

Suplement do REKOMENDACJI¹ NR 1/2020 RADY DS. KOMPETENCJI W SEKTORZE LOTNICZO KOSMICZNYM

1. Suplement do rekomendacji został wydany uchwałą Rady nr 1 z dnia 07.07.2022 r.

2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych w suplemencie do rekomendacji w punkcie 3.

Sytuacja emigracji wojennej obywateli Ukrainy do Polski powoduje konieczność zagospodarowania zasobów ludzkich w systemie polskiej gospodarki. Z danych wynika, że co czwarty uchodźca w wieku produkcyjnym podjął legalną pracę². Jednak wykorzystanie tego potencjału jest niezwykle trudne z uwagi na to, że generalnie uchodźcami są kobiety (95%) i dzieci (47%) oraz osoby w wieku starszym³. W związku z tym kobiety stanowią główną część potencjalnych beneficjentów rynku pracy, jak i programów dostosowania kwalifikacji do oczekiwań tego rynku.

Sektor lotniczy wymaga wysokowykwalifikowanego personelu i wymaga kwalifikacji technicznych, komunikacji językowej, cech osobowościowych i zdrowotnych. Nabycie kwalifikacji musi być potwierdzone certyfikatami w branży lotniczej ściśle określonych w przepisach lotniczych i międzynarodowych standardach. Przekwalifikowanie do wykonywania tych zawodów wymaga znacznego zaangażowania czasowego jak i poniesienia znacznych nakładów finansowych przez kandydatów co może stanowić jedną z barier w uzyskaniu kwalifikacji przez uchodźców wojennych z Ukrainy.

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<https://gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/8413853,uchodzcy-ukraina-rosja-wojna-praca-pawel-szefernak-pesel.html> – 30.05.2022.

³ <https://forsal.pl/praca/artykuly/8412003,polski-rynek-pracy-w-obliczu-fali-uchodzcej-z-ukrainy.html> – 30.06.2022.

Główną barierą utrudniającą wykorzystanie kwalifikacji imigrantów jest bariera językowa. W wielu zawodach niezwykle ważna jest możliwość precyzyjnego komunikowania się z klientami i współpracownikami oraz umiejętności czytania procedur, dokumentacji technicznej, przepisów prawa. Pomimo różnego poziomu kwalifikacji – od umiejętności rzemieślniczych do wysokokwalifikowanych specjalności (np. księgowość, rachunkowość, bankowość, szkolnictwo, personel medyczny, itd.) oprócz bariery językowej problem wynikający z konieczności posiadania pozwolenia do wykonywania zawodu w Polsce, co w przypadku nostryfikacji kwalifikacji jest procesem długotrwałym i kosztownym. W sektorze bezpieczeństwa (np. pracownicy ochrony, specjaliści ceberbezpieczeństwa lub innych funkcjach zapewnienia bezpieczeństwa) nie można zatrudniać osób, co do których są występują ograniczenia możliwości przeprowadzenia weryfikacji gwarancji bezpieczeństwa osobowego.

Analiza rynku pracy wskazuje, że zagospodarowanie zawodowe uchodźców w polskiej gospodarce jest trudne do przeprowadzenia. Istnieje możliwość przystosowania ich w zawodach, w których realizowane są proste czynności wymagające instruktażu, np. w pracach sezonowych: ogrodnictwie, sadownictwie, rolnictwie. Istnieją także możliwości wykorzystania w zawodach produkcyjnych, gdzie nie jest wymagane działanie na podstawie dokumentacji technicznej ale są pożądane już posiadane umiejętności po przyuczeniu na podstawie instruktażu. W branży budowlanej w zakresie umiejętności rzemieślniczych, (np. murarz, pomocnik muraża, glazurnik) przeważa praca fizyczna, co jest kolejną barierą prawną (Kodeks Pracy) w zatrudnieniu kobiet. Dziedzina transportu jest dziedziną, która odnotowuje zapotrzebowanie na kierowców i może stworzyć możliwości wykorzystania potencjału produkcyjnego uchodźców – w zawodzie kierowcy odnotowuje się wzrost zatrudnienia kobiety oraz obywateli Ukrainy.

W ocenie możliwości i barier w zagospodarowaniu potencjału zasobów ludzkich uchodźców wydaje się, że należy zastosować podejście dwuetapowe: 1. Zwiększenie efektywności programu nauki języka polskiego w celu minimalizowania barier komunikacyjnych [Program nauki języka]; 2. Wdrożenie Programu przygotowania uchodźców do powrotu do rodzimego kraju i funkcjonowania w warunkach odbudowy [Program Powrót].

Program nauki języka winien być w miarę możliwości programem obowiązkowym. W ramach postępu program ten zwiększy możliwości wykorzystania posiadanych już umiejętności uchodźców w zawodach wymagających kontaktu z klientem, wyższego procesu komunikowania wewnętrznego w branży usług, np. hotelarstwo, gastronomia, logistyka; branży medycznej i pomocy społecznej, np. pomocy szpitalnej, opiekuna medycznego, pomocy społecznej wśród uchodźców lub wsparcia polskiej pomocy społecznej (opieka nad osobami starszymi, pomoc w czynnościach codziennych), branży produkcji i logistyki w realizowaniu procesów produkcyjnych i logistycznych. Program ten umożliwi realizację Programu Powrót.

Program Powrót ma działanie przyszłościowe i musi korelować z Programem nauki języka. Zakładając, że uchodźcy będą powracać do miejsc zniszczonych będą musieli przystosować się do działania w trudnych warunkach i braku możliwości do wcześniej wykonywanych zawodów. Potrzebą pierwszej kolejności wydaje się być potrzeba umiejętności organizowania działalności na terenach zniszczonych i pozbawionych infrastruktury. Takimi potrzebami mogą być kwalifikacje w zakresie: (i) humanitarnym – pomoc, logistyka humanitarna, (ii) pomoc społeczna dla ludności powracającej – organizowanie podstawowych potrzeb bytowych, organizowania samozatrudnienia i nabywania nowych umiejętności, (iii) organizowania procesu odbudowy infrastruktury krytycznej, społecznej, edukacyjnej, medycznej, usługowej, logistycznej. Program ten jeżeli uwzględni się pozyskanie wiedzy i umiejętności w działalności w warunkach struktur UE umożliwi przygotowanie personelu niezbędnego do odbudowy gospodarki Ukrainy w tle deklarowanych chęci przyjęcia jej do grona państw UE.

W chwili obecnej najbardziej pożądanym programem jest program nauki języka polskiego. Bez realizacji tego programu funkcjonowanie uchodźców w realiach polskiej gospodarki jest bardzo ograniczone. Obecnie przedsiębiorcy jak i odbiorcy usług świadczonych przez uchodźców mają problemy natury komunikacyjnej co w znacznym stopniu, pomimo chęci udzielenia pomocy

uchodźcom, utrudnia lub nawet zniechęca przedsiębiorców do ich zatrudniania. Dopóki bariera ta nie zostanie usunięta będą problemy w możliwości zatrudnienia uchodźców pomimo posiadania przez nich pożądaných na rynku kwalifikacji oraz zdobywania nowych. Natomiast Program nauki języka stworzy możliwości do pozyskania chętnych do realizacji Programu Powrót, w ramach którego przygotowana zostanie kadra w zakresie potrzeb pierwszego rzędu w przypadku powrotu uchodźców do kraju oraz ewentualnej współpracy w odbudowie ukraińskiej gospodarki z polskimi przedsiębiorstwami. Program Powrót może być realizowany ze wsparciem ze środków UE przeznaczonych na pomoc uchodźcom jak i odbudowę gospodarki UE, w której Polska może być jednym z głównych interesariuszy. Jednak jak będzie ewaluować sytuacja w Ukrainie jest trudne do oszacowania tak jak i prognozowanie zainteresowania uchodźców nabywaniem nowych kwalifikacji jak i możliwości ich zatrudnienia.

Wszelkie porpozycje szkoleń dla uchodźców wojennych skierowane do są osób posługujących się już językiem polskim.

- **Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze⁴.**

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.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 1/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Asystent Pracownika Socjalnego
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Cel. Nabywanie przez szkolenych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie wsparcia pracy Pracownika Służby Społecznej, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">wiedzy o przepisach regulujących pracę społeczną Pracowników Socjalnych,umiejętności planowania, organizowania i wykonywania pracy Pracownika Społecznego;umiejętności posługiwania się narzędziami komunikacji interpersonalnej,umiejętności posługiwania się językiem polskim w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Wobec sytuacji związanej z napływem dużej ilości uchodźców wojennych z Ukrainy (z danych rządowych wynika, że jako uchodźcy wojenni zostało zarejestrowanych ok. 400 tys. osób - 95% kobiet, 47 % dzieci i osób starszych) rośnie zapotrzebowanie na obsługę socjalną uchodźców jak i obywateli polskich objętych programem pomocy socjalnej.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: <ul style="list-style-type: none">Znajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnymZnajomość języka ukraińskiego lub innego pozwalającego się komunikować z właściwą grupą narodowościowąWykształcenie średnie
Optymalne cechy dobrej usługi: Generalnie praca Asystenta ma na celu odciążenie kwalifikowanego Pracownika Społecznego z prac administracyjnych, m.in.: <ul style="list-style-type: none">Bezpośredni kontakt z uchodźcamiWstępna selekcja potrzeb i kategoryzacja spraw;

- Pozyskanie danych niezbędnych do załatwienia spraw, m.in. wykonywanie wywiadów środowiskowych wśród odbiorców usług, określanie potrzeb;
- Udzielanie bezpośredniej pomocy w zakresie niezbędnym do udzielania pomocy.

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

Grupa I – Asystent Pracownika socjalnego

- znajomość podstaw prawa w zakresie pomocy socjalnej
- umiejętność komunikacji interpersonalnej
- znajomość planowania, organizowania i wykonywania pracy w instytucji pomocy socjalnej
- umiejętność posługiwania się niezbędnymi narzędziami wykorzystywanymi w pracy socjalnej
- posługiwanie się językiem polskim i ukraińskim, lub innym umożliwiającym komunikacją z innymi grupami narodowościowymi

Grupa II – Asystent pomocy socjalnej

- znajomość procedur określających zasady udzielania pomocy społecznej
- planowanie, organizowanie i wykonywanie bezpośredniej pomocy socjalnej
- umiejętność posługiwania się podstawowymi narzędziami wykorzystywanymi w pomocy społecznej
- umiejętności komunikacji interpersonalnych
- umiejętności wykonywania podstawowych obowiązków życia codziennego dla osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 rż, z wykształceniem:

- min. średnim dla Grupy I, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarstwa, podstawowa opieka medyczna, pracy biurowej, kontaktów,
- min. zawodowym dla Grupy II, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarstwa, podstawowa opieka medyczna, gotowanie, sprzątanie, umiejętności techniczne.

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

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

Dodatkowe uwagi:

Bez uwag

TABELA: Usługa rozwojowa nr 2/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Asystent Pracownika Pomocy Humanitarnej
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Cel. Nabycie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie wsparcia pracy Pracowników Pomocy Humanitarnej, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">• wiedzy o przepisach regulujących pomoc humanitarną,• umiejętności planowania, organizowania i wykonywania pracy Pracownika Pomocy Humanitarnej;• warunkami udzielania pomocy humanitarnej na terenach obętych działaniami wojennymi,• umiejętności posługiwania się narzędziami komunikacji interpersonalnej,• umiejętności posługiwania się językiem polskim w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Wobec sytuacji związanej z napływem dużej ilości uchodźców wojennych z Ukrainy (z danych rządowych wynika, że jako uchodźcy wojenni zostało zarejestrowanych ok. 400 tys. osób - 95% kobiet, 47 % dzieci i osób starszych) oraz działaniami wojennymi w Ukrainie rośnie zapotrzebowanie na obsługę pomocy humanitarnej.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: <ul style="list-style-type: none">• Znajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnym• Znajomość języka ukraińskiego lub innego pozwalającego się komunikować z właściwą grupą narodowościową• Wykształcenie średnie
Optymalne cechy dobrej usługi: Generalnie praca Asystenta ma na celu odciążenie kwalifikowanego Pracownika Społecznego z prac administracyjnych, m.in.: <ul style="list-style-type: none">• Bezpośredni kontakt z uchodźcami• Wstępna selekcja potrzeb i kategoryzacja spraw;

- Pozyskanie danych niezbędnych do załatwienia spraw, m.in. wykonywanie wywiadów środowiskowych wśród odbiorców usług, określanie potrzeb;
- Udzielanie bezpośredniej pomocy w zakresie niezbędnym do udzielania pomocy.

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

Grupa I – Asystent Pracownika Pomocy Humanitarnej

- znajomość podstaw prawa w zakresie pomocy humanitarnej
- umiejętność komunikacji interpersonalnej
- znajomość planowania, organizowania i wykonywania pracy w instytucji pomocy humanitarnej
- umiejętność posługiwania się niezbędnymi narzędziami wykorzystywanymi w pomocy humanitarnej
- posługiwanie się językiem polskim i ukraińskim, lub innym umożliwiającym komunikację z innymi grupami narodowościowymi

Grupa II – Asystent pomocy humanitarnej

- znajomość procedur określających zasady udzielania pomocy humanitarnej
- planowanie, organizowanie i wykonywanie bezpośredniej pomocy humanitarnej
- umiejętność posługiwania się podstawowymi narzędziami wykorzystywanymi w pomocy humanitarnej
- podstawy proesy logistyczne pomocy humanitarnej
- umiejętności komunikacji interpersonalnych
- umiejętności wykonywania podstawowych obowiązków życia codziennego dla osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 rż, z wykształceniem:

- min. średnim dla Grupy I, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarki, podstawowa opieka medyczna, pracy biurowej, kontaktów, pracownika socjalnego, rachunkowości i księgowości.
- min. zawodowym dla Grupy II, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarki, podstawowa opieka medyczna, gastronomiczne, techniczne, magazynowania, organizowania transportów, kierowcy, obsługi maszyn i urządzeń magazynowych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie

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

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

Dodatkowe uwagi:

Zakres należy dostosowywać bezpośrednio do potrzeb zgłaszającego zapotrzebowanie na kwalifikację.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 3/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Asystent Pracownika Medycznej Pomocy Humanitarnej</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Cel. Nabywanie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie wsparcia pracy Pracowników Medycznej Pomocy Humanitarnej na terenach objętych działaniami wojennymi, poprzez nabywanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wiedzy o przepisach regulujących pomoc humanitarną, • umiejętności planowania, organizowania i wykonywania pracy Pracownika Medycznej Pomocy Humanitarnej; • warunkami udzielania pomocy humanitarnej na terenach objętych działaniami wojennymi, • wiedzy i umiejętności funkcjonowania w warunkach zagrożeń wojennych • umiejętności posługiwania się narzędziami komunikacji interpersonalnej, • umiejętności posługiwania się językiem polskim w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy.
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Wobec krytycznej sytuacji wojennej w Ukrainie duże zniszczenia infrastruktury medycznej, ubytek dużej ilości personelu medycznego szacuje się, że istnieje realna potrzeba organizowania Medycznej Pomocy Humanitarnej na terenach objętych działaniami wojennymi. Główna potrzeba może istnieć w zakresie ewakuacji rannych i chorych do placówek medycznych zlokalizowanych w Polsce.</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Znajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnym • Znajomość języka ukraińskiego lub innego pozwalającego się komunikować z właściwą grupą narodowościową • Wykształcenie min. średnie medyczne „ukraińskie”.
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p>

Generalnie praca Asystenta ma na celu odciążenie kwalifikowanego Pracownika Medycznej Pomocy Humanitarnej z prac administracyjnych i wymagającego zaangażowania fizycznego, m.in.:

- Bezpośredni kontakt z rannymi, chorymi;
- Wstępna selekcja potrzeb i kategoryzacja spraw - triaż;
- Pozyskanie danych niezbędnych do załatwienia spraw, m.in. wykonywanie wywiadów środowiskowych wśród odbiorców usług, określanie potrzeb;
- Udzielanie bezpośredniej pomocy w zakresie niezbędnym do udzielania pomocy – m.in. transportowanie, dozór, opieka medyczna.

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

Grupa I – Asystent Pracownika Pomocy Humanitarnej

- znajomość podstaw prawa w zakresie pomocy humanitarnej
- umiejętność komunikacji interpersonalnej
- znajomość planowania, organizowania i wykonywania pracy w instytucji pomocy humanitarnej
- umiejętność posługiwania się niezbędnymi narzędziami wykorzystywanymi w pomocy humanitarnej
- posługiwanie się językiem polskim i ukraińskim, lub innym umożliwiającym komunikacją z innymi grupami narodowościowymi

Grupa II – Asystent pomocy humanitarnej

- znajomość procedur określających zasady udzielania medycznej pomocy humanitarnej
- planowanie, organizowanie i wykonywanie bezpośredniej medycznej pomocy humanitarnej
- umiejętność posługiwania się podstawowymi narzędziami wykorzystywanymi w medycznej pomocy humanitarnej
- podstawy logistyki medycznej pomocy humanitarnej
- umiejętności komunikacji interpersonalnych
- umiejętności wykonywania podstawowych obowiązków życia codziennego dla osób starszych, niepełnosprawnych i dzieci.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 rż, z wykształceniem:

- min. średnim dla Grupy I, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarki, podstawowa opieka medyczna, pracy biurowej, kontaktów, pracownika socjalnego, rachunkowości i księgowości.
- min. zawodowym dla Grupy II, umiejętności zawodowe, np. pielęgniarki, podstawowa opieka medyczna, gastronomiczne, techniczne, magazynowania, organizowania transportów, kierowcy, obsługi maszyn i urządzeń magazynowych.

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

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

Dodatkowe uwagi:

Zakres należy dostosowywać bezpośrednio do potrzeb zgłaszającego zapotrzebowanie na kwalifikację, pracownika.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 4/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Szkolenie w zakresie umiejętności obsługi komputera oraz podstawowych programów biurowych oraz księgowych.
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Efektem szkolenia będzie posiadanie podstawowych umiejętności w zakresie obsługi komputera oraz podstawowych programów biurowych typu MS Office (Word, Power Point Excel) oraz księgowych wraz z podstawami księgowości.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Tak, można zidentyfikować – opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, a także dużym zapotrzebowaniem u pracodawców i zainteresowanie w Polsce osobami posiadającymi przynajmniej podstawowe umiejętności obsługi komputera istnieje zapotrzebowanie na tego typu szkolenie. Dodatkowym atutem będzie posiadanie umiejętności obsługi wybranych programów księgowych i podstaw księgowości. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z podstaw języka angielskiego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: <ul style="list-style-type: none">znajomość języka polskiego w stopniu dobrymwykształcenie średnie
Optymalne cechy dobrej usługi: Podstawowa wiedza z obsługi urządzeń komputerowych
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji? Tak/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: Kobiety i mężczyźni w wieku 18 – 60 lat

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 5/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Członek personelu pokładowego linii lotniczych Stewardesa / Steward (511101)</p> <p>W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:</p> <p>5111 Travel attendants and travel stewards. Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007): Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa. Stewardesa / Steward to członek personelu statku powietrznego, obsługujący załogę i pasażerów lotu, dbający o ich komfort i bezpieczeństwo.</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Stewardesa / Steward zajmuje się bezpośrednią obsługą pasażerów w trakcie lotu oraz przygotowaniem samolotu do przyjęcia pasażerów. Głównym celem pracy stewardesy / stewarda jest zapewnienie pełnej obsługi pasażerów, również w sytuacjach awaryjnych, a także udzielanie pasażerom informacji związanych z lotem. Osoba pracująca w zawodzie jest także odpowiedzialna za przekazywanie pasażerom komunikatów oraz poleceń wydanych przez pilota.</p> <p>Praca w zawodzie stewardesa / steward polega między innymi na:</p> <ul style="list-style-type: none">• udzielaniu pasażerom pomocy przy zajmowaniu miejsc i rozlokowaniu bagażu,• udzielaniu informacji na temat zasad zachowania, w tym bezpieczeństwa obowiązujących na pokładzie,• obsłudze bezpośredniej pasażerów (w tym podawanie posiłków, napojów, sprzedaż produktów z oferty przewoźnika),• przeprowadzaniu ewakuacji w sytuacjach awaryjnych,• udzielaniu pasażerom pomocy medycznej, przy użyciu dostępnych środków (apteczki, defibrylator),• pośredniczeniu w komunikacji między kokpitem a pokładem,• udzielaniu pasażerom pomocy w opuszczaniu samolotu po wylądowaniu. <p>Praca stewardesy / stewarda wykonywana jest przez większość czasu na pokładach samolotów (w powietrzu), a także na terenie infrastruktury portów lotniczych (na ziemi).</p>

Osoby pracujące w zawodzie wykonują swoje obowiązki w różnych porach dnia, w pomieszczeniach – głównie w wąskich przestrzeniach samolotu, klimatyzowanych, ze sztucznym oświetleniem.

Praca wykonywana jest z reguły na stojąco i wymaga noszenia munduru danych linii lotniczych.

Elementem pracy jest dyskomfort związany z turbulencjami, w które może wpaść samolot. Nieodłączną cechą tej pracy jest konieczność ciągłego przekraczania stref klimatycznych i czasowych.

Stewardesa / Steward pracuje w ramach zespołu – załogi obsługującej lot. W zależności od wielkości samolotu oraz liczby pasażerów, liczebność członków zespołu jest określona przez poszczególnych przewoźników.

Stewardesa / Steward w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- terminal POS5,
- sprzęt ewakuacyjny (kamizelki, maski tlenowe),
- wózek pokładowy-cateringowy,
- sprzęt i środki do utrzymania czystości.

Praca w zawodzie stewardesa / steward wykonywana jest w systemie wielozmianowym. Godziny pracy są zmienne, a czas lotu bardzo różny. Praca wykonywana jest w trybie 24-godzinnym, także w dni ustawowo wolne od pracy. W grafiku pracy oprócz regularnych lotów uwzględniane są „dyżury telefoniczne”, które wymagają gotowości do stawienia się w pracy w krótkim czasie.

W trakcie swojej pracy stewardesa / steward w związku z kontaktem z dużą liczbą pasażerów pochodzących z różnych stron świata, a także z uwagi na przebywanie w stale klimatyzowanym, zamkniętym pomieszczeniu, są narażeni na działanie wirusów, bakterii oraz grzybów powodujących szereg chorób oraz dolegliwości.

Ponadto ze względu na specyfikę miejsca pracy stewardesa / steward podczas wykonywania swoich obowiązków są narażeni na:

- choroby kręgosłupa i narządu ruchu, w związku z długotrwałą pracą w pozycji stojącej,
- hałas związany np. z pracą silników samolotowych,
- zaburzenia błędnika (z uwagi na turbulencje),

- bezsenność i zmienność nastroju, osłabienie percepcji, zmęczenie, związane z zakłóceniem rytmu dobowego oraz częstą zmianą ciśnień,
- stres związany z obsługą pasażerów i załogi,
- urazy związane z przemieszczającymi się podczas lotu w sposób nieprzewidziany przedmiotami lub urządzeniami (np. wózek pokładowo-cateringowy).

Potencjalnym zagrożeniem dla osoby w tym zawodzie jest wypadek samolotu spowodowany awarią bądź atakiem terrorystycznym.

Stewardesa zna i rozumie:

- Zasady dotyczące organizacji pracy na pokładzie samolotu;
- Procedury dotyczące przygotowania samolotu do startu;
- Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- Zasady zamawiania oraz przechowywania żywności i napojów;
- Procedury dotyczące gospodarki magazynowej na pokładzie samolotu;
- Procedury postępowania z odpadami;
- Zasady dotyczące utrzymywania porządku na pokładzie.
- Zasady, procesy i zależności związane z komunikowaniem się i budowaniem relacji z pasażerami i innymi członkami załogi;
- Zasady i procedury związane z przyjęciem pasażera indywidualnego oraz grupy pasażerów;
- Zasady i konieczność właściwego rozlokowania pasażerów oraz ich bagażu;
- Procedury dotyczące obsługi pasażerów priorytetowych, niepełnosprawnych oraz opieki nad dziećmi podróżującymi bez osób pełnoletnich.
- Zasady postępowania z poszczególnymi rodzajami pasażerów i wpływ podróży samolotem na psychikę, zwłaszcza osób cierpiących na awiofobię;
- Informacje dotyczące bieżącego lotu;
- Procedury dotyczące postępowania w różnych sytuacjach w trakcie lotu;
- Znaczenie sygnałów podawanych przez pilota;
- Wytyczne dotyczące przygotowywania oraz podawania posiłków w trakcie lotu;
- Asortyment i zasady sprzedaży posiłków, napojów, słodczy lub produktów z oferty „duty free”;

- Zasady przygotowywania pokładu (w tym pasażerów) do lądowania.
- Procedury dotyczące bezpieczeństwa pasażerów;
- Treść komunikatów bezpieczeństwa;
- Instrukcję obsługi pokładowego sprzętu ratowniczego;
- Rozmieszczenie drzwi awaryjnych w samolocie oraz ich obsługę;
- Zasady użytkowania masek tlenowych oraz kamizelek ratowniczych;
- Zasady udzielania pierwszej pomocy.
- Procedury dotyczące przeprowadzenia akcji ewakuacyjnej;
- Zasady zastosowania elementów wyposażenia technicznego do przeprowadzenia ewakuacji (drzwi ewakuacyjne, okna, trapy, liny ewakuacyjne, kamizelki ratunkowe);
- Zasady komunikacji z kapitanem samolotu;
- Zasady komunikacji z pasażerami w sytuacji zagrożenia.

Stewardesa potrafi:

- Stosować zasady organizacji pracy na pokładzie samolotu.
- Wdrażać działania wskazane w procedurach dotyczących przygotowania samolotu do startu;
- Przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- Zamawiać, przyjmować i dbać o właściwy sposób przechowywania żywności na pokładzie samolotu;
- Przestrzegać procedur dotyczących gospodarki magazynowej na pokładzie;
- Usuwać z pokładu odpady zgodnie z procedurami;
- Utrzymać czystość na pokładzie samolotu w trakcie lotu.
- Nawiązywać dobre relacje z pasażerami;
- Współpracować z innymi członkami załogi;
- Stosować procedury związane z przyjęciem pasażerów;
- Rozlokować bagaż zgodnie z procedurami;
- Dbać o komfort podróży pasażerów priorytetowych, niepełnosprawnych oraz dzieci podróżujących bez osób pełnoletnich;
- Postępować z różnymi pasażerami zgodnie z ich potrzebami;

- Odpowiadać na pytania pasażerów związane z bieżącym lotem;
- Przestrzegać oraz egzekwować od pasażerów zachowania zgodne z aktualną sytuacją i sygnałami pilota;
- Przygotowywać oraz podać posiłek w trakcie lotu;
- Prowadzić sprzedaż towarów w trakcie lotu; ☑ Zastosować się do sygnałów wydawanych przez pilota;
- Sprzedawać produkty zgodnie z przyjętymi zasadami i zachowywać ostrożność przy sprzedaży i podawaniu posiłków lub artykułów spożywczych;
- Przygotowywać pokład (w tym pasażerów) do lądowania.
- Przestrzegać oraz wyjaśniać zasady postępowania wskazane w procedurach bezpieczeństwa;
- Przekazywać pasażerom treść komunikatów bezpieczeństwa;
- Obsługiwać pokładowy sprzęt ratowniczy;
- Instruować pasażerów na temat wykorzystania wyjść awaryjnych;
- Instruować pasażerów na temat wykorzystania masek tlenowych oraz kamizelek bezpieczeństwa;
- Udzielać pierwszej pomocy;
- Oceniać potrzebę wdrażania procedur awaryjnych;
- Stosować procedury dotyczące przeprowadzenia akcji ewakuacyjnej;
- Wskazywać drogi ewakuacyjne i sposoby opuszczenia strefy zagrożenia;
- Informować pasażerów o zagrożeniu oraz koniecznych działaniach;
- Wypełniać polecenia kapitana i we właściwy sposób komunikować się z innymi członkami załogi.

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

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

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Obecnie mamy do czynienia z powolnym powrotem działalności linii lotniczych do stanu sprzed pandemii COVID-19 w związku z tym istnieje rosnące zapotrzebowanie na personel pokładowy.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,

KWALIFIKACJI

Kandydat ubiegający się o uprawnienia członka personelu pokładowego, przed ukończeniem szkolenia przejściowego, musi ukończyć z wymaganym wynikiem szkolenie podstawowe, którego program został zatwierdzony przez ULC.

Podstawa prawna

1. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1178/2011 z dnia 3 listopada 2011 r. ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do załóg w lotnictwie cywilnym zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 (Dz. Urz. UE L 311 z 25.11.2011, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L100 z 5.4.2012, str. 1, z późn.zm.); art. 11a, Załącznik V (Part-CC), Załącznik VI (Part-ARA, podczęść CC, Dodatek II).

2. Akceptowalne Sposoby Spełnienia Wymagań (AMC) do Part-CC.

3. Akceptowalne Sposoby Spełnienia Wymagań (AMC) do Part-ARA.

Od 8 kwietnia 2013 roku obowiązują w Polsce nowe wymagania w zakresie kwalifikacji, szkolenia wstępnego i badań lekarskich dla personelu pokładowego wykonującego loty w przewozie lotniczym przy użyciu samolotów i śmigłowców.

Zgodnie z wymaganiem ARA.CC.200 oraz CC.TRA.215 szkolenia wstępne z zakresu wymaganego przepisem Part-CC mogą być prowadzone przez organizacje szkoleniowe lub odpowiednio zatwierdzonych operatorów lotniczych.

Zgodnie z wymaganiem ARA.CC.100(b) oraz CC.CCA.100(b) świadectwo dopuszczenia do pracy personelu pokładowego może być wydawane przez organizację zatwierdzoną do tego celu, mającą przyznane upoważnienie do prowadzenia szkoleń (Part-ARA.CC.200(b)).

Wyróżniamy następujące rodzaje szkolenia personelu pokładowego:

- Szkolenie wstępne-podstawowe (Initial Training);
- Szkolenie przejściowe (Conversion Training);
- Szkolenie w różnicach (Differences Training);
- Szkolenie zapoznawcze (Familiarisation Training);
- Szkolenie okresowe (Recurrent training);
- Szkolenie wznowiające (Refresher training).

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wymagania psychofizyczne:

Dla pracownika wykonującego zawód stewardesa / steward ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych:

- ogólna sprawność fizyczna,
- sprawność narządów równowagi,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność układu mięśniowego,
- sprawność układu krążenia,
- sprawność zmysłu węchu,
- sprawność zmysłu dotyku,
- sprawność układu oddechowego.

W kategorii sprawności sensomotorycznych:

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- szybki refleks,
- zmysł równowagi,
- ostrość wzroku,
- ostrość słuchu,
- rozróżnianie barw,
- powonienie,
- czucie dotykowe,
- zręczność rąk,
- zręczność palców,
- spostrzegawczość.

W kategorii sprawności i zdolności:

- zdolność do podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- zdolność koncentracji uwagi,
- zdolność do przestrzegania reguł, przepisów i standardów,
- podzielność uwagi,
- współdziałanie i współpraca w zespole (grupie),
- zdolność skutecznego przekonywania,
- zdolność zapamiętywania dużej ilości informacji,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność rozwiązywania problemów,
- zdolność planowania i organizowania sobie pracy,
- współdziałanie i współpraca w zespole,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi.

W kategorii cech osobowościowych:

- odporność emocjonalna,
- gotowość do współdziałania,
- gotowość do pracy w szybkim tempie,

- gotowość do pracy w nieprzyjemnych (różnych) warunkach środowiskowych,
- komunikatywność,
- asertywność,
- operatywność i skuteczność,
- samodzielność,
- samokontrola,
- miła aparycja,
- wytrwałość i cierpliwość,
- wytrzymałość na długotrwały wysiłek psychiczny,
- tolerancyjność,
- odwaga,
- odporność na dzielnie pod presją czasu,
- odpowiedzialność za innych,
- empatia,
- kontrolowanie własnych emocji,
- radzenie sobie ze stresem,
- wysoka kultura osobista.

Wymagania zdrowotne

Do pracy w zawodzie stewardesa / stewarda wymagany jest bardzo dobry ogólny stan zdrowia, w szczególności sprawność układu krążenia i układu oddechowego.

Pod względem wydatku energetycznego praca w tym zawodzie należy do prac średnio ciężkich. Występuje w niej znaczne obciążenie psychiczne związane między innymi z koniecznością ciągłego kontaktu z ludźmi i rozwiązywania problemów bieżących, pojawiających się na pokładzie. Obciążenie psychiczne w tym zawodzie wynika również ze świadomości wpływu na bezpieczeństwo innych ludzi oraz z towarzyszącego tej pracy potencjalnego zagrożenia katastrofą samolotową czy zachowaniami terrorystycznymi. Dlatego od osób wykonujących zawód stewardesa / steward wymagana jest odporność na stres i umiejętność radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych.

Przeciwwskazaniami do wykonywania zawodu stewardesa / steward są m.in.:

- zaburzenia równowagi,
- niska odporność psychiczna,
- zaburzenia układu oddechowego i układu krążenia,
- wady wzroku i słuchu nie poddające się korekcji,
- wada wymowy.

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Badania członków personelu pokładowego przeprowadzone zgodnie z wymaganiami minimalnymi zawartymi w EU-OPS 1.995 oraz wydane na ich podstawie zaświadczenia o stanie zdrowia są uznawane za ważne do czasu upływu ich terminów ważności, jednak nie dłużej niż 60 miesięcy.

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie.

Obecnie (2018 r.) do podjęcia pracy w zawodzie stewardesa / steward nie jest konieczne posiadanie wykształcenia kierunkowego. Preferowane jest wykształcenie średnie lub policealne.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Pracownik w zawodzie stewardesa / steward powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań w zakresie obsługi pasażerów w trakcie lotu i poza nim.
- Oceniania wpływu swoich działań realizowanych w ramach pracy zespołowej i ponoszenia odpowiedzialności za ich skutki.
- Dostosowywania zachowania do sytuacji, jakie mają miejsce na pokładzie statku powietrznego.
- Dbania o porządek w swoim otoczeniu.
- Doskonalenia kompetencji zawodowych związanych z obsługą pasażerów.
- Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową oraz normami, przyjętymi w środowisku przewoźników powietrznych.

Wymagania rekrutacyjne linii lotniczych wobec personelu pokładowego:

Proces rekrutacji do pracy na stanowisku członka personelu pokładowego w liniach lotniczych często zależy od kultury danego kraju i potrzeb przewoźnika.

Podstawowe wymagania podczas przyjęcia do pracy w charakterze członka personelu pokładowego to:

- ukończone 18 lat;
- wykształcenie minimum średnie;

- znajomość języków obcych-j. angielski obowiązkowo plus jeden język obcy (opcjonalnie lub obligatoryjnie w zależności od linii lotniczej);
- bardzo dobry stan zdrowia-potwierdzony zaświadczeniem lekarskim o stanie zdrowia;
- umiejętność pływania;
- posiadania zaświadczenia o niekaralności-dokumentu potwierdzającego, że dana osoba nie została skazana wyrokiem sądu i nie figuruje w Krajowym Rejestrze Karnym (dotyczy Polski);
- posiadanie ważnego paszportu lub brak przeciwwskazań do jego wydania;
- posiadanie lub gotowość przyjęcia szczepień przeciw chorobom zakaźnym oraz tropikalnym;
- wysokie predyspozycje psychofizyczne;
- dobra komunikacja;
- umiejętności organizacyjne;
- umiejętność pracy w zespole;
- wysoka kultura osobista;
- odporność na stres;
- wysoko rozwinięte cechy interpersonalne;
- dobra orientacja w przestrzeni oraz w nietypowym środowisku;
- elastyczność w pracy (umiejętność dostosowania do zmiennego harmonogramu lotów, pracy w nocy, w zmiennych strefach czasowych, w różnych warunkach atmosferycznych-wysokie/niskie temperatury, w warunkach nieregularnych posiłków oraz wypoczynku);
- umiejętność pracy w hałasie, w warunkach obniżonego ciśnienia, w zaciemnieniu, w ciasnych pomieszczeniach;
- dyspozycyjność (szybkość uzyskania gotowości do pracy, przeciętnie do 2 godzin od wezwania do pracy w czasie pełnienia dyżuru);
- akceptacja określonego standardu wyglądu, ubioru, makijażu, fryzury, używanych kosmetyków, higieny osobistej itp.;
- gotowość jednoczesnej realizacji procedur bezpieczeństwa lotu, serwowania posiłków i napojów pasażerom, a także niegruntownego sprzątnięcia samolotów;

- pozostałe najczęściej stosowane wymagania stawiane przez linie lotnicze:
proporcjonalna budowa ciała, utrzymanie wskaźnika BMI (Body Mass Index): 18,5–25,0 , umiejętność zachowania dyskrecji (np. w lotach dyspozycyjnych i VIP).

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

Stewardesa / Steward może awansować na stanowisko:

- starszej stewardesy / starszego stewarda,
- szefowej / szefa pokładu,
- instruktorki szkoleniowej / instruktora szkoleniowego.

Osobom pracującym w zawodzie możliwość rozwoju zawodowego daje podejmowanie specjalistycznych kursów i szkoleń w zakresie obsługi pasażerów czy też nauki języków obcych itp.

Stewardesa / Steward może również rozszerzać swoje kompetencje zawodowe o nowe obszary poprzez podejmowanie kształcenia i/lub szkolenia w zawodach pokrewnych.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kobiety i mężczyźni w wieku 18 – 30 lat, wykształcenie min średnie

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 6/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Pracownik obsługi klienta
Cel. Nabywanie przez szkolenych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie profesjonalnej obsługi klienta na różnych stanowiskach oraz w ramach różnych czynności zawodowych związanych z kontaktem z klientem, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">• wiedzy dotyczącej klasyfikacji alternatywnych form i stylów obsługi klienta• wiedzy na temat praw klientów, w tym związanych z procesami ochrony praw klienta/konsumenta,• umiejętności porównania obsługi tradycyjnej, preselekcyjnej i samoobsługi,• umiejętności doboru optymalnych do realiów sytuacji form obsługi klienta,• umiejętności planowania i projektowania proces obsługi klienta,• umiejętności reagowania na problemy pojawiające się w obsłudze klienta,• umiejętności zbadania skuteczności i efektywności poszczególnych elementów obsługi klienta,• umiejętności reagowania w sytuacji roszczeń klientów, pretensji, skarg, uzasadnionych oraz nieuzasadnionych,• umiejętności opanowania stresu i emocji związanych z obsługą klienta.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować – opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, a także dużym zapotrzebowaniem u pracodawców i zainteresowaniem w Polsce osobami posiadającymi przynajmniej podstawowe umiejętności obsługi klienta istnieje zapotrzebowanie na tego typu szkolenie. Powszechność wykorzystania w różnych obszarach, tj. zawodach i na różnych stanowiskach wskazanych kompetencji stanowi dodatkowy atut dla opisanego szkolenia. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z podstaw języka angielskiego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: <ul style="list-style-type: none">• znajomość języka polskiego w stopniu dobrym

- znajomość języka ukraińskiego lub innego pozwalającego się komunikować z właściwą grupą narodowościową
- wykształcenie średnie

Optymalne cechy dobrej usługi:

- nawiązanie kontaktu z klientem,
- realizacja obsługi z poszanowaniem prawa klienta,
- uwzględnienie specyfiki usługi, potrzeb i oczekiwań klienta,
- realizacja usługi z uwzględnieniem kultury obsługi klienta.
- rozwiązywanie problemu związanego z obsługą trudnego klienta.

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

- kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 rż, z wykształceniem:
- min. średnim
- posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym,
- posługujących się językiem ukraińskim lub innym pozwalającym komunikować się z właściwą grupą narodowościową.

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 7/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Pracownik zespołu „need help”
Cel. Nabycie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie wykonywania czynności związanych z obsługą klienta na lotnisku - „need help”, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">• umiejętności przekazywanie informacji pasażerom na lotnisku,• umiejętności obsługi pasażerów i klientów lotniska w zakresie rozwiązywania ich problemów,• wiedzy na temat topografii lotniska,• umiejętność obsługi klienta w zakresie pomocy w poruszaniu się na lotnisku,• umiejętność transportowania pasażerów po lotnisku,• umiejętności reagowania na problemy pojawiające się w związku z podróżą,• umiejętności opanowania stresu i emocji związanych z obsługą klienta.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak /Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Tak, można zidentyfikować – opis jest kwalifikacją. / Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, a także dużym zapotrzebowaniem u pracodawców i zainteresowanie w Polsce osobami posiadającymi przynajmniej podstawowe umiejętności obsługi klienta „need help” istnieje zapotrzebowanie na tego typu szkolenie. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z zakresu języka obcego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: <ul style="list-style-type: none">• minimum wykształcenie średnie,• dobra znajomość języka angielskiego,• dobra dykcja,• łatwość nawiązywania kontaktu z klientem,• odporność na stres,• wysoka kultura osobista,• obsługa komputera, znajomość środowiska MS Office.
Optymalne cechy dobrej usługi: <ul style="list-style-type: none">• nawiązanie kontaktu z klientem,

- realizacja obsługi z poszanowaniem prawa klienta,
- uwzględnienie specyfiki usługi, potrzeb i oczekiwań klienta,
- realizacja usługi z uwzględnieniem kultury obsługi klienta.
- rozwiązywanie problemu związanego z obsługą trudnego klienta.

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

- kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 rż, z wykształceniem:
- min. średnim
- posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym,
- posługujących się językiem angielskim w stopniu dobrym,
- posługiwanie się komputerem, znajomość środowiska MS Office.

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 8/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Magazynier - logistyk
Cel. Nabycie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie profesjonalnej obsługi klienta na różnych stanowiskach oraz w ramach różnych czynności zawodowych związanych z kontaktem z klientem, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">• umiejętności kontroli jakości i startowania przychodzących przesyłek,• umiejętność odbioru ilościowego i jakościowego towaru,• umiejętność wydania towaru na podstawie odpowiednich dowodów rozrachunkowych,• umiejętność rozmieszczenia i układania towarów na wyznaczonej powierzchni magazynowej,• umiejętność zabezpieczenia towarów przed zepsuciem, zniszczeniem i kradzieżą,• umiejętność odpowiedniego oznakowania składowanych towarów,• wiedza nt. trwałości i ważności towarów oraz terminów zwrotów opakowań• umiejętność utrzymania porządku i czystości w magazynie, przejezdności dróg transportowych, eksploatacyjnych i pożarowych,• wiedza na temat zasad bezpieczeństwa przeciwpożarowego,• umiejętność skanowania przesyłek za pomocą skanera,• umiejętność rozładowania i załadowania kontenera frachtu do dalszej wysyłki,• umiejętność prowadzenia dokumentacji magazynowej i wysyłkowej przy pomocy programów komputerowych i w sposób tradycyjny,• wiedza i umiejętność przeprowadzenia inwentaryzacji doraźnych i ciągłych,• nadzór nad pracą osób zatrudnionych w magazynie.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/ Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, a także dużym zapotrzebowaniem u pracodawców i zainteresowaniem w Polsce osobami posiadającymi umiejętności magazyniera. W związku z pandemią Covid-19 zwiększyła się sprzedaż zdalna i co się z tym wiąże również konieczność przechowywania/magazynowania towarów których przepływ musi być należycie zarządzany. Istnieje zapotrzebowanie na tego typu szkolenie. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z języka polskiego.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,

KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- znajomość języka polskiego w stopniu dobrym,

Optymalne cechy dobrej usługi:

- sprawność realizacji usługi,
- terminowość realizacji usługi,
- działanie zgodne z procedurami związanymi z realizacją wysyłek,
- działanie zgodne z procesem przechowywania przesyłek/towarów,
- rzetelność prowadzenia dokumentacji.

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

Warunki optymalne określone na podstawie kwalifikacji MAGAZYNIER-LOGISTYK 432106.

Efekty uczenia się minimalne/optymalne:

- rozróżnia pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią;
- rozróżnia zadania i uprawnienia instytucji oraz służb działających w zakresie ochrony pracy i ochrony środowiska w Polsce;
- określa prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- przewiduje zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych;
- określa zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy;
- określa skutki oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka;
- organizuje stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- stosuje środki ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania zadań zawodowych;
- przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosuje przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- udziela pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia;
- przestrzega zasad kultury i etyki;
- jest konsekwentny i kreatywny w realizacji zadań;
- potrafi zarządzać i planować czasem;
- przewiduje skutki podejmowanych działań;

- ponosi odpowiedzialność za podejmowane działania;
- jest otwarty na zmiany;
- stosuje techniki radzenia sobie ze stresem;
- aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe;
- przestrzega tajemnicy zawodowej;
- negocjuje warunki porozumień;
- jest komunikatywny;
- stosuje metody i techniki rozwiązywania problemów;
- współpracuje w zespole;
- stosuje przepisy prawa z obszaru funkcjonowania gospodarki rynkowej;
- stosuje przepisy prawa pracy, przepisy prawa dotyczące ochrony danych osobowych oraz przepisy prawa podatkowego i prawa autorskiego;
- stosuje przepisy prawa dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej;
- rozróżnia przedsiębiorstwa i instytucje występujące w branży i powiązania między nimi;
- analizuje działania prowadzone przez przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży;
- inicjuje wspólne przedsięwzięcia z różnymi przedsiębiorstwami z branży
- przygotowuje dokumentację niezbędną do uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej;
- prowadzi korespondencję związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- obsługuje urzędy biurowe oraz stosuje programy komputerowe wspomagające prowadzenie działalności gospodarczej;
- planuje i podejmuje działania marketingowe prowadzonej działalności
- planuje działania związane z wprowadzeniem innowacyjnych rozwiązań;
- stosuje zasady normalizacji;
- optymalizuje koszty i przychody prowadzonej działalności gospodarczej;
- posługuje się terminologią z zakresu magazynowania;
- przechowuje i zabezpiecza dokumenty;
- rozróżnia rodzaje magazynów: małe, średnie, wielkopowierzchniowe i specjalistyczne;
- określa koszty usług magazynowych;
- rozróżnia rodzaje zapasów;
- określa warunki przechowywania i transportu towarów;
- określa zasady zabezpieczania towarów przed uszkodzeniem, zniszczeniem zagarnięciem;
- określa zasady gospodarowania opakowaniami;
- określa strukturę procesu produkcyjnego ;
- rozróżnia cechy charakterystyczne surowców i materiałów;
- określa miejsce i warunki przechowywania materiałów do produktu;
- określa etapy dystrybucji;
- dobiera kanały dystrybucji;

- określa wymagania procesu magazynowania w centrach dystrybucji i terminalach;
- stosuje programy komputerowe wspomagające wykonywanie zadań;
- stosuje zasady normalizacji w zawodzie;
- optymalizuje zagospodarowanie przestrzeni magazynowej;
- dobiera wyposażenie magazynowe do przechowywanych zapasów;
- organizuje czynności związane z procesami magazynowymi;
- dobiera opakowania do rodzaju produktów i potrzeb klienta;
- posługuje się przyjętym w magazynie systemem identyfikacji towarów;
- stosuje systemy informatyczne dostosowane do formy organizacji procesu produkcji;
- przygotowuje dokumenty w działalności logistycznej;
- stosuje procedury dotyczące rozliczenia się z powierzonego majątku na podstawie inwentaryzacji;
- dobiera urządzenia do wykonywania transportowych czynności magazynowych
- dokonuje ilościowego i jakościowego odbioru towaru;
- monitoruje stany zapasów magazynowych z uwzględnieniem asortymentu oraz terminów przechowywania materiałów;
- przygotowuje i dokonuje inwentaryzacji;
- dokonuje przyjmowania i realizacji reklamacji;
- stosuje systemy przepływu informacji i systemy informatyczne w procesie magazynowania;
- sporządza dokumentację magazynową wraz z ewidencją;
- kompletuje materiały do poszczególnych etapów produkcji;
- przestrzega zasad gospodarki odpadami;
- stosuje urządzenia automatycznej identyfikacji towarów;
- sporządza dokumenty dotyczące dystrybucji w języku polskim i języku obcym;
- sporządza dokumenty dotyczące przepływu materiałów w procesie produkcji w języku polskim i języku obcym.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

- kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 r.,
- wykształcenie średnie,
- posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym.

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 9/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Pracownik gastronomii/kucharz
Cel. Nabycie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań w zakresie profesjonalnej obsługi klienta na różnych stanowiskach oraz w ramach różnych czynności zawodowych związanych z kontaktem z klientem, poprzez nabycie: <ul style="list-style-type: none">• umiejętność przygotowywania prostych lub gotowych posiłków i napojów takich jak: kanapki, pizza, ryba z frytkami, sałatki i kawa;• umiejętność mycia, krojenia, odmierzania i mieszania posiłków przeznaczonych do gotowania;• umiejętność obsługi sprzętów gotujących takich jak: grille, kuchenki mikrofalowe i frytkownice;• umiejętność sprzątnięcia kuchni i pomieszczeń, w których przygotowywana jest żywność;• umiejętność czyszczenia przyborów do gotowania i ogólnego użytku wykorzystywanych w kuchniach i restauracjach;• oceniania jakości produktów;• ocenia i stosuje odpowiedni sposób przechowywania żywności;• stosuje odpowiednią obróbkę produktów i przygotowania stanowiska pracy;• posiada umiejętność obsługi sprzętu gastronomicznego;• posiada umiejętność wydawania dań.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak/ Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją./ Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, a także dużym zapotrzebowaniem u pracodawców i zainteresowaniem w Polsce osobami posiadającymi umiejętności pracy w branży gastronomicznej. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z podstaw języka angielskiego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,

KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

— znajomość języka polskiego w stopniu dobrym,

Optymalne cechy dobrej usługi:

- sprawność realizacji usługi,
- działanie zgodne z procedurami związanymi z realizacją usługi,
- właściwy dobór produktów.

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

Warunki optymalne określone na podstawie kwalifikacji KUCHARZ 512001

Efekty uczenia się minimalne/optymalne:

- przystosowuje stanowisko pracy do swoich potrzeb,
- uwzględniając wymagania ergonomii, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej
- przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska podczas wykonywania zadań na stanowisku pracy
- utrzymuje porządek na stanowisku pracy
- rozróżnia środki ochrony indywidualnej i zbiorowej stosowane podczas wykonywania zadań zawodowych
- dobiera środki ochrony indywidualnej do rodzaju wykonywanego zadania
- stosuje zabezpieczenia i środki ochrony podczas użytkowania maszyn, urządzeń i narzędzi wykorzystywanych podczas wykonywania zadań zawodowych
- rozróżnia produkty podstawowe stosowane w gastronomii
- rozróżnia rodzaje mięs i elementy tusz oraz podroby (wołowe, wieprzowe, jagnięce, cielęce, drobiowe)
- rozpoznaje sery (miękkie, półtwarde, twarde, pleśniowe)
- rozróżnia wyroby mleczne (jogurty, śmietany, maślanki)
- określa zastosowanie produktów w procesie przygotowania potraw
- rozróżnia elementy receptury gastronomicznej, w tym normatyw surowcowy
- oblicza na podstawie receptur zapotrzebowanie na produkty do przygotowania potraw
- odważa i odmierza składniki na podstawie receptur
- odważa i odmierza gramaturę porcji potraw
- szacuje koszty przygotowania potraw (foodcost)
- stosuje metody i techniki przygotowania dań
- przygotowuje dania mięsne, warzywne itp.

- dobiera produkty do przygotowania dań
- przygotowuje stanowisko pracy do wydawania dań.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

- kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 r.,
- posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym.

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 10/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Utrzymanie czystości
Cel Osoba posiadająca kwalifikację „utrzymania czystości” jest przygotowana do wykonywania zadań związanych z profesjonalnym utrzymaniem czystości w różnych obiektach. Wykazuje się samodzielnością w ramach wykonywanych działań zawodowych. Jest również przygotowana do planowania oraz realizowania działań związanych z profesjonalnym utrzymaniem czystości. W trakcie realizacji zadań zawodowych przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest przygotowana do samodzielnego wykonywania zleconych jej zadań zawodowych, zgodnie z określonymi procedurami danego miejsca pracy oraz z specyfiką produktu chemicznego.
Efekty uczenia się: <ul style="list-style-type: none">• umiejętność wykonywania zadań związanych z profesjonalnym utrzymaniem czystości w różnych obiektach,• umiejętność samodzielnej pracy w ramach wykonywanych działań zawodowych,• umiejętność planowania oraz realizowania działań związanych z profesjonalnym utrzymaniem czystości,• umiejętność przygotowania roztworu czyszczącego dostosowanego do rodzaju zabrudzenia i powierzchni na której występują zabrudzenia,• umiejętność doboru i użytkowania narzędzi i maszyn niezbędnych do wykonania usługi,• umiejętność odczytu z dokumentacji informacji potrzebnych do wykonywania działań zawodowych,• umiejętność usuwania zabrudzeń,• umiejętność samodzielnego wykonywania zleconych jej zadań zawodowych, zgodnie z określonymi procedurami danego miejsca pracy, zasadami zawartymi w Karcie charakterystyki produktu chemicznego i planem higieny oraz obowiązującymi przepisami, w tym związanymi z BHP.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak /Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Tak, można zidentyfikować – opis jest kwalifikacją. / Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Firmy świadczące usługi profesjonalnego utrzymania czystości współpracują ze wszystkimi sektorami gospodarki. Świadczą usługi w różnego rodzaju obiektach, jak: centra handlowe, biurowce, budynki administracji publicznej, szkoły, szpitale etc. Polski rynek

profesjonalnego sprzątania szybko się rozwija (rozwija się najszybciej spośród europejskich rynków). W chwili obecnej, jak szacuje Polska Izba Gospodarcza Czystości, w Polsce działa ponad 3500 profesjonalnych podmiotów zatrudniających ok. 500 000 osób. Dodatkowo należy pamiętać o wewnętrznych działach, zajmujących się utrzymaniem czystości w instytucjach nie korzystających z outsourcingu. Szacuje się, że polski rynek sprzątania wart jest 15 mld zł. Na chwilę obecną personel zajmujący się profesjonalnym utrzymaniem czystości, niezależnie od miejsca i formy zatrudnienia, posiada wiedzę na różnym poziomie czasami nie wystarczającą do stosowanych urządzeń, technologii, środków. W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, nabycie kwalifikacja stać się może przepustką do uzyskania zatrudnienia. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z podstaw języka angielskiego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- znajomość języka polskiego w stopniu podstawowym,

Optymalne cechy dobrej usługi:

- sprawność realizacji usługi,
- działanie zgodne z procedurami związanymi z realizacją usługi.

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

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

- kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 r.,
- posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym.

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

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

Dodatkowe uwagi:

...

TABELA: Usługa rozwojowa nr 11/11

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Pracownik utrzymania terenów zielonych
Cel. Nabycie przez szkolonych podstawowej wiedzy i umiejętności do sprawowania podstawowej opieki i prowadzenia pielęgnacji terenów zielonych na podstawie określonego przez ogrodnika lub architekta krajobrazu planu oraz harmonogramu pielęgnacji. <ul style="list-style-type: none">• umiejętność planowania i organizacji prac ogrodniczych,• umiejętność zakładania i prowadzenia upraw ogrodniczych,• umiejętność projektowania, urządzeń i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu,• umiejętność organizacji prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu,• umiejętność posługiwania się rysunkami i odczytywanie z nich informacji,• umiejętność posługiwania się dokumentacją dotyczącą budowy architektury krajobrazu,• umiejętność organizacji prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów krajobrazu• umiejętność obsługiwanie się narzędziami i urządzeniami.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak /Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Tak, można zidentyfikować – opis jest kwalifikacją. / Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Kwalifikacja stanowi odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w zakresie przeprowadzania procesu pielęgnacji i sprawowania opieki nad terenami zielonymi. Popyt na profesjonalistów w tej branży wynika z dużego zainteresowania społeczeństwa realizacjami z zakresu architektury krajobrazu zarówno na terenach prywatnych jak i publicznych. Kwalifikacja jest wynikiem potrzeb rynku, innowacyjnego podejścia do kształtowania przestrzeni terenów zielonych. W związku napływem uchodźców z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie w Polsce, nabycie kwalifikacja stać się może przepustką do uzyskania zatrudnienia. Elementem zintegrowanym z wymienionym szkoleniem będzie szkolenie z podstaw języka angielskiego oraz polskiego niezbędnych do realizacji szkolenia.
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi:

<ul style="list-style-type: none"> znajomość języka polskiego w stopniu podstawowym.
Optymalne cechy dobrej usługi: <ul style="list-style-type: none"> sprawność realizacji usługi, działanie zgodne z procedurami związanymi z realizacją usługi.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Tak/Nie
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: <ul style="list-style-type: none"> kobiety i mężczyźni w wieku od 20 lat do 65 r., wykształcenie średnie, posługujących się językiem polskim w stopniu dobrym.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się? Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych. / Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował adekwatny do efektów uczenia się proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.
Dodatkowe uwagi: ...

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

...

- 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.**

...

- **Źródła informacji**

...