



AKTUALIZACJA REKOMENDACJI NR 1/2018¹ SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

Moda i Innowacyjne Tekstyli

1. Aktualizacja rekomendacji została wydana Uchwałą Rady nr 1/03/2020 z dnia 9 marca 2020 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

Sektor Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów obejmuje wyspecjalizowane i różniące się od siebie przedsiębiorstwa. Kierując się klasyfikacją PKD możemy podzielić go na trzy gałęzie przemysłu: tekstylny/włókienniczy (Dział 13), odzieżowy (Dział 14), oraz skórzany (Dział 15). Podział ten nie obrazuje jednak złożoności sektora, gdyż jedną z cech charakterystycznych jest wysoce posunięta specjalizacja poszczególnych firm, związana ze specyfiką wytwarzanych produktów/towarów. Zupełnie inne procesy realizowane są w firmie produkującej skóry, a tej wytwarzającej np. obuwie. Ma to niewątpliwie związek z zaangażowaniem dedykowanych technologii produkcyjnych, różniących się, w zależności od rodzaju wytwarzanych produktów, wykorzystywanych surowców, sposobu obróbki. Duże zróżnicowanie powoduje, iż poszczególne przedsiębiorstwa mają różne potrzeby, również w zakresie kompetencji kadr, wynikające ze specyfiki ich działalności.

Oprócz wyraźnego zróżnicowania, sektor charakteryzuje również duża dojrzałość, jeżeli chodzi o strukturę przedsiębiorstw wchodzących w jego skład. Jak pokazują badania własne Rady, oparte na powszechnie dostępnych statystykach (m.in. dane GUS), udział firm średnich w sektorze jest o wiele większy niż w przypadku danych dla ogółu przedsiębiorstw (nawet kilkakrotnie większy). Również średni okres funkcjonowania przedsiębiorstw z sektora jest dłuższy niż dla ogółu. Mamy więc w przypadku sektora do czynienia z przedsiębiorstwami, które pomimo trudnych

¹ Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/ rok jej wydania.

warunków rynkowych na przełomie XX i XXI wieku, oraz dużej konkurencji ze strony koncernów oraz azjatyckich producentów, utrzymują się i funkcjonują z sukcesem na rynku, będąc jednocześnie w wielu wypadkach firmami rodzimymi, opartymi na tradycjach rodzinnych.

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

Ponad 60% przedsiębiorstw z sektora nie stosuje żadnych innowacji, a jednocześnie prawie wszyscy respondenci widzą potrzebę rozwijania oferty i stosowanych metod produkcji w oparciu o nowoczesne i konkurencyjne rozwiązania (źródło: Raport „Rekomendacje zmian dla sektora Przemysłu Mody”, VI'17). Widoczna jest więc potrzeba rozwijania kompetencji wśród kadr przedsiębiorstw z sektora w zakresie realizacji prac badawczo-rozwojowych oraz wdrażania ich wyników w organizacjach.

Ponad 90% respondentów wskazuje na brak wykwalifikowanej kadry technicznej, niezbędnej do przygotowania i kontroli procesów produkcyjnych, a także funkcjonowania parku maszynowego w przedsiębiorstwach (źródło: Raport „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora”'17). Tymczasem, ze względu na stale postępujący rozwój technologiczny sektora, wysoce wykwalifikowane kadry są podstawą budowania konkurencyjności krajowych przedsiębiorstw. Zjawisko to potwierdziła diagnoza barier technologicznych dla przedsiębiorstw z sektora, gdyż respondenci jako najpoważniejszą barierę wskazali właśnie brak umiejętności wykorzystywania urządzeń (45% respondentów).

Największe braki kadrowe w sektorze występują wśród pracowników produkcyjnych, zarówno w przedsiębiorstwach odzieżowych, tekstylnych jak i skórzanym (źródło: Raport „Potrzeby kadrowe i edukacyjne przedsiębiorstw sektora Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” XI'18). Jak wskazują badania, z jednej strony palącym problemem jest brak zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym w tym obszarze wprowadzie po zmianach, które zostały wprowadzone 3 lata temu nabór do szkół odzieżowych przez ostatnie 2 lata wzrósł 5-krotnie, ale jest to i tak niewiele w stosunku do potrzeb branży. z drugiej strony, wśród aktywnych na rynku pracy osób istnieje wyraźny deficyt osób posiadających adekwatne kompetencje, uniemożliwiający pracę na nowoczesnym parku maszynowym. Stanowi to coraz powszechniejsze zjawisko na rynku pracy „pracownika”, gdyż obecnie przedsiębiorstwa coraz częściej zatrudniają pracowników posiadających odpowiednie predyspozycje oraz

nastawienie do aktywności zawodowej, zaś kompetencje nabywają w pierwszym okresie zatrudnienia. Taka tendencja wymaga jednak zwiększania skali działań rozwojowych w przedsiębiorstwach, również MŚP, gdzie nie są one w takim stopniu upowszechnione, jak w dużych organizacjach.

Zmieniająca się rzeczywistość biznesowa powoduje, iż w sektorze, również w MŚP, pojawiają się nowe potrzeby kompetencyjne, związane z realizacją procesów zarządczych, jak również sprzedażowych, logistyczno-magazynowych, rozliczeniowych bądź kadrowych. Wpływ na to ma zdecydowanie postępująca globalizacja prowadzenia biznesu, w tym coraz powszechniejsza współpraca z kontrahentami z całego świata, a co za tym idzie potrzeba realizacji w/w procesów zarządczych i wsparcia na zupełnie nowym poziomie, w szczególności dla MŚP. w zależności od organizacji dotyczyć to może każdego obszaru w/w procesów, a także wymagać dedykowanego podejścia, ze względu na specyfikę kontrahentów, rynków zbytu, procesów rozliczeń czy samej struktury organizacyjnej.

Niewątpliwie istotnym wyzwaniem dla sektora jest niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb przedsiębiorstw – na ten aspekt wskazują wszyscy respondenci badań realizowanych przez Radę (źródło: Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku). Główne zarzuty w tym zakresie dotyczą nieodpowiednio przygotowanej kadry, archaicznych i nieaktualnych programów kształcenia, oraz co kluczowe, braku dostosowania kształcenia do potrzeb konkretnych przedsiębiorstw. w tym zakresie jako możliwe rozwiązania wskazywano kształcenie dualne, kierunki uruchamiane wraz z pracodawcami, a także realizację szkoleń zamkniętych, tzw. „szytych na miarę” danego przedsiębiorstwa, uwzględniających sprecyzowane potrzeby kompetencyjne.

Duże braki kadrowe, związane zarówno z brakiem zainteresowania sektorem wśród młodzieży jak i sytuacją na rynku pracy, powodują, iż przedsiębiorcy wskazują na potrzebę kompleksowego rozwijania kompetencji wśród pracowników, pozwalających im na realizację prac nad wysokim poziomie, w oparciu o specjalistyczne technologie i metody pracy (źródło: Raport „Potrzeby kadrowe i edukacyjne przedsiębiorstw sektora Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” XI’18). Nacisk kładą na realizację kształcenia w formie dłuższych, dedykowanych kursów, obejmujących co najmniej kilkadziesiąt godzin, pozwalających na gruntowne przygotowanie pracowników do pracy. Jednocześnie, ze względu na zwiększony wymiar szkoleń oczekują również, aby formuła kursów była dostosowana do realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem również doradztwa w miejscu pracy, pozwalającego utwalić i wzmocnić efekty kształcenia.

3. REKOMENDACJE RADY²

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

Wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego, z wykorzystaniem nowoczesnego zaplecza dydaktycznego i programów kształcenia, odpowiadających realiom rynkowym.

Budowanie oferty kształcenia zawodowego, w oparciu o współpracę z pracodawcami w regionach, z uwzględnieniem specyfiki konkretnych miejsc pracy.

Szeroko zakrojone działania promocyjne wśród młodzieży, nastawione na budowanie wizerunku kształcenia w zawodach związanych z sektorem, jako atrakcyjnej i ciekawej ścieżki edukacyjnej.

Działania mające na celu urealnianie proporcji liczby miejsc w placówkach kształcenia ogólnokształcącego i zawodowego na poziomie samorządów.

Rozwój kompetencji środowiska edukacyjnego związanego z sektorem, w zakresie wykorzystywania nowoczesnych form prowadzenia kształcenia, zarówno w zakresie rekrutacji uczestników kształcenia, budowania programów kształcenia, realizacji zajęć, budowania i utrzymywania relacji z pracodawcami, instytucjami otoczenia biznesu, JST, organami centralnymi.

Promowanie dobrych praktyk w zakresie w/w działań, w celu upowszechniania sprawdzonych i działających rozwiązań w skali regionów jak i całego kraju.

² Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

Oprócz w/w rekomendacji dodatkowe kierunki działań mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora wskazano w publikacjach Rady, w tym m.in.: Rekomendacje zmian dla sektora Przemysłu Mody; Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora; Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku; Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy; Kompetencje kluczowe w sektorze Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

3b) Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze.

Poniższa tabela będzie stanowiła element Regulaminu konkursu organizowanego przez PARP na wybór projektów szkoleniowo-doradczych wynikających z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji³.

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
------------------	---	---	--	---	---	-------------------------------

³ Rekomendacje Rady powinny również uwzględniać rekomendacje na poziomie europejskim. w przypadku sektorów przemysłowych rekomendacje powinny wskazywać potrzeby kompetencyjne/kwalifikacyjne dużych przedsiębiorstw

⁴ Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora

⁵ Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnej kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
1	Działalność badawczo-rozwojowa w sektorze odzieżowo-tekstylnym	Wiedza: Metody zarządzania projektami badawczo-rozwojowymi specyfika projektów innowacyjnych i badawczo-rozwojowych w sektorze - formy nawiązywania współpracy z placówkami badawczo-rozwojowymi i naukowymi	Kadra techniczna, kadra zarządzająca sektora oraz odpowiadająca za realizację procesów wsparcia	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem, Studia podyplomowe	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem: 200 osób x 4500,00 zł /osobę Studia podyplomowe: 20 osób x 6000,00 zł /osobę łącznie 1 020 000,00	Stawka osobogodziny w przypadku szkoleń bądź doradztwa nie powinna przekraczać 250,00 zł

⁶ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. w przypadku gdy opisywany zestaw efektów uczenia się wypełnia wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) i wskazanie poziomu oczekiwanej kwalifikacji

⁷ Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją/kwalifikacją

⁸ Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa

⁹ Dodatkowo w każdym wierszu należy rozbić podaną łączną kwotę na iloczyn liczby osób i średniego jednostkowego kosztu szkolenia lub doradztwa

¹⁰ Jeśli dotyczy np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe np. mikroprzedsiębiorstwa

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
		<p>kontekst biznesowy a działania badawczo-rozwojowe</p> <p>Umiejętności: planowanie i wdrażanie projektów badawczo-rozwojowych w sektorze</p> <p>Kompetencje społeczne: Angażowanie i włączanie kadry przedsiębiorstwa w realizacji projektów badawczo-rozwojowych</p>			zł	

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
2	Przygotowanie i kontrola produkcji w sektorze odzieżowo-tekstylnym	<p>Wiedza:</p> <p>etapy procesu przygotowania i kontroli produkcji</p> <p>aspekty techniczne przygotowania i kontroli produkcji</p> <p>specyfika sektora i specjalizacji zawodowej w zakresie przygotowania i kontroli produkcji</p> <p>przygotowanie i kontrola produkcji a perspektywa funkcjonowania całości</p>	Kadra techniczna sektora, w tym w szczególności: konstruktor odzieży operator sprzętu CAD/CAM metrolog kontroler jakości wyrobów technolog - technik włókiennik	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem, Studia podyplomowe	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem: 300 osób x 4500,00 zł /osobę Studia podyplomowe: 30 osób x 6000,00 zł /osobę łącznie 1 530 000,00 zł	Stawka osobogodziny w przypadku szkoleń bądź doradztwa nie powinna przekraczać 250,00 zł

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
		<p>przedsiębiorstwa</p> <p>Umiejętności: efektywne przygotowanie i kontrola produkcji w zakresie pełnionego stanowiska pracy</p> <p>Kompetencje społeczne: współpraca z kadrą angażowaną w proces produkcji a także inne procesy organizacyjne</p>				

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
3	Realizacja prac produkcyjnych w sektorze odzieżowotekstylnym	<p>Wiedza: etapy procesu produkcji</p> <p>szczegółowa wiedza na temat prac realizowanych w ramach danego etapu procesu produkcji, za które pracownik odpowiada</p> <p>wymagania jakościowe i standardy realizacji produkcji, w obszarze prac danego pracownika</p> <p>sposób wykorzystania zaplecza technologicznego w procesie produkcji, w obszarze prac danego pracownika</p>	Pracownicy produkcyjni sektora, w tym w szczególności: szwaczki –krojczy; operator maszyn mechatronik	Szkolenia zamknięte	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem: 820 osób x 2500,00 zł /osobę. Łącznie 2 050 000,00 zł	Stawka osobogodziny w przypadku szkoleń bądź doradztwa nie powinna przekraczać 200,00 zł

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
		<p>Umiejętności: efektywna realizacja danych prac w ramach procesu produkcyjnego, w oparciu o parametry jakościowe i ilościowe</p> <p>Kompetencje społeczne: współpraca w ramach zespołów produkcyjnych, w tym efektywna komunikacja z współpracownikami, przełożonymi</p>				

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
4	Zarządzanie i realizacja procesów wsparcia w sektorze odzieżowotekstylnym	<p>Wiedza: metody zarządzania kadrami, zasobami i procesami z ujęciem specyfiki sektora i danej organizacji</p> <p>metody realizacji procesów wsparcia z ujęciem specyfiki sektora i danej organizacji</p> <p>Umiejętności: skuteczne wykorzystywanie narzędzi i metod zarządczych, dostosowanych do specyfiki sektora oraz organizacji</p> <p>praca z wykorzystaniem narzędzi i metod adekwatnych dla</p>	Kadra zarządzająca sektora oraz kadra odpowiedzialna za realizację procesów wsparcia (gospodarka logistyczno-magazynowa, HR, sprzedaż, księgowość)	Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem, Studia podyplomowe	<p>Szkolenia zamknięte wraz z doradztwem: 100 osób x 6000,00 zł /osobę</p> <p>Studia podyplomowe: 30 osób x 18000,00 zł /osobę</p> <p>łącznie 1 140 000,00 zł</p>	Stawka osobogodziny w przypadku szkoleń bądź doradztwa nie powinna przekraczać 250,00 zł

Lp. ⁴	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁵	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁶	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁷	Rekomendowane formy wsparcia ⁸	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ⁹	Dodatkowe uwagi ¹⁰
		<p>procesów wsparcia za które pracownik odpowiada, z uwzględnieniem specyfiki sektora oraz danej organizacji</p> <p>Kompetencje społeczne: efektywne zarządzanie i kierowanie w zakresie zgodnym z obszarem zawodowym</p> <p>efektywna współpraca z przełożonymi, współpracownikami, podwładnymi oraz przedstawicielami innych działów/komórek/struktur organizacyjnych</p>				

