stosowania podejścia iteracyjnego, zapewnienia współdziałania, efektywnej komunikacji, transparentności.

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

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 751.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz wybranym oprogramowaniem do zarządzania projektami i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne trendy rynkowe i uwzględniających specyfikę sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie zarządzania projektami w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych w zarządzaniu projektami w zakresie GO tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy w zarządzaniu projektami w zakresie GO. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30% to zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 80% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

kadra zarządzająca przedsiębiorstwa w sektorze. Można szacować, że ta kwalifikacja będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw sektora gospodarki odpadami z wyłączeniem mikro-przedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 70% dużych (18), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 550 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na zainteresowanie ok. 751 osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³¹: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 10/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³²
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Budowa konkurencyjności oraz promocja przedsiębiorstwa na rynku krajowym i międzynarodowym
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³³:

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

³² 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.

³³ 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**

Osoba posiadająca kwalifikację „Budowa konkurencyjności oraz promocja przedsiębiorstwa na rynku krajowym i międzynarodowym”, projektuje i realizuje strategię komunikacji marketingowej przedsiębiorstwa, a w tym: analizuje trendy rozwoju branży gospodarki odpadami w kraju i zagranicą, samodzielnie przeprowadza analizę przedsiębiorstwa i jego otoczenia pod kątem strategii marketingowej, adekwatnie do przyjętej strategii rozwoju przedsiębiorstwa, planuje i realizuje proces badania rynku, dobierając adekwatne metody i narzędzia, z uwzględnieniem efektywności jakościowej i kosztowej, interpretuje wyniki badań marketingowych, w tym określa pozycje przedsiębiorstwa na tle konkurencji z punktu widzenia strategii marketingowej. Identyfikuje i analizuje działania komunikacyjne na poziomie branży oraz konkurencji, identyfikuje istotne w branży wydarzenia oraz wyróżniki komunikacji na tle konkurencji, identyfikuje i opisuje grupy docelowe, w tym klienta przedsiębiorstwa, analizuje motywacje, cele i jego potrzeby, określa cele komunikacji marketingowej przedsiębiorstwa gospodarki odpadami, tworzy wytyczne do komunikacji marketingowej, obejmujące wątki i konteksty narracyjne, ton komunikacji językowej i wizualnej oraz listę rekomendowanych narzędzi i kanałów komunikacji, dobierając kanały komunikacji adekwatnie do grupy docelowej, planuje działania komunikacyjne, dobierając narzędzia z uwzględnieniem dostępnych zasobów i budżetu, określając ich harmonogram i wskaźniki efektywności, posiada umiejętność opracowania strategii komunikacji marketingowej przedsiębiorstwa, a w przypadku zlecenia jej części zewnętrznym agencjom reklamowym, potrafi ocenić scenariusze reklamowe dla poszczególnych akcji reklamowych, umiejętność tworzenia i dystrybucji komunikatów marketingowych i PR-owych, adekwatnie do założonych celów, monitoruje efektywność prowadzonych działań i koryguje sposób ich realizacji i ich parametry, adekwatnie do przyjętych celów strategicznych.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji? Nie

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

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”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne dane rynkowe krajowe i międzynarodowe dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie działań promocyjnych i marketingowych przedsiębiorstwa gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym przy wykorzystaniu Internetu. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych w marketingu i promocji przedsiębiorstwa GO tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Znajomość popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy w zakresie marketingu i sprzedaży Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 20 godz., w tym 30 % czasu zajęcia praktyczne. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca przedsiębiorstwa, osoby odpowiedzialne za działania marketingowe i promocyjne w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami oraz biorące udział w tym procesie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw. To winno przełożyć się na udział ok. 465 osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi

rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³⁴: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 11/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Efektywne funkcjonowanie i rozwój mikroprzedsiębiorstwa gospodarki odpadami
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba podnosząca kompetencje „Efektywne funkcjonowanie i rozwój mikroprzedsiębiorstwa gospodarki odpadami ” będzie efektywnie realizowała cele mikroprzedsiębiorstwa poprzez rozwój kompetencji w następujących obszarach: w oparciu o przeprowadzone analizy otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego przedsiębiorstwa dokonuje analizy i oceny jego mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń ze strony otoczenia. Zapewnia maksymalne w danej sytuacji bezpieczeństwo przedsiębiorstwa na szczególnie newralgicznych polach działania, w tym w szczególności na polu prawnym, ekonomicznym, logistycznym i BHP. Identyfikuje i analizuje zagrożenia dla funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz minimalizuje ryzyko dla zdrowia oraz bezpieczeństwa pracowników i klientów przedsiębiorstwa. Identyfikuje możliwe opcje rozwoju przedsiębiorstwa i opracowuje scenariusze rozwoju, z oszacowaniem przyszłych korzyści i zmian w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym mogących mieć na nie wpływ, a także dostępnych i możliwych do pozyskania zasobów. Wdraża i stosuje obowiązujące przepisy prawa, normy i standardy wymagane dla sektora w bieżącym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa (w zakresie ochrony środowiska, gospodarowania odpadami, bezpieczeństwa i higieny pracy, wymagań ochrony przeciwpożarowej). Lepiej posługuje się nowoczesnymi narzędziami IT w pracy własnej oraz wykorzystuje je w pracy zespołu (w tym do pracy zdalnej) wykorzystując je w procesach planowania, organizowania, motywowania i kontroli. Korzysta z dostępnych mechanizmów wsparcia (finansowego, szkoleniowego i doradczego) dla przedsiębiorców sektora, w tym dla mikroprzedsiębiorców; Identyfikuje dostępne szkolenia dla pracowników przedsiębiorstwa w zakresie funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa. Efektywnie stosuje umiejętności nabyte w zakresie przepisów, narzędzi zarządzania, mechanizmów wsparcia w celu wdrożenia konkretnych działań związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Rozwija

³⁴ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, asertywności, motywacji, funkcjonowania w sytuacjach stresowych i kryzysowych oraz zarządzania czasem.

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

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: 700.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz niezbędnym oprogramowaniem do planowania przedsięwzięć inwestycyjnych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami i innych materiałów opracowywanych w trakcie realizacji czynności zawodowych, zestaw praktycznych ćwiczeń, opartych o aktualne dane rynkowe dotyczące sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstwa gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skutków, skuteczności i efektywności, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym w formie elektronicznej. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka (praktyków), posiadającego (posiadających) minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość nowych narzędzi i metod zarządzania stosowanych w przedsiębiorstwie GO, popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy w zakresie ich stosowania. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika. Szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30% zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy, wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Właściciele i odpowiedzialni za prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa pracownicy z grupy mikroprzedsiębiorców sektora gospodarki odpadami. Docelowa grupa uczestników usługi rozwojowej posiada wykształcenie średnie techniczne lub wyższe i cechuje się doświadczeniem w pracy w sektorze gospodarki odpadami. Przewiduje się, że z jednego przedsiębiorstwa zainteresowanego usługą rozwojową będzie delegowana 1 osoba. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich mikro-przedsiębiorców SGO i łącznie zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji będzie 10% mikroprzedsiębiorstw, co winno przełożyć się na udział ok. 700 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi³⁵: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 12/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych we współpracy z innymi podmiotami i placówkami naukowymi</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych we współpracy z innymi podmiotami i placówkami naukowymi” realizuje w ramach przedsiębiorstwa gospodarki odpadami (samodzielnie lub jako lider lub partner konsorcjum) badania, głównie badania przemysłowe lub eksperymentalne prace rozwojowe w sektorze gospodarki odpadami w celu opracowania nowych lub istotnie ulepszonych rozwiązań, łącznie z przygotowaniem prototypów doświadczalnych oraz instalacji pilotażowych, demonstracyjnych. W szczególności: monitoruje projekty badawczo-rozwojowe dotyczące przetwarzania i zagospodarowania odpadów w kraju i na świecie, monitoruje trendy technologiczne dotyczące przetwarzania i zagospodarowania odpadów w kraju i na świecie, monitoruje standardy i normy jakościowe mające zastosowanie do przedsiębiorstw gospodarki odpadami oraz do produktów, surowców powstających w procesach przetwarzania odpadów stosowanych w przedsiębiorstwie gospodarki</p>

³⁵ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

odpadami, identyfikuje nowości techniczno-organizacyjne (w formie wynalazków, patentów, licencji) i analizuje możliwości ich wdrożenia i wykorzystania w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, identyfikuje możliwości pozyskania finansowania na działalność badawczo-rozwojową (realizację badań, wytworzenia instalacji pilotażowej/demonstracyjnej, zakup aparatury, sprzętu, technologii, wyposażenie laboratoriów, komercjalizację wyników, transfer technologii, wdrożenie wyników prac badawczo-rozwojowych), tworzy efektywny model finansowania innowacyjnych przedsięwzięć, z uwzględnieniem zasad optymalizacji podatkowej i, lub kosztowej, planuje prace w projekcie badawczo-rozwojowym (określa zadania, definiuje budżet, z uwzględnieniem wytycznych obowiązujących dla różnych źródeł finansowania, tworzy harmonogram, przydzielenia zadania, określa wskaźniki realizacji celów projektu), komunikuje się partnerami, instytucją współfinansującą i kluczowymi interesariuszami projektu badawczo-rozwojowego, buduje sieć podmiotów do współpracy w działalności badawczo-rozwojowej, ocenia skutki wdrożeń wyników prac badawczo-rozwojowych (produkty, technologie, organizacja, marketing i ich kombinacje), analizuje możliwości komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych (analiza ekonomiczna).

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

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 331

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Instytucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz dostępem do baz projektów badawczo-rozwojowych, wynalazków, patentów, licencji, sieci współpracy, standardy i normy jakościowe mające zastosowanie do przedsiębiorstw gospodarki odpadami oraz do produktów, surowców powstających w procesach przetwarzania odpadów stosowanych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, zestaw praktycznych ćwiczeń uwzględniających specyfikę sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, przykłady prawidłowych i nieprawidłowych działań w zakresie różnych aspektów prowadzenia prac badawczo-rozwojowych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami wraz z omówieniem ich skuteczności i efektywności, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym z wykorzystaniem Internetu.

Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna problemy branży i wie, jak je rozwiązywać. Posiada również znajomość najnowszych narzędzi i metod stosowanych

w prowadzeniu prac badawczo-rozwojowych w zakresie GO tak na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Znajomość popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy w zakresie prac badawczo-rozwojowych. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 60 h. Usługa rozwojowa może być realizowana zarówno w formie doradztwa, szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca przedsiębiorstwem, specjaliści i inni pracownicy sektora gospodarki odpadami odpowiedzialni za prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub uczestniczący w tym procesie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła w szczególności ok. 20% małych przedsiębiorstw (155), 30% średnich przedsiębiorstw (73) i 40% dużych (10), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 238 przedsiębiorstw. To winno przełożyć się na ok. 331 osób zainteresowanych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³⁶: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 13/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji:

³⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Wdrażanie w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami idei gospodarki o obiegu zamkniętym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:

Osoba posiadająca kwalifikację „Wdrażanie w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami idei gospodarki o obiegu zamkniętym”: rozumie ideę gospodarki o obiegu zamkniętym i jej przedstawienie w polityce oraz regulacjach prawnych Unii Europejskiej, identyfikuje aspekty gospodarcze i społeczne gospodarki o obiegu zamkniętym, charakteryzuje skład strumieni odpadów przyjmowanych do przetworzenia w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami oraz odpadów powstających w trakcie procesu przetwarzania, charakteryzuje wpływ na środowisko procesów przetwarzania poszczególnych strumieni odpadów, przeprowadza prostą analizę cyklu życia (LCA) dla wybranego produktu, wykorzystując wiedzę o surowcach i materiałach wykorzystywanych i procesach zachodzących w różnych działach przemysłu oraz o procesach przetwarzania różnych rodzajów odpadów. Krytycznie ocenia istniejące technologie i metody przetwarzania strumieni odpadów w aspekcie ich przydatności dla gospodarki o obiegu zamkniętym, rekomenduje zmiany w działalności i strategii rozwoju przedsiębiorstwa odzwierciedlające ideę gospodarki o obiegu zamkniętym.

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

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 739

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Institucja rozwojowa musi zapewnić: sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu wraz z zainstalowaną przeglądarką internetową oraz programem umożliwiającym przeprowadzenie prostej analizy cyklu życia, standardy i normy jakościowe mające zastosowanie do przedsiębiorstw gospodarki odpadami oraz do produktów, surowców powstających w procesach przetwarzania odpadów stosowanych w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, zestaw praktycznych ćwiczeń uwzględniających specyfikę sektora gospodarki odpadami, w oparciu o które będą realizowane kolejne czynności pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, dostęp do książek, podręczników, publikacji branżowych polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym z wykorzystaniem Internetu. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który zna ideę gospodarki o obiegu zamkniętym i możliwości jej zdrożenia w przedsiębiorstwach gospodarki odpadami, umie przeprowadzić analizę cyklu życia. Posiada również znajomość technologii przetwarzania odpadów, popartą minimum 5 letnią praktyką w pracy w zakresie projektowania lub

wdrażania technologii przetwarzania odpadów. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30% zajęcia praktyczne. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie doradztwa, szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć co najmniej w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy – wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: kadra zarządzająca przedsiębiorstwem, pracownicy przedsiębiorstw gospodarki odpadami zainteresowani ideą gospodarki o obiegu zamkniętym i możliwością jej wdrożenia w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 50% małych przedsiębiorstw (387), 60% średnich przedsiębiorstw (146) i 80% dużych (20), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 553 przedsiębiorstw. To winno przełożyć się na ok. 739 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³⁷: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 14/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji:

³⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Postępowanie się językiem obcym branżowym w mowie i piśmie

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:

Osoba posiadająca kwalifikację „Postępowanie się językiem obcym branżowym w mowie i piśmie” posługuje się podstawowym zasobem środków językowych w języku obcym nowożytnym (ze szczególnym uwzględnieniem środków leksykalnych) umożliwiającym realizację czynności zawodowych w zakresie tematów związanych z: czynnościami wykonywanymi na stanowisku pracy, w tym związanymi z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy, narzędziami, maszynami, urządzeniami i materiałami koniecznymi do realizacji czynności zawodowych, procesami i procedurami związanymi z realizacją zadań zawodowych, formularzami, specyfikacjami, instrukcjami oraz innymi dokumentami związanymi z wykonywaniem zadań zawodowych, świadczonymi usługami, w tym obsługą klienta. Osoba ta rozumie proste wypowiedzi ustne, a także proste wypowiedzi pisemne w języku obcym nowożytnym w zakresie umożliwiającym realizację zadań zawodowych: rozumie proste wypowiedzi ustne dotyczące czynności zawodowych (np. rozmowy, wiadomości, komunikaty, instrukcje lub filmy instruktażowe, prezentacje), rozumie proste wypowiedzi pisemne dotyczące czynności zawodowych (np. broszury, instrukcje obsługi, przewodniki, dokumentację techniczną, formularze zawodowe, takie jak protokoły uszkodzeń, awarii, dokumentacja napraw). Osoba posiadająca tę kwalifikację samodzielnie tworzy krótkie, proste, spójne i logiczne wypowiedzi ustne i pisemne w języku obcym nowożytnym w zakresie umożliwiającym realizację zadań zawodowych: tworzy krótkie, proste, spójne i logiczne wypowiedzi ustne dotyczące czynności zawodowych (np. polecenie, komunikat, instrukcję), tworzy krótkie, proste, spójne i logiczne wypowiedzi pisemne dotyczące czynności zawodowych (np. komunikat, e-mail, instrukcję, wiadomość, dokument związany z wykonywanym zawodem, według wzoru). Osoba ta uczestniczy w rozmowie w typowych sytuacjach związanych z realizacją zadań zawodowych – reaguje w języku obcym nowożytnym w sposób zrozumiały, adekwatnie do sytuacji komunikacyjnej, ustnie lub w formie prostego tekstu: reaguje ustnie (np. podczas rozmowy z innym pracownikiem, klientem, kontrahentem, w tym podczas rozmowy telefonicznej) w typowych sytuacjach związanych z wykonywaniem czynności zawodowych, reaguje w formie prostego tekstu pisanego (np. wiadomość, formularz, e-mail, dokument związany z wykonywanym zawodem) w typowych sytuacjach związanych z wykonywaniem czynności zawodowych, uzyskuje informacje i wskazówki dotyczące wykonywanych prac zawodowych, korzysta z obcojęzycznych zasobów Internetu w uzyskiwaniu potrzebnych informacji dotyczących zadań zawodowych.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji? Nie

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,

KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Institucja rozwojowa musi zapewnić: przykłady dokumentacji technicznej, formularzy (w tym takich, jak: protokoły uszkodzeń, awarii, dokumentacja napraw), specyfikacji, instrukcji, prezentacji, filmów instruktażowych oraz innych dokumentów związanych z wykonywaniem zadań zawodowych uczestników usługi w języku obcym, zestaw praktycznych ćwiczeń uwzględniających specyfikę sektora gospodarki odpadami, pozwalające nabyć i utrwalić, a także na bieżąco weryfikować wymagane efekty uczenia się, dostęp do książek, podręczników dotyczących prezentowanych zagadnień, w tym z wykorzystaniem Internetu. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego lektora języka posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie, który biegle posługuje się językiem branżowym i zna specyfikę branży gospodarki odpadami. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 80% ma wymiar praktyczny. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie konwersacji, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej obejmujących całość efektów uczenia się. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 80% wymiar praktyczny (ćwiczenia, konwersacje).

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora gospodarki odpadami. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw. To winno przełożyć się na ok. 465 osób zainteresowanych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³⁸:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 15/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Programowanie i nadzorowanie procesu przetwarzania odpadów
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Programowanie i nadzorowanie procesu przetwarzania odpadów” zarządza i nadzoruje procesy przetwarzania, w tym prace zespołów pracowniczych w przetwarzaniu. Posługuje się wiedzą z zakresu składu i właściwości przetwarzanych odpadów oraz technologii przetwarzania pozwalającą na poprawne zarządzanie procesami technologicznymi. Osoba ta: planuje działania linii technologicznej procesu przetwarzania, dopasowując procesy, maszyny i urządzenia stosowane w procesie przetwarzania do danego rodzaju odpadów, uwzględniając parametry technologiczne maszyn i urządzeń oraz posługując się dokumentacją technologiczną i normami, wykorzystuje analizę kosztów do planowania procesu przetwarzania odpadów. Stosuje wiedzę z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym w planowaniu procesu przetwarzania, określa wydajność procesu przetwarzania odpadów, stosując zasady kontrolowania wydajności procesów oraz prowadzenia niezbędnej dokumentacji w tym zakresie, organizuje pracę na linii produkcyjnej, uwzględniając podział obowiązków w zespole, ustala harmonogramy, rozdziela zadania pomiędzy członków zespołu i prowadzi instruktaż w zakresie przydzielonych zadań, planuje utrzymanie ciągłości pracy maszyn i urządzeń, nadzoruje przebieg procesów przetwarzania odpadów zgodnie z dokumentacją produkcyjną i technologiczną, stosując odpowiednie metody nadzoru oraz zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska i gospodarki odpadami. Monitoruje przebieg procesu przetwarzania odpadów w celu zapewnienia jakości otrzymanych produktów, surowców, posługując się niezbędną aparaturą oraz do prowadzenia niezbędnej dokumentacji w tym zakresie, kontroluje postęp procesu przetwarzania odpadów, wprowadzając korekty do wykonywanych czynności oraz reagując w sytuacjach zagrażających ciągłości procesu, opracowuje plan przeglądów i napraw maszyn oraz urządzeń wykorzystywanych w procesie przetwarzania odpadów, przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosuje przepisy prawa dotyczącego ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska i gospodarki odpadami, prowadzi analizy związane z optymalizacją i racjonalizacją procesów przetwarzania odpadów.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:

³⁸ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Zajęcia powinny odbywać się w pracowni wyposażonej w dokumentację techniczno-ruchową maszyn i urządzeń stosowanych w przetwarzaniu odpadów, przepisy dotyczące UDT, instrukcje użytkowania maszyn i urządzeń, plany przedstawiające schematy organizacyjne stanowisk pracy, zestaw komputerowy do prezentacji multimedialnych schematów organizacyjnych zakładów przetwarzania odpadów, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska obowiązujące w przedsiębiorstwach gospodarki odpadami. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka w zakresie programowania i nadzorowania procesu przetwarzania odpadów, który posiada również znajomość obowiązujących przepisów w branży gospodarki odpadami oraz potrafi prowadzić analizę kosztów w planowaniu procesu przetwarzania odpadów. Posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie w tym zakresie. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 80h. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie doradztwa, szkoleń otwartych i, lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy, wybiera dostawca usługi.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: specjaliści z przedsiębiorstw gospodarki odpadami odpowiedzialni za proces przetwarzania odpadów oraz inni pracownicy biorący udział w tym procesie. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na ok. 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi

rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi³⁹: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 16/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługiwanie i monitorowanie procesu technologicznego obróbki odpadów surowcowych, w tym obsługiwanie i monitorowanie pracy poszczególnych maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesie zbierania, transportu, sortowania, pakowania, przygotowania do recyklingu i właściwego recyklingu oraz innych procesów odzysku.
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Obsługiwanie i monitorowanie procesu technologicznego, w tym obsługiwanie i monitorowanie pracy poszczególnych maszyn i urządzeń” obsługuje i monitoruje procesy przetwarzania odpadów w przedsiębiorstwie gospodarki odpadami, w tym obsługuje i monitoruje pracę poszczególnych maszyn i urządzeń składających się na linię technologiczną przetwarzania odpadów. Utrzymuje ciągłość pracy maszyn i urządzeń wykorzystywanych w procesie przetwarzania odpadów, dokonuje przeglądów i prostych napraw maszyn oraz urządzeń, posługując się wiedzą z zakresu działania maszyn i urządzeń oraz technologii przetwarzania, w tym: wykonując zadania zawodowe stosuje środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz przestrzega przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, ochrony antystatycznej i ochrony środowiska, posługuje się dokumentacją techniczną maszyn i urządzeń, sprawdza poprawność działania poszczególnych maszyn i urządzeń, wykonuje prace z zakresu eksploatacji poszczególnych maszyn i urządzeń, identyfikuje i lokalizuje problemy oraz usterki w funkcjonowaniu poszczególnych maszyn i urządzeń. Dokonuje prostych napraw w maszynach i urządzeniach.
Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,

³⁹ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Powinna zapewnić pracownię wyposażoną w osprzęt pozwalający na realizację zagadnień dotyczących konserwacji maszyn i urządzeń oraz w stanowiska do badania elementów i układów elektronicznych oraz układów cyfrowych. Zajęcia powinny być prowadzone przez doświadczonego praktyka w zakresie obsługi i monitorowania pracy maszyn oraz urządzeń stosowanych w procesie przetwarzania odpadów, posiadającego minimum 5 letnie udokumentowane doświadczenie. Liczebność grupy szkoleniowej to min. 12 a max. 50 uczestników. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 40 godz., w tym 30% zajęcia praktyczne. Usługa rozwojowa może być realizowana w formie szkoleń otwartych i/lub zamkniętych, oferowana w formie stacjonarnej lub zdalnej albo mieszanej. Wszystkie formy usługi rozwojowej mają mieć w 30% wymiar praktyczny.

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?: 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:

Usługi mogą obejmować całość lub część efektów uczenia się. Efekty uczenia mogą być łączone w dowolne grupy, wybiera dostawca usługi. Przewiduje się grupowanie zainteresowanych uczestników szkoleń wg ich potrzeb w zależności od rodzaju instalacji funkcjonującej obecnie lub w planowanej przyszłości w przedsiębiorstwie zgłaszającym potrzeby szkoleniowe.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami odpowiedzialni za prowadzenie obsługi i monitorowania procesu technologicznego przetwarzania odpadów, chcący potwierdzić kompetencje, pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami odpowiedzialni za obsługę pracy maszyn i urządzeń przetwarzania odpadów, chcący potwierdzić kompetencje, pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać kwalifikacje w zakresie obsługi i monitorowania procesu technologicznego przetwarzania odpadów. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na ok. 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi

rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁴⁰: Walidacja zawsze musi uwzględniać całość efektów uczenia się, w której metoda testu będzie metodą uzupełniającą wobec metod adekwatnych do walidacji umiejętności praktycznych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 17/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia” wykonuje prace z użyciem wózka jezdniowego podnośnikowego. Obsługuje wózek zgodnie z zachowaniem obowiązujących zasad bezpieczeństwa, wykonuje codzienną obsługę maszyny, dobiera odpowiednie materiały eksploatacyjne, planuje prace konserwacyjne dla urządzenia, przygotowuje maszynę do transportu oraz rozwiązuje problemy związane z codzienną eksploatacją. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do operowania wózkiem jezdniowym podnośnikowym z mechanicznym napędem podnoszenia określone w przepisach prawa ⁴¹ .
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Usługa ma na celu przygotowanie uczestnika do zdania egzaminu teoretycznego i praktycznego przed komisją jednostki dozoru technicznego oraz uzyskania zaświadczenia kwalifikacyjnego uprawniającego do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego

⁴⁰ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴¹ Na dzień opracowania Rekomendacji obowiązuje rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (Dz. U. poz. 1008).

z mechanicznym napędem podnoszenia, o którym mowa w rozporządzeniu Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (Dz. U. poz. 1008). Zgodnie z zapisami „Minimalnych wymagań dotyczących programów szkoleń dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego (UTB)” wydanych przez Urząd Dozoru Technicznego (PROGRAM NR 2/2020/OUTB, 27.01.2020) organizator musi spełnić następujące wymagania: licznosc grupy nieprzekraczającą 15 osób (zwiększenie licznosci grupy po uzgodnieniu z wykładowcą), zapewnić salę wykładową wyposażoną w sprzęt i pomoce dydaktyczne umożliwiające prawidłową realizację szkolenia, zapewniającą bezpieczne i higieniczne warunki pracy i nauki, zapewnić do celów szkolenia dostępne urządzenie lub urządzenia, których szkolenie dotyczy, spełniające wymagania dozoru technicznego i wymagania bhp oraz bezpiecznej pracy, wykładowcy muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu szkolenia, instruktorzy (osoby prowadzące zajęcia praktyczne) muszą posiadać kwalifikacje potwierdzone przez UDT zaświadczeniem kwalifikacyjnym w grupie, kategorii i zakresie rodzaju urządzenia odpowiedniego dla zakresu szkolenia. Czas trwania usługi: 35 godzin (25 godzin zajęcia teoretyczne, 10 godzin zajęcia praktyczne). W przypadku szkoleń obejmujących wiedzę wymaganą podczas sprawdzania kwalifikacji osób obsługujących urządzenia techniczne dopuszcza się zmniejszenie liczby godzin szkolenia w stosunku do uzgodnionego programu pod warunkiem, że ośrodek przedstawi do uzgodnienia do UDT materiały szkoleniowe, które będą przesyłane kandydatom przez ośrodek szkoleniowy w celu zapoznania się z nimi, zawierające podstawowe wiadomości teoretyczne z zakresu wiedzy ogólnej ze wskazaniem zakresu programu, który materiały te zastępują.

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami chcący uzyskać uprawnienia operatora wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi

rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁴²:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 18/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z wysięgnikiem oraz wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Obsługiwanie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z wysięgnikiem oraz wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem” wykonuje samodzielnie prace wymagające wykorzystania wózka jezdniowego podnośnikowego. Obsługuje wózek zgodnie z zachowaniem obowiązujących zasad bezpieczeństwa, wykonuje codzienną obsługę maszyny, dobiera odpowiednie materiały eksploatacyjne, planuje prace konserwacyjne dla urządzenia, przygotowuje maszynę do transportu oraz rozwiązuje problemy związane z codzienną eksploatacją. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do operowania wózkiem jezdniowym podnośnikowym z mechanicznym napędem podnoszenia określone w przepisach prawa ⁴³ .
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Usługa ma na celu przygotowanie uczestnika do zdania egzaminu teoretycznego i praktycznego przed komisją jednostki dozoru technicznego oraz uzyskania zaświadczenia

⁴² Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴³ rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (Dz. U. poz. 1008)

kwalifikacyjnego uprawniającego do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z osobą obsługującą wraz z ładunkiem, o którym mowa w rozporządzeniu Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (Dz. U. poz. 1008). Organizator musi zapewnić uczestnikowi dostęp do odpowiedniego sprzętu w celu realizacji praktycznej nauki. Zgodnie z zapisami „Minimalnych wymagań dotyczących programów szkoleń dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego (UTB)” wydanych przez Urząd Dozoru Technicznego (PROGRAM NR 2/2020/OUTB, 27.01.2020) organizator musi spełnić następujące wymagania: licznosc grupy nieprzekraczającą 15 osób (zwiększenie licznosci grupy po uzgodnieniu z wykładowcą), zapewnić salę wykładową wyposażoną w sprzęt i pomoce dydaktyczne umożliwiające prawidłową realizację szkolenia, zapewniającą bezpieczne i higieniczne warunki pracy i nauki, zapewnić do celów szkolenia dostępne urządzenie lub urządzenia, których szkolenie dotyczy, spełniające wymagania dozoru technicznego i wymagania bhp oraz bezpiecznej pracy, wykładowcy muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu szkolenia, instruktorzy (osoby prowadzące zajęcia praktyczne) muszą posiadać kwalifikacje potwierdzone przez UDT zaświadczeniem kwalifikacyjnym w grupie, kategorii i zakresie rodzaju urządzenia odpowiedniego dla zakresu szkolenia. Czas trwania usługi: 35 godzin (25 godzin zajęcia teoretyczne, 10 godzin zajęcia praktyczne). W przypadku szkoleń obejmujących wiedzę wymaganą podczas sprawdzania kwalifikacji osób obsługujących urządzenia techniczne dopuszcza się zmniejszenie liczby godzin szkolenia w stosunku do uzgodnionego programu pod warunkiem, że ośrodek przedstawi do uzgodnienia do UDT materiały szkoleniowe, które będą przesyłane kandydatom przez ośrodek szkoleniowy w celu zapoznania się z nimi, zawierające podstawowe wiadomości teoretyczne z zakresu wiedzy ogólnej ze wskazaniem zakresu programu, który materiały te zastępują.

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać uprawnienia operatora wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z wysięgnikiem oraz wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97)

i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na ok. 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁴⁴:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 19/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługiwanie ładowarek jednonaczyniowych w klasie I
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Obsługiwanie ładowarek jednonaczyniowych w klasie I” wykonuje samodzielnie prace wymagające wykorzystania ładowarek. Użytkuje ładowarkę zgodnie z zachowaniem obowiązujących zasad bezpieczeństwa, wykonuje codzienną obsługę maszyny, dobiera odpowiednie materiały eksploatacyjne, planuje prace konserwacyjne oraz rozwiązuje problemy związane z codzienną eksploatacją. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do operowania ładowarek jednonaczyniowych w klasie I określone w przepisach prawa ⁴⁵ .
Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Usługa ma na celu przygotowanie uczestnika do zdania egzaminu teoretycznego i praktycznego przed komisją egzaminacyjną powołaną przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oraz uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego

⁴⁴ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴⁵ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 583)

uprawnającego do wykonywania pracy operatora ładowarek jednonaczyniowych klasy I, o którym mowa w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 583). Organizator powinien zapewnić uczestnikowi dostęp do odpowiedniego sprzętu w celu realizacji praktycznej nauki. Zgodnie z zapisami „Minimalnych wymagań dotyczących programów szkoleń dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego (UTB)” wydanych przez Urząd Dozoru Technicznego (PROGRAM NR 2/2020/OUTB, 27.01.2020) organizator musi spełnić następujące wymagania: licznosc grupy nieprzekraczającą 15 osób (zwiększenie licznosci grupy po uzgodnieniu z wykładowcą), zapewnić salę wykładową wyposażoną w sprzęt i pomoce dydaktyczne umożliwiające prawidłową realizację szkolenia, zapewniającą bezpieczne i higieniczne warunki pracy i nauki, zapewnić do celów szkolenia dostępne urządzenie lub urządzenia, których szkolenie dotyczy, spełniające wymagania dozoru technicznego i wymagania bhp oraz bezpiecznej pracy, wykładowcy muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu szkolenia, instruktorzy (osoby prowadzące zajęcia praktyczne) muszą posiadać kwalifikacje potwierdzone przez UDT zaświadczeniem kwalifikacyjnym w grupie, kategorii i zakresie rodzaju urządzenia odpowiedniego dla zakresu szkolenia. Czas trwania usługi: 35 godzin (25 godzin zajęcia teoretyczne, 10 godzin zajęcia praktyczne). W przypadku szkoleń obejmujących wiedzę wymaganą podczas sprawdzania kwalifikacji osób obsługujących urządzenia techniczne dopuszcza się zmniejszenie liczby godzin szkolenia w stosunku do uzgodnionego programu pod warunkiem, że ośrodek przedstawi do uzgodnienia do UDT materiały szkoleniowe, które będą przesyłane kandydatom przez ośrodek szkoleniowy w celu zapoznania się z nimi, zawierające podstawowe wiadomości teoretyczne z zakresu wiedzy ogólnej ze wskazaniem zakresu programu, który materiały te zastępują.

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać uprawnienia operatora ładowarki jednonaczyniowej klasy I. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁴⁶:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 20/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci energetycznych – uprawnienia elektryczne G1
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikacje „Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci energetycznych – uprawnienia elektryczne G1” eksploatuje urządzenia, instalacje i sieci energetyczne wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające energię elektryczną obejmujące urządzenia, instalacje i sieci, przy których eksploatacji wymagane jest posiadanie kwalifikacji. Obsługuje, konserwuje, prowadzi remonty, montaż oraz działania kontrolno-pomiarowe. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci energetycznych określone w przepisach prawa ⁴⁷ .
Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Usługa powinna przygotować uczestnika do zdania państwowego egzaminu oraz uzyskania kwalifikacji uprawniających do wykonywania eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci energetycznych zgodnie z: ustawą z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.); rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki

⁴⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴⁷ Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.)

Spółecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.). Organizator musi zapewnić uczestnikowi dostęp do odpowiedniego sprzętu w celu realizacji praktycznej nauki. Osoby prowadzące muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu objętego usługą, uprawnienia pedagogiczne oraz uprawnienia w zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń i sieci odpowiadające zakresowi usługi. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 20 godz., w tym 50% to zajęcia 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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać uprawnienia elektryczne G1. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na ok. 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁴⁸:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 21/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci ciepłych i energetycznych - uprawnienia ciepłe i energetyczne G2</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p>

⁴⁸ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Osoba posiadająca kwalifikacje „Eksplatacja urządzeń, instalacji i sieci ciepłych i energetycznych - uprawnienia cieplne i energetyczne G2” eksploatuje urządzenia wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające ciepło oraz inne urządzenia energetyczne obejmujące urządzenia, instalacje i sieci, przy których eksploatacji wymagane jest posiadanie kwalifikacji. Obsługuje, konserwuje, prowadzi remonty, montaż oraz działania kontrolno-pomiarowe. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do eksploatacji urządzeń wytwarzających, przetwarzających, przesyłających i zużywających ciepło oraz innych urządzeń energetycznych określone w przepisach prawa⁴⁹.

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

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 236

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa powinna przygotować uczestnika do zdania państwowego egzaminu oraz uzyskania kwalifikacji uprawniających do wykonywania eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci ciepłych oraz energetycznych zgodnie z: u stawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.), rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.). Organizator musi zapewnić uczestnikowi dostęp do odpowiedniego sprzętu w celu realizacji praktycznej nauki. Osoby prowadzące muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu objętego usługą, uprawnienia pedagogiczne oraz uprawnienia w zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń i sieci odpowiadające zakresowi usługi. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 20 godz., w tym 50% to zajęcia 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

⁴⁹ Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.)

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:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać uprawnienia energetyczne. Można szacować, że ta kwalifikacja będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 15% małych przedsiębiorstw (116), 20% średnich przedsiębiorstw (48) i 30% dużych (8), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 172 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na 236 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁵⁰:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 22/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci gazowych - uprawnienia gazowe G3
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikacje „Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci gazowych - uprawnienia gazowe G3” eksploatuje urządzenia, instalacje i sieci gazowe wytwarzające, przetwarzające, przesyłające, magazynujące i zużywające paliwa gazowe, przy których eksploatacji wymagane jest posiadanie kwalifikacji. Obsługuje, konserwuje, prowadzi remonty, montaż oraz działania kontrolno-pomiarowe. Osoba ta posiada adekwatne uprawnienia zawodowe do eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci gazowych określone w przepisach prawa ⁵¹ .
Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:

⁵⁰ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁵¹ ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.)

Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 236
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Usługa powinna przygotować uczestnika do zdania państwowego egzaminu oraz uzyskania kwalifikacji uprawniających do wykonywania eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci gazowych zgodnie z: ustawą z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r. poz. 833, z późn. zm.); Rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828, z późn. zm.).</p> <p>Organizator musi zapewnić uczestnikowi dostęp do odpowiedniego sprzętu w celu realizacji praktycznej nauki. Osoby prowadzące muszą posiadać wiedzę teoretyczną z zakresu objętego usługą, uprawnienia pedagogiczne oraz uprawnienia w zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń i sieci odpowiadające zakresowi usługi. Czas trwania usługi powinien być dostosowany do poziomu danego uczestnika, przy czym szacowany średni czas potrzebny do uzyskania kwalifikacji to ok. 20 godz., w tym 50% to zajęcia praktyczne.</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: 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?: 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>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: pracownicy operacyjni przedsiębiorstw gospodarki odpadami, chcący uzyskać uprawnienia gazowe. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 15% małych przedsiębiorstw (116), 20% średnich przedsiębiorstw (48) i 30% dużych (8), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 172 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na 236 zainteresowanych osób.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.</p>

Dodatkowe uwagi⁵²:

TABELA: Usługa rozwojowa nr 23/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Przewóz drogowy towarów niebezpiecznych wszystkich klas
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Osoba posiadająca kwalifikację „Przewóz drogowy towarów niebezpiecznych wszystkich klas” jest przygotowana do przewozu samochodowego towarów niebezpiecznych, w tym odpadów niebezpiecznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami. Podczas przewozu osoba ta zachowuje środki ostrożności, które powinny być podjęte podczas załadunku i rozładunku oraz podczas transportu towarów lub odpadów. W trakcie przewozu uwzględnia wymagania dotyczące przewozu towarów lub odpadów niebezpiecznych, w szczególności dotyczące głównych rodzajów zagrożeń, ochrony środowiska, działań zapobiegawczych i środków bezpieczeństwa. Jest przygotowana do podjęcia czynności w razie wypadku, w szczególności w zakresie pierwszej pomocy, bezpieczeństwa ruchu drogowego, używania sprzętu ochronnego, w tym gaśniczego oraz środków ochrony indywidualnej.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: 465
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wymagania w stosunku do podmiotów wykonujących działalność w zakresie prowadzenia kursów z zakresu przewozu towarów niebezpiecznych, w szczególności ich ramowy program oraz minimalny czas ich trwania, a także warunki wydawania zaświadczenia potwierdzającego ukończenie odpowiedniego kursu określone są w rozporządzeniu Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 29 maja 2012 r. w sprawie prowadzenia kursów z zakresu przewozu towarów niebezpiecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 555 i 2383). Prowadzący kursy powinien posiadać: warunki lokalowe gwarantujące przeprowadzenie kursów, w tym salę wykładową, miejsce do przeprowadzania ćwiczeń praktycznych w zakresie objętym kursem, pokój wykładowców, zamknięte pomieszczenie do przechowywania dokumentacji dotyczącej prowadzonych kursów, zaplecze sanitarne, zbiór przepisów w zakresie przewozu towarów niebezpiecznych oraz materiały dydaktyczne i pomoce naukowe, właściwe do rodzaju prowadzonego kursu. Prowadzący

⁵² Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

kurs prowadzi zajęcia dydaktyczne w sali wykładowej o powierzchni nie mniejszej niż 20 m². Jeżeli z sali wykładowej korzysta jednocześnie więcej niż 10 osób, to powierzchnia określona powinna być większa o co najmniej 2 m² na każdą dodatkową osobę. Sala wykładowa powinna być wyposażona w materiały dydaktyczne i pomoce naukowe zapewniające prawidłową realizację celów kształcenia, w szczególności plansze i prezentacje multimedialne, odpowiednie oświetlenie, wentylację i ogrzewanie. Wykładowca prowadzący zajęcia w ramach kursów jest obowiązany posiadać wykształcenie wyższe, w szczególności w zakresie właściwości towarów niebezpiecznych, konstrukcji lub eksploatacji opakowań, cystern lub środków transportu przeznaczonych do ich przewozu, ratownictwa, ochrony przeciwpożarowej lub bezpieczeństwa przewozu towarów niebezpiecznych, oraz co najmniej 5-letnią praktykę zawodową w dziedzinach objętych tematyką prowadzonych kursów lub odpowiednio do prowadzonych zajęć w ramach kursów posiadać świadectwo doradcy do spraw bezpieczeństwa przewozu towarów niebezpiecznych, w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych. Kurs musi obejmować również ćwiczenia praktyczne z zakresu objętego tematyką zajęć teoretycznych oraz sposobów udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru oraz postępowania w razie zaistnienia wypadku lub awarii. Kurs podstawowy w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas obejmuje min. 24 godziny, w tym 30% to zajęcia praktyczne. W celu przeprowadzenia ćwiczeń praktycznych minimalny czas trwania kursu przedłuża się o dodatkową godzinę lekcyjną na każde pięć osób uczestniczących w kursie.

Optymalne cechy dobrej usługi: Wymagania minimalne względem usługi stanowią jednocześnie cechy dobrej usługi ze względu na fakt, że wymagania odnośnie usługi są określone w rozporządzeniu Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 29 maja 2012 r. w sprawie prowadzenia kursów z zakresu przewozu towarów niebezpiecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 555 i 2383).

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: -

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Kierowcy w przedsiębiorstwach gospodarki odpadami, chcący uzyskać kwalifikację w zakresie przewozu drogowego odpadów niebezpiecznych. Można szacować, że ta kwalifikację będzie dotyczyła wszystkich przedsiębiorstw SGO z wyłączeniem mikroprzedsiębiorców, ale w szczególności ok. 30% małych przedsiębiorstw (232), 40% średnich przedsiębiorstw (97) i 50% dużych (13), czyli łącznie kwalifikacja będzie dotyczyła ok. 342 przedsiębiorstw, co winno przełożyć się na 465 zainteresowanych osób.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi

rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi⁵³:

4. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

W przypadku wyżej wymienionych kwalifikacji nie można wskazać jednoznacznie, które z nich są ważniejsze, a które mniej istotne. Zaproponowano kwalifikacje, w przypadku których potrzeba rozwoju jest istotna dla rozwoju przedsiębiorstw gospodarki odpadami w różnych obszarach ich działalności.

5. 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.

Bardzo istotnym aspektem funkcjonowania sektora gospodarki odpadami jest dostosowanie edukacji formalnej, szczególnie na poziomie kształcenia zawodowego (branżowego), a także w obszarze edukacji pozaformalnej do potrzeb sektora. Brak jest wyodrębnienia zawodów dedykowanych bezpośrednio sektorowi, co powoduje ograniczenia w identyfikacji sektora jako miejsca pracy. Zawody takie, jak automatyk, energetyk, choć niezbędne w sektorze, nie są z nim kojarzone. Znaczenie szkolnictwa zawodowego dla funkcjonowania sektora jest ogromne, zwłaszcza, że sektor boryka się z brakiem pracowników na podstawowych stanowiskach pracy (pracownicy fizyczni). Przedstawiciele przedsiębiorców wskazują na pilną potrzebę poprawy kształcenia zawodowego i lepszego przygotowania absolwentów szkół zawodowych do pracy w sektorze.

⁵³ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.