

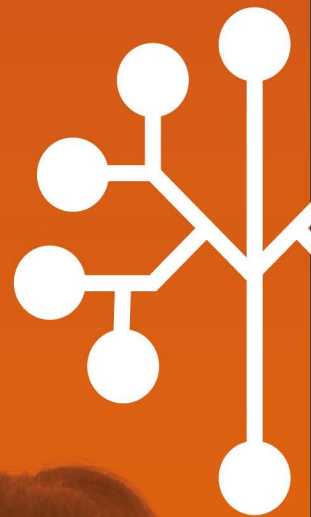
 **PARP**

Grupa PFR



Sektorowa Rada  
ds. Kompetencji

Moda i Innowacyjne Tekstyli



**BADANIA PORÓWNAWCZE  
Z KRAJAMI UE W ZAKRESIE  
SEKTOROWYCH RAM KWALIFIKACJI**

Niedawne wydanie raportu Światowej Komisji MOP ds. Przyszłości pracy zwróciło również w dalszym ciągu uwagę na uczenie się przez całe życie.

***Raport wzywa do skoncentrowania się na ludziach na przyszłości pracy, która „oznacza inwestowanie w zdolności ludzi, umożliwianie im nabywania umiejętności, przekwalifikowywania się i podnoszenia umiejętności oraz wspieranie ich w różnych przejściach, które napotkają w trakcie swojego życia” (ILO, 2019, s. 24).***

## Spis treści

### Wprowadzenie

1. Wielkość oraz struktura sektora – przemysłu mody innowacyjnych tekstyliów w Polsce oraz wybranych państwach UE
2. Podejście sektorowe – sektorowe ramy kwalifikacji w Europie
3. Krajowe i regionalne ramy kwalifikacji – aspekt sektorowych ram kwalifikacji w poszczególnych państwach UE
  - Niemcy
  - Hiszpania
  - Portugalia
  - Włochy
  - Polska
4. Sektorowe Rady do spraw kompetencji w UE  
- Europejskie Rady ds. Umiejętności Sektorowych
5. Podsumowanie – wnioski i rekomendacje

## Wprowadzenie

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

Materiał zawiera próbę porównania sektorowej ramy kwalifikacji w zakresie przemysłu mody innowacyjnych tekstyliów opracowaną w Polsce z podobnymi inicjatywami w zakresie sektora mody w krajach UE w szczególności z czołowymi producentami w branży tj.:

- Niemcy,
- Hiszpania,
- Portugalia,
- Włochy,
- Polski.

Przedsięwzięcie w zakresie analizy podejść do sektorowych ram kwalifikacji w poszczególnych krajach okazało się jednak przedsięwzięciem dość złożonym i niejednoznacznym. Właściwie w żadnym z opisanych państw nie ma możliwości bezpośredniego odniesienia się do sektora w zakresie poziomów oraz wyznaczników mimo, iż sektor mody we wskazanych krajach jest istotny dla gospodarki danego kraju.

Krajowe Ram Kwalifikacji oraz rozwój Sektorowych Ram Kwalifikacji, to narzędzia wspierające działania w zakresie istotnego oraz aktualnego obecnie problemu jakim jest podejścia do zasobów ludzkich oraz efektywniejsze zarządzanie wiedzą w sektorze.

Sektorowe ramy kwalifikacji porządkują obszar kwalifikacje i kompetencje w danej branży, umożliwiają ich lepsze zrozumienie, możliwość łatwiejszego zastosowania oraz porównania w wymiarze krajowym, lokalnym, regionalnym oraz tym najistotniejszym międzynarodowym.

Są narzędziem umożliwiającym właściwą i skuteczną komunikację między pracownikami oraz pracodawcami danej branży oraz pomiędzy systemem kształcenia i szkolenia a rynkiem pracy.

Sektorowe ramy kwalifikacji jako elementy struktury sektora powinny stać na straży zachodzących w nim zmian i być pomostem umożliwiającym szybkie wprowadzanie koniecznych modyfikacji szczególnie obejmujących aspekt edukacji formalnej i pozaformalnej.

Opracowanie pilotażowych sektorowych ram kwalifikacji w Polsce rozpoczęto się w 2011 r. Jako główny cel sektorowych ram kwalifikacji była identyfikacja podaży i popytu na kompetencje i kwalifikacje w różnych branżach.

Do opracowywania tychże analiz zaproszeni zostali przedstawiciele różnych instytucji biznesowych, specjaliści zajmujący istotne dla branży stanowiska, przedstawiciele instytucji edukacyjnych, uczelni wyższych itp. W ramach tych działań stwierdzono, iż aby sektorowa rama kwalifikacji była opracowana poprawnie i uwzględniała wszystkie istotne segmenty sektora musi być reprezentatywna dla sektora.

W ujęciu polskim sektor - przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów to 3 gałęzie przemysłu:

- tekstylno-włókienniczy - ZT/PKD 13;
- odzieżowy – ZO /PKD 14;
- skórzany – ZS/ PKD 15.

Definicja sektora przyjęta w Polsce jest zgodna z nomenklaturą panującą w Unii Europejskiej. W niniejszym opracowaniu używając słowa sektor należy mieli na uwadze powyższą definicję tj. przemysł mody innowacyjne tekstylia.

Niniejszy materiał zawiera próbę zaprezentowania wielkości sektora, jego złożoności oraz wskazanie różnic istniejących nie tylko pomiędzy sektorowymi ramami lecz w odniesieniu do elementów istotnych w danym systemie kwalifikacji kraju lub jego branżowego podejścia. Zalecenia do rozbudowy Polskiej Sektorowej Ramy Kwalifikacji w kontekście działań na rzecz umiejętności sektorowych jest ciągle aktualne w kontekście działań Unii Europejskiej w zakresie wzmacniania sektorów.

Materiały w zakresie sektorowego podejścia w niektórych krajach ograniczają się wyłącznie do skupienia się na głównie na kwalifikacjach istotnych tu i teraz, trudno jednak obecnie dywagować o ich przyszłym rozwoju.

Polskie opracowanie Sektorowej Ramy Kwalifikacji na tle krajów analizowanych można pokusić się o stwierdzenie, iż jest imponujące i może stanowić materiał wyjściowy do umiejętności sektorowych przyszłości w branży przemysł mody i innowacyjne tekstylia.

## **1. Wielkość oraz struktura sektora – przemysłu mody innowacyjnych tekstyliów w Polsce oraz wybranych państwach UE**

W Unii Europejskiej przemysł tekstylny i odzieżowy doświadcza wysokiej konkurencji na arenie międzynarodowej, w szczególności ze strony krajów, w których niskie płace i składki na świadczenia społeczne lub ich brak, dają znaczącą przewagę konkurencyjną nie tylko w obszarze produkcji i logistyki sektora ale również w wielu innych obszarach działalności gospodarki.

Wszelkie działania w zakresie rynku międzynarodowego, podejmowane przez firmy z branży odzieżowej i tekstylnej wymagają dziś zasadniczej zmiany nie tylko w kwestii produkcji, organizacji, zarządzania, marketingu ale również w sposobie komunikacji, sprzedaży itp. Ponadto w firmach zachodzą różne procesy, szczególnie w zakresie konieczności powiązania własnych potrzeb z realiami efektywnego funkcjonowania na rynkach międzynarodowych. Ciągłe pojawiające i nieustannie zachodzące potrzeby zmian i rosnące kryteria wymagań to również problem w zakresie odpowiedniego dostosowania kwalifikacji kadr, osób pracujących pośrednio i bezpośrednio na wszystkich etapach, dotyczą min. produkcji odzieży i sektora tekstylnego, gdzie jedną zmianę wymusza kilka innych zmian np. zmiana stylu i warunków życia społeczeństwa, wymusza wręcz konieczność rozwoju działań prośrodowiskowych itp.

W ślad za zachodzącymi zmianami na rynku pracy nie podążają w odpowiednim tempie przemiany np. w systemie edukacji i kształceniu zawodowym lub proponowane zmiany postępują lub zostają wdrożone stosunkowo wolno.

Powolne wdrażanie lub brak w systemie edukacji zmian, powodują brak w danym okresie odpowiednio wykwalifikowanych zasobów, na różnych szczeblach sektora, tym samym powodują brak wykwalifikowanych pracowników tak poszukiwanych przez pracodawców.

Problem w zakresie zapotrzebowania na pracowników z roku na rok coraz bardziej przybiera na sile i jest odczuwalny w coraz większym wymiarze.

Na rynku europejskim dominują małe i średnie przedsiębiorstwa (MSP) w sektorze tekstylnym i odzieżowym, które nie dysponują wystarczającym potencjałem do wejścia na

rynki międzynarodowe. Dotychczas przyczyny tego stanu były postrzegane jako brak zarysowanych strategii wzrostu zainteresowania eksportem oraz braku zdolności do tworzenia warunków niezbędnych do jego rozwoju.

Jednak ostatnie lata jako główną przyczynę wszelkich kłopotów w sektorach podkreślają brak wykwalifikowanych zasobów kadrowych.

Jednocześnie, wcześniejsza ogólna stagnacja w Unii Europejskiej wpływała negatywnie na rozwój innowacyjności, w szczególności innowacji nietechnologicznych w zakresie metod organizacyjnych oraz w zakresie zarządzania.

*Polski rynek odzieżowo-tekstylny* staje się coraz większą siłą gospodarczą. Sukcesy polskich firm powodują, że branża cieszy się coraz większym zainteresowaniem, a tym samym przyciąga coraz więcej młodych osób, chcących nabywać i rozwijać swoje kwalifikacje oraz kompetencje w zawodach szkolnych takich jak min. Krawiec, Technik przemysłu mody.

Z wielu dostępnych prognoz można wnioskować, iż rozwój rynku odzieżowo-tekstylnego w Polsce w 2022 roku osiągnie wartość ponad 43 mld PLN, będzie to znaczący wzrost w stosunku do lat ubiegłych. Obecnie rynek ten wart jest prawie 36 mld PLN i tworzą go nie tylko polskie przedsiębiorstwa, ale także znane zachodnie marki.

Wartość globalnego rynku odzieżowo-tekstylnego szacuje się na ponad 2,5 trylionów dolarów rocznie. W Polsce sektor PMIT również ma się dobrze i wykazuje tendencję wzrostową.

Branża odzieżowo-tekstylna w Polsce rozwija się w bardzo dynamicznym tempie o około 5-6% rocznie. Obecnie na krajowym rynku funkcjonuje ponad 2 tys. zarejestrowanych podmiotów zajmujących się produkcją odzieży. W konsekwencji w rankingach europejskich Polska zajmuje 8. pozycję, jeżeli chodzi o rynek odzieżowo-tekstylny w znaczeniu gospodarczym. Poniżej tabela 1 wskazuje ogólną strukturę wielkość rynku odzieżowo-tekstylnego w znaczeniu gospodarczym w UE.



Kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
UE	307 841,2	301 840,6	283 761,1	293 524,2	298 033,2	299 923,0	299 666,8	309 434,3	324 922,9
Wielka Brytania	59 862,1	53 371,9	47 161,4	50 962,9	53 681,4	58 788,7	58 827,7	65 298,0	76 193,1
Niemcy	58 142,0	56 388,0	54 186,0	55 901,0	57 686,0	59 661,0	60 069,0	60 634,0	61 686,0
Włochy	51 490,1	52 734,7	50 945,3	53 694,0	54 738,3	51 282,5	50 058,9	50 658,3	51 293,4
Francja	38 303,0	37 495,0	36 146,0	36 000,0	35 574,0	35 581,0	35 575,0	36 099,0	36 247,0
Hiszpania	26 529,0	26 005,0	23 330,0	23 739,0	22 549,0	20 700,0	20 060,0	20 497,0	20 722,0
Holandia	12 230,0	12 338,0	12 254,0	12 415,0	12 376,0	12 091,0	11 868,0	12 084,0	12 381,0
<b>Polska</b>	<b>6 041,2</b>	<b>6 875,8</b>	<b>5 609,9</b>	<b>6 585,1</b>	<b>7 132,2</b>	<b>7 690,1</b>	<b>8 157,3</b>	<b>8 416,6</b>	<b>9 245,3</b>
Austria	7 307,4	7 539,2	7 518,0	7 835,8	8 140,1	8 180,1	8 472,1	8 707,1	8 799,6
Szwecja	6 395,6	6 319,7	5 764,6	6 834,4	7 372,1	7 700,0	7 952,6	7 862,9	8 133,1
Belgia	6 744,2	6 748,7	6 705,1	6 759,4	7 108,6	7 487,2	7 647,7	7 609,4	7 814,7
Portugalia	5 692,4	5 665,4	5 383,3	5 537,9	5 223,7	4 751,3	4 912,0	5 381,8	5 428,1

Źródło: BRANŻA ODZIEŻOWA Wzrost znaczenia polskich eksporterów na świecie

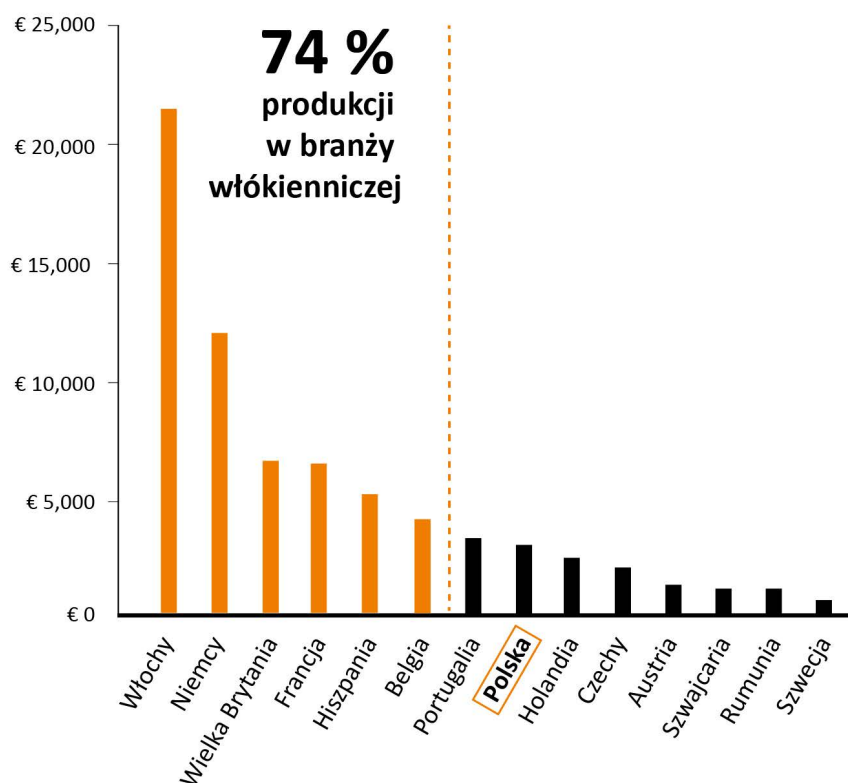
Coraz więcej Polaków jak również Europejczyków ujawnia coraz większe zainteresowania modą i wizerunkiem – obecnie jest to już 68% społeczeństwa. Wciąż są to głównie kobiety przeważnie w grupie wiekowej do 30 roku życia. Tendencja zmienia się i wyraźnie wzrasta od kilku lat zainteresowanie tą branżą również wśród mężczyzn. Z danych GUS-u wynika w ostatnich latach wzrost sprzedaży tekstyliów, odzieży i obuwia o 17,5% jest najszybciej rosnącą kategorią spośród wymienianych przez GUS.

Rozwój branży widoczny jest nie tylko w liczbach, ale również w jakości. Sygnałem zachodzących przemian może być fakt kształtowania się nowych, nieznanych jeszcze kilkanaście lat temu zawodów oraz nowych kwalifikacji, takich jak choreograf czy reżyser mody.

Światowy rynek odzieżowo-tekstylny szacowany był na ponad 3 bln USD. Liderami światowymi są Chiny i USA, a wartość ich rynków wynosi około 300 mld USD. Liderami europejskiego rynku są natomiast Wielka Brytania i Niemcy, których rynki osiągają około 70-80 mld USD.

Na ich tle, polski rynek odzieżowo-tekstylny o wartości około 10-12 mld USD, plasuje się w pierwszej dziesiątce krajów UE oraz pierwszej trzydziestce na świecie. Udział polskiego sektora w rynku światowym wynosi mniej niż 0,3%. w 2018 r. Polska eksportowała produkty o wartości 3,2 mld PLN. Głównym kierunkiem eksportu były kraje UE (82,5% eksportu). Import produktów odzieżowych osiągnął wartość 1,4 mld PLN, a polskie przedsiębiorstwa najczęściej nabywały je w krajach Unii (71,3%).

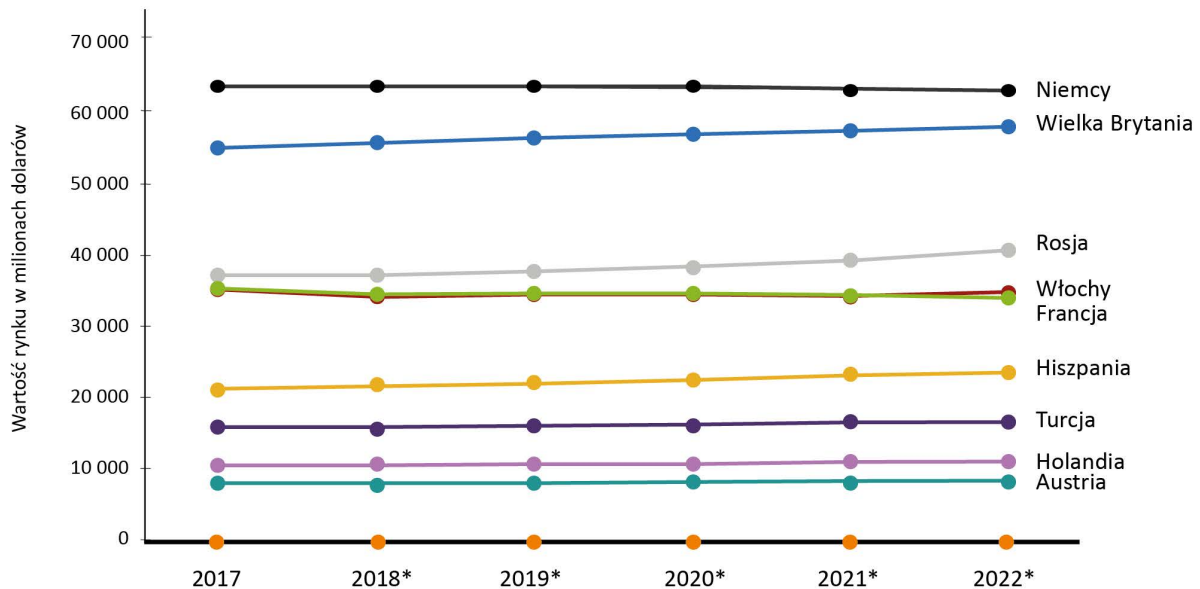
Obecnie ponad 55% badanych polskich firm planuje wzrost liczby placówek (także zagranicznych), a 75% polskich producentów odzieży prowadzi już sprzedaż e-commerce. Dla przykładu poniżej zamieszczono wykres prezentujący wartość produkcji w branży włókienniczej należącej do sektora w poszczególnych krajach.



Rys. 2. Wartość produkcji w branży włókienniczej

Z danych dostępnych na portalu [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu) wynika, że sektor włókienniczy i odzieżowy jest istotną częścią europejskiego przemysłu wytwórczego, odgrywającego istotną rolę w gospodarce i dobrobycie społecznym w wielu regionach Europy jak również Polsce. Według danych z 2018 r. 189 000 przedsiębiorstw w branży zatrudniało 1,9 miliona osób i generowało obrót w wysokości 169 miliardów euro. Sektor stanowi około 3% udziału wartości w gospodarce UE oraz około 6% udziału osób w niej w zatrudnionych w obszarze produkcji w Europie.

Poniżej rysunek prezentuje wartość rynku odzieży w Europie z prognozą na lata 2020 – 2022 w wybranych krajach.



Rys. 3. Wartość produkcji w branży włókienniczej

Wielu ekspertów branży odzieżowej ciągle dzieli Europę na dwa regiony produkcyjne. *Produkty o średniej wartości* przeznaczone na rynek masowy, są wytwarzane głównie przez kraje w Europie Wschodniej i Południowej, takie jak Polska, Węgry i Rumunia, gdzie ciągle łatwiej o tanią siłę roboczą. Natomiast *wysokiej klasy odzież luksusowa* produkowana jest przez rozwinięte kraje Europy Zachodniej, takie jak Włochy, Wielka Brytania, Francja i Niemcy. Prognozuje się że w ciągu 5 lat Niemcy mogą osiągnąć w branży odzieżowej najwyższą wartość rynkową, uzyskując szacunkowo 62,7 miliarda dolarów 2022 roku. Wspólnym mianownikiem dla branży odzieżowej i włókienniczej w Unii Europejskiej jest to, że opiera się głównie na małych przedsiębiorstwach. Firmy zatrudniające mniej niż 50 pracowników stanowią ponad 90% siły roboczej i produkują prawie 60% całości produkcji. Według prognoz np. PMR rynek odzieży i obuwia w Polsce w 2022 roku osiągnie wartość 43,2 mld zł.

Analizując krajową produkcję odzieży w minionym roku i wzrost produkcji w porównaniu do analogicznego okresu w 2017 roku odnotowano w kategoriach takich jak garnitury męskie

(+2%), bluzki damskie (+30,3%) i wyroby pończosznice. Spadki produkcji nastąpiły w 9 kategoriach odzieży – największe w przypadku damskich spodni (-24,7%) oraz żakietów (-21,4%).

Portugalia w ostatnich latach zdecydowanie wzmocniła swoją pozycję w branży modowej na rynku światowym.

Portugalski przemysł odzieżowy oraz włókienniczy w roku 2018 sprzedał za granicę produkty o całkowitej wartości 4,8 mld euro, a więc o 5% więcej niż w 2017.

To pozwala portugalskiemu Stowarzyszeniu Przemysłu Tekstylno-Włókienniczemu przewidywać, że w 2019 roku branża przekroczy w eksporcie 5 mld euro, która stanowi część strategicznego planu sektora na najbliższe lata. W pierwszych dwóch miesiącach tego roku eksport sektora odzieżowego-tekstylny zwiększył się o 5,6% do 840 mln euro. Sprzedaż zagraniczna odzieży wzrosła aż o 7,2%, natomiast gotowych artykułów włókienniczych, w tym tekstyliów domowych, o 3,6%.

Mocne włączenie się przedsiębiorstw branżowych w pozyskanie nowych rynków zbytu zaowocowały udziałem ok. 200 firm w 85 najważniejszych wystawach na całym świecie w okresie od połowy 2016 do końca 2018 roku.

Promocja zagraniczna portugalskich tekstyliów miała również duże wsparcie ze strony inicjatywy *Fashion From Portugal*, która założyła wzrost inwestycji w wysokości 1,7 mln euro między 2017 a 2018 r. mające na celu wzmocnienie wizerunku *Made in Portugal* na strategicznych rynkach docelowych, takich jak Hiszpania, Stany Zjednoczone, Niemcy i kraje skandynawskie.

Hiszpania jest największym rynkiem dla portugalskich tekstyliów, z udziałem na poziomie 33%, a następnie Francja (12,7%), Wielka Brytania (9%), Niemcy (8,5%) i USA (6%).

Pomimo dobrych wyników eksportu, Portugalia importuje również odzież i tekstylia z innych krajów. Najważniejszym dostawcą Portugalii jest Hiszpania, z udziałem na poziomie blisko 35%. Pozostali najważniejsi dostawcy to Włochy (12%), Francja i Niemcy (oba kraje ok. 7% udziału w rynku).

Portugalski sektor obuwniczy ma również coraz bardziej znaczącą i ugruntowaną pozycję na światowym rynku. Przemysł obuwniczy eksportuje 98% całej swojej produkcji do krajów UE.

W ciągu ostatnich pięciu lat eksport wzrósł o 40%, osiągając w 2018 roku historyczne maksimum - 1 846 mln euro.

Bilans handlu zagranicznego odzwierciedla znaczenie portugalskiego przemysłu odzieżowo-obuwniczego, a jego wartość jest najwyższa w porównaniu z innymi sektorami gospodarki narodowej. Obuwie stanowi 3,9% krajowego eksportu i reprezentuje przodujący indeks przewagi komparatywnej w porównaniu z innymi krajami produkującymi obuwie.

Według danych Włoskiej Federacji Przemysłu Odzieżowego i Modowego, *Sistema Moda Italia*, sektor w 2014 – 2016 roku zaczął wychodzić z kryzysu. Obroty najpierw spadały nieznacznie – w sumie o 1,9 % (-2,9 % sektor tkanin, +0,4% sektor odzieżowo - modowy) osiągając wartość na poziomie 50,1 mld euro. W porównaniu z rokiem 2016, gdzie obroty spadły o 3,2 % włoska organizacja zauważyła ożywienie gospodarcze w tej branży. Eksport, który w 2016 roku spadł o 0,8%, w 2016-2018 roku rośnie (1,1%) i osiąga wartość 27 mld. Największym odbiorcą włoskich towarów odzieżowych jest Francja. Według prognoz SMI, wartość eksportu wyniosła 2 692 mln euro za okres styczeń - listopad 2016 roku. Na dalszych pozycjach eksportowych Włoch plasują się Niemcy (2 609 mln), USA (1 515 mln), Wielka Brytania (1 391 mln), Szwajcaria (1 389 mln) i Rosja (1 368 mln). Polska jest na 16 miejscu z wynikiem 451 mln euro. Jeżeli chodzi o import tkanin i wyrobów odzieżowych do Włoch, na pierwszym miejscu są tu Chiny (3 792 mln euro), dalej Turcja (1 104 mln euro), Niemcy (1 096 mln euro), Francja (1 049 mln euro), Rumunia (940 mln euro) i Hiszpania (891 mln euro). Polska nie znalazła się na liście SMI przedstawiającej największych 20 dostawców tkanin i wyrobów odzieżowo - modowych do Włoch.

Wymiana handlowa Włoch z Polską w sektorze przedstawia się w następujący sposób.

Wartość importu z Polski do Włoch w okresie styczeń – listopad 2018 roku wyniosła 134 995 tys. euro, wartość eksportu, natomiast, 451 348 tys. euro. Saldo jest dla polski znacznie ujemne i wynosi 316 353 tys. euro. Zgodnie z udostępnionymi danymi Włosi importują od nas 17 046 ton towarów odzieżowych, a eksportują ton 47 379. Największy udział ilościowy w imporcie z Polski mają tkaniny (15 276 ton), a importowane wyroby odzieżowo - modowe ważące 1 770 ton osiągają wartość 50 806 tys. euro. W eksporcie natomiast wartość sprzedanych do Polski tkanin wynosi 259 508 tys. euro, a towarów odzieżowych 191 840 tys. euro.

Według prognoz SMI na IV kwartał roku 2018, całkowite obroty sektora powinny wzrosnąć o około 2,3% w porównaniu z rokiem ubiegłym. Podsektor tkanin odnotuje wzrost na poziomie 0,4%, towarów odzieżowych natomiast 2,8 %. Wzrośnie także popyt wewnętrzny w sektorze (+1,4%).

W konsekwencji tendencji wzrostowej w tej branży, która nadal jest jednak niepokojąco słaba i wolna, nie widać ożywienia na rynku pracy, ponieważ prognozuje się, że zatrudnienie spadnie.

W związku z powyższym obecnie niezmiernie istotne jest rozwijanie postaw innowacyjnych nastawionych na uczenie się i winno być integralną częścią działań w zakresie poszczególnych sektorów oraz w zakresie poszczególnych państw.

## 2. Podejście sektorowe

### – sektorowe ramy kwalifikacji w Europie

We współczesnym podejściu do aspektu uczenia się (kształcenia i szkolenia zawodowego) dużą rolę przykłada się do tego, by stosowane rozwiązania odpowiadały na potrzeby branż i sektorów. Przykładem tego jest *Deklaracja kopenhaska w sprawie europejskiej współpracy w obszarze kształcenia zawodowego*, podpisana przez ministrów właściwych ds. kształcenia zawodowego krajów Unii Europejskiej, w której jako priorytet w tym obszarze wymienia się „*zwiększanie wsparcia rozwoju kompetencji i kwalifikacji na poziomie sektorowym przez wzmocnienie współpracy i koordynacji, w szczególności angażującej partnerów społecznych*”.

Według Tutschner et al. (2008), który wskazywał zalety przyjęcia podejścia sektorowego w odniesieniu do kompetencji i kwalifikacji, a mianowicie:

- struktury sektorowe są łatwo identyfikowalne i podobne w całej Europie,
- dyskusje o narzędziach takich jak ECTS, ECVET i ramy kwalifikacji mogą być prowadzone przy użyciu jednoznacznego i zrozumiałego dla wszystkich stron języka,
- możliwe jest zoperacjonalizowanie potrzeb szkoleniowych danego sektora,
- partnerzy społeczni są angażowani do debaty o kompetencjach na poziomie sektorowym, co z kolei jest podstawą do zorganizowania dialogu społecznego w zakresie edukacji zawodowej i konieczności dokonania zmian.

Jednym z największych problemów, w zakresie sektorowych ram kwalifikacji, było określenie możliwie szczegółowo tego, czym jest sektor lub branża, jaka jest jego struktura oraz wielkość w danym kraju.

Jeszcze raz w ramach utrwalenia w tym miejscu warto przypomnieć definicję sektora - przemysłu mody i innowacyjnych tekstyliów to 3 gałęzie przemysłu: tekstylno-włókienniczego, odzieżowego oraz skórzanego i ta definicja została przyjęta do niniejszego opisu.

Tradycyjnie przyjmowane w naukach ekonomicznych definicje pojęcia - sektor bywały zawodne w przypadku narzędzia, które skupia się na obszarze kompetencji i kwalifikacji.

Punktem wyjścia do opracowania definicji sektora/branży wydaje się być Polska Klasyfikacja Działalności lub jej międzynarodowy odpowiednik, czyli klasyfikacja NACE. Obie te klasyfikacje skupiają się na docelowym produkcie działalności danej gałęzi gospodarki, co czyni je niewystarczająco użytecznymi w przypadku poszukiwania definicji uwzględniającej właśnie obszar sektorowych kompetencji i kwalifikacji.

*Przykładowo: mechanik maszyn szyjących według klasyfikacji uznany za przedstawiciela branży mechanicznej - choć biorąc pod uwagę jego kompetencje i wykształcenie – niewątpliwie należałoby go zaliczyć do sektora PMIT.*

Ponadto Tutschner et al. (2008) zwrócił uwagę, że istnieje wiele definicji terminu „sektor”, a te z nich, które powstają dla celów inicjatyw związanych z kształceniem zawodowym, powinny skupiać się na porównywalności lub podobieństwie procesów (produkcji lub świadczenia usług), a co za tym idzie zadań zawodowych, wykonywanych przez różne podmioty.

Definicje takie powinny ponadto opierać się na analizach statystycznych, analizach produktów lub usług, analizach klientów, analizach opisów standardów kompetencji i kwalifikacji zawodowych, know-how, itd.

Analiz takich dokonano w Polsce w 2016 nad opracowaniem SRKPMIT, gdzie branża liczyła około 300 tys. podmiotów w tym 30 tys. w odzieży (ZO); 20 tys. w przemyśle tekstylno-włókienniczym i 5 tys. w przemyśle skórzanym. Ponadto 98% to przedsiębiorstwa mikro i małe zatrudniające do 49 osób.

Właściwą do zacytowania wydaje się być w kontekście ważności definicja sektora, którą znaleźć można w *Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*: „sektor oznacza zgrupowanie aktywności zawodowej według głównej funkcji gospodarczej, produktu, usługi lub technologii.”

Rozumienie terminu „sektor” przyjęte w pracach nad polskimi sektorowymi ramami kwalifikacji jest zbliżone do przytoczonej powyżej (bardzo szerokiej) definicji z Zalecenia, przy czym twórcom zapewniono dość dużą elastyczność w definiowaniu poszczególnych, reprezentowanych przez nich, sektorów. Obok licznych zalet, takie podejście ma jednak, wymienione przez Tutschnera (2008), określone wady, związane m.in. z tym, że:



- określone w ten sposób „granice” poszczególnych sektorów są nieostre i zmienne, co wpływa na rosnącą rolę kwalifikacji wielosektorowych,
- każda ścisła definicja jest statyczna, co nie odpowiada dynamice rzeczywistości gospodarczej.

Biorąc powyższe pod uwagę, warto zauważyć, że kluczem w dokonywaniu trafnych wyborów przy określaniu sektora powinny być użyteczność oraz zrozumiałość narzędzia. Z tego względu wydaje się, że dla potrzeb opracowywania porównania sektorowych ram kwalifikacji w przemyśle mody innowacyjne tekstylia dopuszczalna jest w tym zakresie pewna elastyczność, przejawiająca się np. w braku jednej, ścisłej definicji terminu „sektor” oraz jego złożoność w poszczególnych państwach będących obszarem niniejszych porównań.

Definicja sektorowej ramy kwalifikacji określająca to narzędzie jako „opis hierarchii poziomów kwalifikacji...” jest na tyle ogólna, że wymaga jednoznacznego odróżnienia SRK od innych, podobnych, a niejednokrotnie również spełniających podobną funkcję, narzędzi.

Przede wszystkim dotyczy to **standardów kompetencji zawodowych** oraz **opisów stanowisk pracy**, które natomiast stanowią istotny element w innych opisywanych państwach.

Zgodnie z definicją Polską stworzoną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, standardy kompetencji zawodowych są „normami opisującymi kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodów (...)” (MPiPS 2015). Z kolei opisy stanowisk rozumiane są jako listy wymagań (kompetencyjnych, zadaniowych, ale często także dotyczących cech lub predyspozycji) wobec osób zatrudnionych w konkretnej rzeczywistości organizacyjnej. Można zauważyć, że tym, co łączy te dwa narzędzia, jest fakt, iż w jednym miejscu opisują one różnego typu wymagania wobec osoby pełniącej konkretną rolę zawodową lub pracującej na konkretnym stanowisku – i jest to zarazem czynnik istotnie różnicujący je od ram kwalifikacji.

Opracowane ramy kwalifikacji służyły do zobrazowania stopnia złożoności danej kwalifikacji. Oznacza to, że standardy oraz opisy stanowisk pomagają uchwycić specyfikę danego zawodu/stanowiska, natomiast ramy pozwalają na porównywanie między sobą kwalifikacji (zbiorów efektów uczenia się) pod względem zaawansowania kompetencji, jakie należy potwierdzić, aby zdobyć daną kwalifikację. Standardy kompetencji zawodowych służą m.in. poradnictwu zawodowemu, tworzeniu szkoleń „pod” konkretne zawody, itd., opisy

stanowisk pracy – jasnemu określeniu wymagań konkretnego pracodawcy wobec pracowników na danym stanowisku, natomiast ramy kwalifikacji - „porównywaniu nieporównywalnego” (kwalifikacji dotyczących różnych dziedzin działalności, a w przypadku ram sektorowych – kwalifikacji możliwych do nabycia w różny sposób, funkcjonujących w różnych systemach, czy krajach).

Należy założyć, że wszystkie opisane powyżej pokrótce rodzaje narzędzi mogą się doskonale uzupełniać i nawzajem z siebie „czerpać”, natomiast przy ich opracowywaniu konieczne jest wzięcie pod uwagę ich odmiennej specyfiki.

Analizując poszczególne międzynarodowe ramy kwalifikacji warto również kierować się stwierdzeniem, które przyświecało opracowywaniu sektorowych ram kwalifikacji w Polsce tj.: „Rama nie służy bezpośrednio do porównywania profili zawodowych, stanowisk pracy, czy kompetencji poszczególnych osób. (...) Świat stanowisk pracy i świat kwalifikacji powinny być ze sobą dobrze powiązane i maksymalnie spójne. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy powinny stanowić kierunkowskaz i budulec dla kwalifikacji, które pełnią rolę służebną dla środowiska pracy. Należy jednak pamiętać, że są to byty odrębne, z odrębną tożsamością, która jest ważna i powinna być utrzymana. Te i poniższe wskazówki były istotne w analizowaniu systemów kwalifikacji w poszczególnych państwach.

Za jeden z najlepszych przykładów sektorowej ramy kwalifikacji w wymiarze międzynarodowym uznaje się powszechnie ramę kwalifikacji dla funkcjonariuszy straży granicznej (*Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding*), stworzoną przez Frontex, czyli Europejską Agencję Zarządzania Współpracą Operacyjną na Zewnętrznych Granicach Państw Członkowskich Unii Europejskiej.

Większość sektorowych ram kwalifikacji dla różnych branż w unii europejskiej powstała w ramach projektów unijnych. Jedną z pierwszych Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Bankowości powstała w 2009 w ramach projektu Leonardo da Vinci. W początkowej fazie budziła bardzo wiele kontrowersji i dyskusji na różnych szczeblach. Była jednak inspiracją i materiałem do kolejnych działań w zakresie opracowania sektorowych ram kwalifikacji.

Jednym z głównych założeń podstaw prac nad SRK było określanie „branża dla branży”. Przyjęcie oznaczało, że SRK mają być narzędziem możliwym do praktycznego wykorzystania

przez interesariuszy danego sektora, nie zaś wyłącznie eksperckim i czysto teoretycznym opracowaniem, stworzonym przez osoby pracujące nad systemem kwalifikacji.

Przyjęto, że realizacja tego zamierzenia będzie możliwa tylko wtedy, gdy na każdym etapie prac nad SRK będą w nich aktywnie uczestniczyć reprezentanci danego sektora/branży (w tym m.in. przedsiębiorcy, pracownicy, przedstawiciele organizacji branżowych, instytucji szkoleniowych, itd.).

Istotne było również, iż wstępnie opracowywane sektorowe ramy kwalifikacji konsultowane były w szerokim gronie interesariuszy danego sektora/branży.

Jednym z pośrednich następstw przyjętego założenia „branża dla branży” był wybór sektorów, dla których zostały opracowane kolejne projekty polskich SRK.

Dokonano go m.in. w oparciu o analizę gałęzi gospodarki, w której pojawiło się zapotrzebowanie na kwalifikacje a tym samym konieczność uporządkowanie systemu ich nadawania.

W wyniku przeanalizowanych materiałów podział na sektory w poszczególnych państwach jest różnorodny i różnie został ujęty w międzynarodowych systemach kwalifikacji. Bardziej szczegółowy opis zostanie zaprezentowany w dalszej części opracowania.

### **3. Krajowe i regionalne ramy kwalifikacji**

#### **– aspekt sektorowych ram kwalifikacji w poszczególnych państwach Unii Europejskiej**

Wszelkie działania w zakresie krajowych ram kwalifikacji w Europie dokonywano w oparciu o zalecenie Rady z 2008 r. dotyczące ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (ERK). W ramach wielu działań i na przestrzeni lat, Rada UE zatwierdziła zmienione zalecenie dot. Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF) w 2017 r.

Większość państw należących do Unii Europejskiej formalnie przyjęła krajowe ramy kwalifikacji, czy to na mocy ustawy, dekretu, rozporządzenia, lub innej formy porozumienia. Przyjęcie krajowych ram kwalifikacji miało na celu wzmocnienie wdrażania europejskich ram kwalifikacji we wszystkich krajach, systemach i instytucjach w celu poprawy min.:

- „zdolności do zatrudnienia, (...)
- mobilności i dostępu do dalszego kształcenia”.

Wszelkie działania w zakresie opracowania Krajowych Ram Kwalifikacji miały na celu zapewnienie spójnego, przejrzystego i skoordynowanego przyporządkowywania („odnoszenia”) krajowych ram kwalifikacji do ERK.

Przyjęte w Unii Europejskiej podejście przez pryzmat efektów uczenia się sprzyja przejrzystości i porównywalności kwalifikacji w poszczególnych krajach i systemach.

Obecnie 39 państw europejskich opracowuje 43 krajowe ramy kwalifikacji (KRK), które znajdują się na różnych etapach realizacji. Niektóre państwa w ostatnich latach dokonały bądź dokonują przeglądu i aktualizacji swoich krajowych ram kwalifikacji.

Wiele z państw zastanawia się nad wzmocnieniem podstaw prawnych swoich krajowych ram kwalifikacji, tak jak np. Grecja przygotowuje dekret prezydencki w sprawie krajowych ram kwalifikacji (KRK), podobnie Cypr rozważa podjęcie działań w tym zakresie. Na Węgrzech oczekuje się, że dekret rządowy regulujący funkcjonowanie i zapewnienie jakości krajowych ram kwalifikacji (KRK) zostanie wydany br.

Ciągle w poszczególnych państwach tak jak w Polsce trwają ponadto prace w zakresie opracowywania lub aktualizowania kwalifikacje w oparciu o efekty uczenia się i wprowadzania ich do systemów kwalifikacji.

Kwalifikacje stały się integralną częścią krajowych systemów kształcenia i szkolenia. Są źródłem informacji dla pracowników poszukujących pracy oraz pracodawców poszukujących pracowników.

Odpowiednie określenie kompetencji w zakresie poszukiwanych przez rynek, stanowi istotny element poprawnie opisanych i zawartych w kwalifikacji efektów uczenia się.

Obecnie 35 państw formalnie powiązało swoje krajowe ramy kwalifikacji z ERK

Pozostałe cztery państwa AL, BA, RS i ES mają termin do końca 2019 r.

Zakładano, iż koniec roku 2019 byłby okresem pierwszego etapu zakończenia prac w zakresie powiązania Krajowych Ram kwalifikacji (KRK) z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK).

Opracowane ramy oraz kwalifikacje na przestrzeni lat od 2008 oraz nabyte doświadczenia wymusiły na niektórych państwach konieczność ich modyfikacji i niezbędnych dostosowań.

W zmienionym zaleceniu z 2017 w sprawie europejskich ram kwalifikacji stwierdzono, że konieczna jest ciągła aktualizacja ram w miarę zmieniania się systemów kwalifikacji.

**Sektorowe ramy kwalifikacji** służą wzajemnemu porównywaniu kwalifikacji funkcjonujących w określonej dziedzinie – sektorze lub obszarze działalności gospodarczej. Tym samym narzędzie umożliwiające szybkie reagowania na zaistniałe potrzeby kadrowe związane z zaistniałą sytuacją w przedsiębiorstwie a tym samym w branży.

Ramy sektorowe wzbogacają system kwalifikacji o spojrzenie z perspektywy określonego sektora/branży i są rozwinięciem krajowej ramy kwalifikacji (np. Polskiej Ramy Kwalifikacji) które są zgodne z Europejską Ramą Kwalifikacji.

Polska Sektorowa Rama Kwalifikacji Przemysł Modowy Innowacyjne Tekstyli - wpisuje się w kontekst działań nakierowanych na reformę systemów kwalifikacji funkcjonujących w Europie i na świecie. Jest ona narzędziem, które umożliwia szybką identyfikowanie i porównanie kwalifikacji właściwych dla sektora, umożliwia również porównanie kwalifikacji nabywanych w różnych krajach członkowskich.

Kluczowymi elementami Europejskiej Ramy Kwalifikacji są: poziomy ERK, opisy charakterystyk poziomów ERK w podziale na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne

(autonomia i odpowiedzialność). Komponenty wiedzy, umiejętności i kompetencji opisane są język „efektów uczenia się” (patrz: Cedefop 2009) oraz zawierają wspólne zasady zapewniania jakości (patrz: Boomgaert 2014).

W nawiązaniu do zalecenia z 2008 r. oraz z 2017 w sprawie ERK, od wielu lat trwały jak również trwają, prace w każdym kraju członkowskim nad opracowywaniem lub modyfikacją krajowych ram kwalifikacji, w zakresie dostosowania narzędzi do specyfiki systemu edukacji danego kraju (patrz: Cedefop 2015).

Ponadto rekomendacje zawarte w Strategii Europa 2020, oraz sugestie ekspertów np. Skjerve et al. (2009), iż „rama kwalifikacji może potencjalnie funkcjonować jako wspólny punkt odniesienia dla wszystkich kwalifikacji, także tych nadawanych przez sektory i firmy międzynarodowe”.

Odniesioną do ERK Polską Ramę Kwalifikacji (PRK) charakteryzują dwie cechy (por. Sławiński, Dębowski 2013).

- Po pierwsze, opracowując ją, założono równość ścieżek, co oznacza, że jest ona otwarta zarówno dla kwalifikacji nadawanych w systemie formalnym (w szkołach i na uczelniach), jak i pozaformalnym (np. na kursach i szkoleniach) oraz nieformalnych efektów uczenia się.
- Po drugie, dokonano rozwinięcia uniwersalnych charakterystyk poziomów PRK w trzy osobne warianty charakterystyk poziomów: charakterystyki drugiego stopnia typowe dla kształcenia ogólnego, typowe dla szkolnictwa wyższego oraz typowe dla kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto mogą one być w polskim systemie dalej rozwijane w charakterystyki trzeciego stopnia, czyli m.in. w tzw. **sektorowe ramy kwalifikacji** .

Warto w tym miejscu zauważyć, że takie podejście do tworzenia **sektorowych ram kwalifikacji to rozwiązanie unikatowe w skali całej Europy**. To stwierdzenie było aktualne w roku 2016 oraz jest podtrzymywane obecnie.

Założeniem niniejszego opracowania było podjęcie próby zaprezentowania przyjętych w poszczególnych krajach rozwiązań oraz przykładów wdrożenia sektorowych ram kwalifikacji przemysł modowy innowacyjne tekstylna. Ponadto zaprezentowanie ww. sektora w poszczególnych państwach oraz ewentualne porównanie funkcjonujących

sektorowych ram kwalifikacji dla przemysłu mody innowacyjnych tekstyliów w tych państwach. Niniejsze opracowanie pozwoliłoby Radzie ds. Kompetencji Przemysł Modowy Innowacyjne Tekstyli wdrożyć działania usprawniające w zakresie sektora oraz włączanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – kwalifikacji rynkowych.

W okresie prac nad Polską Ramą Kwalifikacji, od 2008 do 2013 a nawet 2014 ciągle towarzyszyła informacja i ogólne przekonanie, iż Polska jest daleko w tyle w kwestii opracowania założeń do Polskiej Ramy Kwalifikacji a szczególnie do Raportu Referencyjnego.

Przełom nastąpił w roku 2015 gdy zatwierdzono Ustawę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Z perspektywy lat i poczynionych działań można śmiało stwierdzić, iż Polska może obecnie być przykładem dla Europy w zakresie Polskiej Ramy Kwalifikacji, Sektorowych Ram Kwalifikacji oraz działań prowadzone w ostatnich latach w zakresie Sektorowych Rad ds. Kompetencji w ramach różnych sektorów.

Opracowywane dokumenty oraz powołane do ich wdrożenia i promowania instytucje mogą i powinny być przykładem działań sektora na rzecz sektora lub działań sektorów dla sektora w wymiarze międzynarodowym. W roku 2019 za rekomendacją Rady ds. PMIT wprowadzonych zostało kilka kwalifikacji rynkowych istotnych z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników.

## Niemcy

Niemiecka rama kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oparte zostały na **efektach uczenia się** to – *Deutscher Qualifikationsrahmen* oznaczane skrótem – DQR.

Efekty uczenia się ujęte zostały w kategoriach:

- kompetencje zawodowe (wiedza i umiejętności),
- kompetencje osobiste (kompetencje społeczne i autonomia/odpowiedzialność).

Przygotowania do opracowania ram kwalifikacji w Niemczech rozpoczęły się w 2007 r.

Lata 2009–2010 w Niemczech był okresem pilotażowym w którym kwalifikacje z wybranych sektorów (IT, metal, zdrowie i handel) były przykładowo weryfikowane i odnoszone do poziomów DQR.

Głównym celem tych działań było sprawdzenie, czy wskaźniki matrycowe - deskryptory i przypisane im poziomy są odpowiednie, użyteczne oraz możliwe do zastosowania.

Niemieccy interesariusze i eksperci z kształcenia i szkolenie zawodowe, ustawicznego, edukacji ogólnej, uczelni wyższych, związki zawodowe i pracodawcy współpracowali przy testowaniu propozycji przypisywania poziomów (NQR).

W 2008 r w Niemczech utworzono ponadto krajowe ramy kwalifikacji dla sektora szkolnictwa wyższego.

W niemieckim systemie kwalifikacji DQR określono osiem poziomów, które odpowiadają ośmiu poziomom europejskiej ramy kwalifikacji (EQF). Niemiecki system DQR uwzględnia specyficzne cechy niemieckiego systemu edukacji podkreślając ich odniesienie do EQF. DQR to instrument ułatwiający odniesienie, dzięki któremu kwalifikacje stają się bardziej czytelne i łatwiejsze do zrozumienia w różnych państwach i systemach w Europie. Opracowany system ma na celu również promocję mobilności obywateli pomiędzy krajami oraz wspieranie idei uczenia się przez całe życie w różnych formach w różnym czasie głównie w nawiązaniu do systemu dualnego wywodzącego się z Niemiec.

Założeniem DQR było uczynienie kwalifikacji niemieckiego systemu edukacji bardziej zrozumiałym i porównywalnym w Niemczech i Europie. Z systemu korzystają uczniowie, pracownicy, pracodawcy oraz instytucje edukacyjne i szkoleniowe.



Niemiecki rynek jest rynkiem atrakcyjnym finansowo i otwartym za osoby poszukujące pracy. W dobie globalizacji i wzrostu mobilności w Europie pracownicy z państw członkowskich UE mają prawo do podjęcia pracy w dowolnym kraju Unii Europejskiej i pobytu w nim. Powstałe narzędzia mają za zadanie wspieranie wszystkich osób poszukujących pracy na niemieckim rynku.

Coraz więcej uczniów spędza znaczną część swojego czasu w szkole za granicą. Stażyści mają okazję ukończyć część stażu w innych krajach. Coraz więcej studentów kończy studia za granicą. Wiele firmy obecnie działających na całym świecie ma filie w różnych zakątkach UE i zapewniają swoim pracownikom możliwość kariery międzynarodowej. Jednocześnie różnice w systemach edukacji, które ewoluowały w przeszłości, oznaczają, że kwalifikacje są różne, różnie rozumiane, postrzegane oraz definiowane na całym świecie. Jednak kwestie dotyczące zakresu wykonywanych zadań zawodowych są możliwe do zidentyfikowania i szybkiego zweryfikowania.

Niemiecki system DQR zapewnia ponadto możliwość przeglądu różnych możliwości kształcenia i szkolenia oraz wskazuje kompetencje i umiejętności, które obejmują daną kwalifikację, niezależnie od tego, czy uczeń uczęszcza do szkoły zawodowej, na uniwersytet, uczy się w miejscu pracy, czy nabywa umiejętności w czasie wolnym.

Niemiecki system DQR pomaga w zrozumieniu kwalifikacji, uwidacznia ich różnice i podobieństwa, ułatwia podejmowanie decyzji dotyczących dalszej nauki. Dzięki stosowaniu DQR zwiększa się mobilność oraz efektywność uczenia się. Uczeń ma możliwość uczenia się w innym kraju europejskim, ułatwi identyfikację nabytych kompetencji.

Pracownicy mogą korzystać z systemu DQR na wiele różnych sposobów. Pomaga na przykład w ocenie kompetencji pracowników oraz w ocenie, jakie umiejętności i zdolności można jeszcze zdobyć, aby wspierać i rozwijać dalszy rozwój zawodowy. Wskazuje, jakie kwalifikacje istnieją na poszczególnych poziomach oraz jakie kwalifikacje są potrzebne i poszukiwane na rynku pracy.

Jeśli ktoś planuje pracę w innym kraju europejskim, system DQR i EQF pomogą odnieść się do nich. Ułatwia zidentyfikowanie w kontekście europejskim, jakie kompetencje jednostka nabyła w kontekście poziomu krajowego lub europejskiego.

Oprócz tradycyjnych informacji w zakresie, treści uczenia się, otrzymują również informacje o poziomie wymagań, do którego odnoszą się nabyte kompetencje.

DQR pokazuje zależność między niemieckim kształceniem i szkoleniem zawodowym a innymi obszarami, pomagając w ten sposób odpowiednio zaprezentować swoje kompetencje w innych krajach europejskich.

DQR i EQF pomogą porównywać kwalifikacje w całej Europie. Poziom wskazany na dyplomie lub certyfikacie ułatwia zrozumienie poziomu kwalifikacji uzyskanych za granicą pod względem wymagań. Wskazuje, co wnioskodawca wie, rozumie i jest w stanie zrobić. System jest postrzegane jako dodatkowe narzędzie do podejmowania istotnych i rozwojowych decyzji dotyczących personelu oraz sektora.

Osoby podejmujące decyzje dotyczące personelu w danej firmie mogą stosować opisy zamieszczone w systemie kwalifikacji DQR do różnych celów. Najczęściej wykorzystywane te opisy są w celu uzyskania informacji do opracowywania opisów profili umiejętności i kompetencji, opisów stanowisk, ogłoszeń o pracy i analiz faktycznych wyników w stosunku do celów, a także pozwoli na prawidłową ocenę świadectw kwalifikacji lub dyplomów.

DQR zapewnia przejrzystość niemieckiego systemu edukacji, korzystają z niego nie tylko instytucje edukacyjne i szkoleniowe.

W Niemczech podobnie jak w Polsce można wnioskować, iż istnieją rozbieżności pomiędzy tym co oferuje system kształcenia a oczekuje rynek pracy. Nigdzie jednak nie udało się zidentyfikować podejścia w kontekście sektora.

Kategorie zawarte w opisach systemu DQR oparte na kompetencjach wykorzystywane są do analizy i wsparcia w zakresie rozwoju programów nauczania.

Dialog między sektorem edukacji a rynkiem pracy jest łatwiejsza. DQR wpływa na zapewnienie jakości w edukacji. EQF i DQR otwierają nowe możliwości w zakresie świadczenia usług międzynarodowych i współpracy w zakresie edukacji i szkoleń. Wyraźny staje się również parytet między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym.

Niemiecka rama kwalifikacji uwzględnia kwalifikacje systemu edukacji, przypisując je do poszczególnych poziomów na podstawie efektów uczenia się. Każdy poziom pokazuje, co posiadacz kwalifikacji wie, rozumie i potrafi.

Większość krajów europejskich opracowuje krajowe ramy kwalifikacji oraz uwzględnia dwa różne rodzaje ram kwalifikacji:

- **Ramy kwalifikacji do celów regulacyjnych** określają ścieżki edukacyjne i możliwości rozwoju, które istnieją w systemie edukacji. W takim przypadku odniesienie do poziomów jest powiązane z regulacją w systemie edukacji. Ramy kwalifikacji są często opracowywane lub modyfikowane w związku z reformami w zakresie kształcenia i szkolenia. Ich funkcją jest systematyczne definiowanie rodzajów kwalifikacji i ich wzajemnych relacji oraz nadawanie temu prawnie wiążącego charakteru. *Przykłady ram kwalifikacji dla celów regulacyjnych istnieją w Anglii, Walii i Irlandii Północnej.*
- **Ramy kwalifikacji do celów orientacyjnych** są instrumentami służącymi przejrzystości, bez efektu regulującego. Nakładają się one na istniejącą klasyfikację systemu edukacji i nie mają na to wpływu. Ich celem jest jedynie wyraźniejsze przedstawienie podobieństw i różnic między kwalifikacjami. Dotyczy to przypadku niemieckiego systemu DQR.

Szczególnym rodzajem ram kwalifikacji dla celów orientacyjnych są tak zwane meta-ramy. Meta-ramy mają na celu pokazanie, w jaki sposób inne (np. krajowe) ramy kwalifikacji odnoszą się do siebie i uwzględniają EQF. Jego rolą jest zwiększenie przejrzystości kwalifikacji w świetle ogromnej różnorodności systemów edukacji w Europie.

Kolejnym ważnym wyróżniającym kryterium jest zakres ram kwalifikacji. Mogą obejmować tylko jeden sektor np. edukacji, jak w przypadku ram kwalifikacji europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego.

Kompetencje te służą jako przewodnik przy przyznawaniu kwalifikacji nabytych w kształceniu ogólnym, szkolnictwie wyższym oraz kształceniu i szkoleniu zawodowym. Poziomy mają jednolitą strukturę. Na każdym poziomie opisują kompetencje wymagane do uzyskania kwalifikacji.

Pojęcie kompetencji w DQR, odnosi się do wszystkich obszarów niemieckiego systemu edukacji, w którym istnieje możliwość działania (*Umfassende Handlungskompetenz*) w ramach kształcenia akademickiego lub edukacji zawodowej. Koncentruje się ono nie tylko na wiedzy i umiejętnościach, ale również na umiejętności i gotowości do działania w sposób kompetentny i odpowiedzialny w ramach danej dziedziny.

DQR wiąże efekty uczenia się z kwalifikacją oraz z rozwojem zawodowym i osobistym jednostki (*kompetencje specjalistyczne - kompetencje osobiste*). Odnosi się również do osobistych postaw i podejść. Wyraża się to na różne sposoby w programach nauczania i instrumentach regulacyjnych różne systemy kształcenia i uczenia się:

- **Uczenie się w szkole** koncentruje się nie tylko na zdobywaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do opanowania np. nowych mediów, ale ma również na celu zachęcenie do konstruktywnej współpracy jednostki w grupach edukacyjnych.
- **Uczenie się w miejscu pracy** w firmie obejmuje rozwój świadomości jakości i orientacji na klienta.
- **Szkolnictwo wyższe** ma na celu umożliwienie niezależnej pracy akademickiej z zachowaniem standardów zawodowych zgodnie ze społeczną odpowiedzialnością.

Kompetencje są efektami procesów uczenia się, które zachodzą w praktycznych aspektach życia. Zasadniczo można je nabyć w wielu miejscach. Jest to szczególnie widoczne na poziomach od 5 do 7. Na przykład poziom DQR 6 definiuje się jako „kompetencje do planowania, przetwarzania i oceny szeroko zakrojonych zadań i problemów specjalistycznych oraz do autonomicznego zarządzania procesami” (wskaźnik poziomu). DQR pokazuje zatem, że kompetencje te mogą być wynikiem uczenia się w kształceniu i szkoleniu zawodowym, a także w szkolnictwie wyższym („w podobzarach przedmiotu akademickiego lub w dziedzinie działalności zawodowej”).

Niemiecki system DQR opisuje osiem poziomów kompetencji, do których można odwoływać się do kwalifikacji niemieckiego systemu edukacji. Każdy poziom jest poprzedzony krótkim tekstem, który opisuje strukturę wymagań danego poziomu. Ten „wskaźnik poziomu” opisuje ogólne wymagania, które należy spełnić, aby uzyskać kwalifikację na odpowiednim poziomie. Podstawą jest stopień, w jakim jednostka osiągająca dany poziom jest w stanie poradzić sobie ze złożonością i nieprzewidywanymi zmianami oraz poziom niezależności, z jaką są w stanie działać w obszarze działalności zawodowej lub obszarze studiów.

Obszar kompetencji zawodowych dotyczy zakresu i głębi wiedzy oraz poziomu, do którego zostały rozwinięte umiejętności osoby osiągającej ten poziom. Odnosi się to do umiejętności korzystania i rozwijania narzędzi i metod. Obejmuje to również możliwość oceny wyników pracy własnej oraz podległego zespołu.

Kompetencje osobiste obejmują aspekty społeczne: umiejętności pracy w zespole, zdolności przywódcze, umiejętność zarządzania własnym środowiskiem uczenia się lub pracy oraz umiejętności komunikacyjne. Obejmuje to również autonomię i odpowiedzialność, zdolność samodzielnego działania, do samooceny i umiejętności uczenia się.

**Niemiecki system DQR rozróżnia osiem poziomów ogólnego opisu kompetencji, które można nabyć w niemieckim systemie edukacji.**

**Poziom 1:**

Opisuje kompetencje do spełnienia prostych wymagań w ramach jasno i dobrze zorganizowanej dziedziny nauki lub pracy. Realizacja zadań odbywa się pod nadzorem.

**Poziom 2:**

Opisuje kompetencje do spełnienia podstawowych wymagań w ramach jasno i dobrze ustrukturyzowanego kierunku studiów lub pracy. Realizacja zadań odbywa się w dużej mierze pod nadzorem.

**Poziom 3:**

Opisuje kompetencje do samodzielnego spełniania wymagań technicznych w dziedzinie studiów lub w dziedzinie działalności zawodowej, które pozostają jasne, a ich struktura jest otwarta w niektórych obszarach.

**Poziom 4:**

Opisuje kompetencje do samodzielnego planowania i przetwarzania zadań technicznych przydzielonych w ramach kompleksowego kierunku studiów lub dziedziny działalności zawodowej, która może ulec zmianie.

**Poziom 5:**

Opisuje kompetencje do samodzielnego planowania i przetwarzania szeroko zakrojonych zadań technicznych przydzielonych w ramach złożonego i specjalistycznego kierunku studiów lub dziedziny działalności zawodowej, która może ulec zmianie.

**Poziom 6:**

Opisuje kompetencje do planowania, przetwarzania i oceny kompleksowych zadań i problemów technicznych oraz kompetencje do samodzielnego zarządzania procesami

w podobszarach specjalizacji technicznej lub w dziedzinie działalności zawodowej. Struktura wymagań charakteryzuje się złożonością i częstymi zmianami.

**Poziom 7:**

Opisuje kompetencje do przetwarzania nowych, złożonych zadań i problemów oraz do samodzielnego zarządzania procesami w specjalizacji technicznej lub w dziedzinie działalności zawodowej zorientowanej na strategię. Struktura wymagań charakteryzuje się częstymi i nieprzewidywalnymi zmianami.

**Poziom 8:**

Opisuje kompetencje do uzyskiwania wyników badań w specjalizacji technicznej lub do opracowywania innowacyjnych rozwiązań i procesów w dziedzinie działalności zawodowej. Struktura wymagań charakteryzuje się nowymi i niejasnymi sytuacjami problemowymi.

Niemiecki Punkt Koordynacyjny Rządu (B-L-KS DQR) pełni rolę krajowego punktu kontaktowego (NCP) w zakresie wdrażania ram kwalifikacji w Niemczech.

Punkt koordynacyjny rządu niemieckiego został ustanowiony na podstawie wspólnej rezolucji rządu i związków związkowych w 2013 r. Koordynuje zadania wynikające i wspierające wdrażanie systemu DQR. Ponadto monitoruje odniesienie kwalifikacji do poziomów DQR w odniesieniu do spójności ogólnej struktury, prowadzi rejestr kwalifikacji i dostarcza informacji o bieżących zmianach związanych z DQR.

Przyznanie formalnych kwalifikacji, tj. kwalifikacji regulowanych przez rząd na szczeblu prawnym lub branżowym, odbywa się na podstawie konsensusu w Grupie Roboczej DQR i Punkcie Koordynacyjnym Rządu.

Instytucja odpowiedzialna za regulację prawną, na której opiera się kwalifikacja, przedstawia propozycję do Punktu Koordynacyjnego. B-L-KS sprawdza propozycję dotyczącą grupy roboczej DQR w celu zapewnienia spójności ogólnej struktury.

Kryteria i procedura przyznawania kwalifikacji nieformalnych, tj. kwalifikacji nieuregulowanych przez państwo – są weryfikowane i testowane.

Przydziały kwalifikacji nieformalnych nie są jeszcze obecnie możliwe.

Europejskie ramy kwalifikacji (EQF) służą jako narzędzie tłumaczeniowe, dzięki któremu kwalifikacje krajowe są zrozumiałe w całej Europie, a tym samym wspierają mobilność pracowników i osób uczących się, a także ich kształcenie ustawiczne. Podstawą EQF jest osiem poziomów odniesienia, które opisują efekty uczenia się, czyli to, co uczący się wiedzą, rozumieją i są w stanie zrobić. Efekty uczenia się zostały opisane na każdym poziomie i ujęte w trzech kolumnach: „wiedza”, „umiejętności” oraz „odpowiedzialność i autonomia”.

Podobnie jak EQF, DQR ma osiem poziomów, jednak mają one inną strukturę niż EQF. Do ich definicji wykorzystano większą liczbę kategorii. W pewnym sensie kategorie i opisy kompetencji DQR rozszerzają się i określają EQF w bardziej szczegółowy sposób, który – zgodnie z naturą meta-ramy, wykazuje wysoki poziom zaawansowania. DQR ma cztery (zamiast trzech kolumn) składające się z (wiedzy – umiejętności – kompetencji społecznych – autonomii) w celu odpowiedniego przedstawienia zamierzonych efektów uczenia się w niemieckim systemie edukacji. **Wyjaśnia zatem, że holistyczne rozumienie kompetencji ma kluczowe znaczenie dla niemieckiego systemu edukacji.** W przeciwieństwie do EQF, każdy poziom jest poprzedzony krótkim tekstem, który zawiera podsumowanie struktury wymagań danego poziomu (*wskaźnik poziomu*). Czterokolumnowa struktura została wybrana w celu odpowiedniego opisu kompleksowej zdolności do działania (*Umfassende Handlungskompetenz*) we wszystkich jej aspektach.

Jako nadrzędne narzędzie, które powinno być w stanie wykazać, w jaki sposób różne krajowe systemy edukacji odnoszą się do siebie, EQF koncentruje się na kategorii efektów uczenia się, podzielonej na wiedzę, umiejętności, odpowiedzialność i autonomię.

Kwalifikacje niemieckie, które zostały przypisane do DQR, są zatem jednocześnie odnoszone do odpowiedniego poziomu EQF.

Podjęcie oparte na efektach uczenia się jest postrzegane jako katalizator dla wzmocnienia spójności całości systemu edukacji i szkoleń, łączenia i integrowania różnych podsystemów. Przejście na efekty uczenia się postrzegane jest jako warunek wstępny wzmocnienia ogólnej strategii w zakresie (*Durchlässigkeit*) niemieckiego systemu kształcenia i szkolenia. Uczniowie powinni mieć możliwość przemieszczania się między poziomami oraz instytucjami zgodnie z ich faktyczną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami, a także być mniej ograniczeni formalnymi, instytucjonalnymi barierami. W tym celu system DQR ma za zadanie:

- zwiększenie przejrzystości niemieckich kwalifikacji i wpływ na pomoc w uznawaniu niemieckich kwalifikacji w innych częściach Europy,
- wspieranie mobilność osób uczących się i pracowników między Niemcami a innymi krajami europejskimi oraz w obrębie Niemiec,
- poprawę równoważności i różnic między kwalifikacjami oraz promowanie przepuszczalności,
- promowanie niezawodności, możliwości transferu i zapewnienie jakości,
- zwiększenie orientacji umiejętności na kwalifikacje,
- wzmocnienie orientacji na efekty uczenia się w procesach kwalifikacji,
- poprawę możliwości walidacji i uznawania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- zachęcanie i poprawę dostępu i uczenia się przez całe życie.

Brak w Niemieckim systemie kwalifikacji wyraźnych przesłanek sektorowych. Jako przykład zidentyfikowania kwalifikacji wspólnych dla sektora przemysł mody innowacyjne tekstylia poniżej zamieszczono przykładowe opisy kwalifikacji dla testera produktu do tekstyliów oraz Projektant produktu - tekstylia oraz Projektant certyfikowany (przez państwo).

### **Poziom 3 DQR / EQF**

Kwalifikacja: **Tester produktu do tekstyliów**

Rodzaj kwalifikacji: dualne kształcenie i szkolenie zawodowe (dwuletnie szkolenia)

#### **Rodzaj kwalifikacji**

Kwalifikacja w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego dualnego (dwuletnie kształcenie/szkolenie). System kształcenia i szkolenia zawodowego ma w Niemczech duże znaczenie. Kluczowe znaczenie w tym względzie odniesienie się do szkolenia w ramach podwójnego systemu, który ułatwia dostęp do wielu obszarów aktywności zawodowej. System jest opisany jako „dualny”, ponieważ szkolenie jest prowadzone w dwóch niezależnych miejscach: firmie i szkole zawodowej.



Szkolenie łączy zdobywanie wiedzy teoretycznej i praktycznie powiązanych kompetencji z praktyką firmy. Pomyślne ukończenie szkolenia daje uprawnienia do wykonywania zawodu. System kształcenia dualnego w Niemczech jest mocno zakorzeniony i posiada wieloletnią tradycję.

**Elementy opisu kwalifikacji (efekty uczenia się):**

- Rozróżnia procedury produkcji i przetwarzania tekstyliów oraz odzieży gotowej i techniki montażu.
- Planuje i dokumentuje etapy pracy i poszczególne procesy.
- Analizuje wzory i określa techniki konstrukcyjne oraz uwzględnia charakterystyczne cechy produktu.
- Identyfikuje i klasyfikuje błędy w wykończeniu i na etapie projektu/ konstrukcji.
- Dobiera techniki naprawy błędów.
- Ocenia wyniki testów i przygotowuje raporty z testów.
- Ocenia jakość produktów.
- Uwzględnia wymagania klientów i rozpatruje reklamacje.
- Stosuje podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i ochrony środowiska.

Organ przyznający/ właściwy organ: Izba Przemysłowo-Handlowa

**Wymagania wstępne**

Brak formalnych wymagań wstępnych. Konieczne jest ukończenie obowiązkowej nauki.

Deklarację szkoleniową stanowi zawarcie umowy o kształceniu i szkoleniu zawodowym z firmą z sektora prywatnego lub porównywalną instytucją.

**Sposoby zdobycia kwalifikacji**

Szkolenie odbywa się w firmie oraz szkole zawodowej. Podczas szkolenia w firmie uczący się nabywają praktyczne kompetencje w realnym środowisku pracy. Szkolenie kończy się egzaminem końcowym przeprowadzonym przez komisję egzaminacyjną.

Osoby, które są w stanie udokumentować, że były zatrudnione lub posiadają doświadczenie w zawodzie lub innym odpowiednim szkoleniu, lub posiadają dowody potwierdzające, że nabyli wystarczające umiejętności w zakresie zdolności do zatrudnienia, mogą być również dopuszczone do egzaminu końcowego zewnętrznego.

#### **Poziom 4 DQR / EQF**

Kwalifikacja: **Projektant produktu - tekstylia** (m/k)

Rodzaj kwalifikacji: dualne kształcenie i szkolenie zawodowe (3-letnie i 3½-letnie szkolenia).

Rodzaj kwalifikacji

Kwalifikację można nabyć w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego (tj.: 3-letnie i 3½-letnie szkolenie). Kluczowe znaczenie w tym względzie przywiązuje się do szkolenia w ramach dualnego systemu, który ułatwia dostęp do wielu obszarów aktywności zawodowej, dla których w innych krajach wymagane jest szkolenie w szkole wyższej. System jest opisany jako „dualny”, ponieważ szkolenie odbywa się w dwóch niezależnych miejscach szkolenia, firmie i szkole zawodowej. Szkolenie łączy zdobywanie wiedzy teoretycznej i praktycznie powiązanych kompetencji z praktyką firmy. Pomyślne ukończenie szkolenia uprawnia bezpośrednio do wykonywania danego zawodu jako wykwalifikowany pracownik w uznanym przez państwo zawodzie.

Prowadzi to również do kolejnej możliwości uzyskania dostępu do szerokiej gamy szkoleń.

Osoby kończące szkolenie posiadają umiejętności zawodowe, wiedzę i kompetencje (umiejętności związane z zatrudnieniem) niezbędne do wykonywania działalności zawodowej. Posiadają kompetencje do samodzielnego planowania i przetwarzania zadań zawodowych.

Opis kwalifikacji (efekty uczenia się):

- Dobiera surowce i produkty włókiennicze zgodnie z ich przeznaczeniem i z uwzględnieniem aspektów ekonomicznych.
- Przygotowuje dokumentację techniczną i określa poszczególne etapy robocze.
- Dobiera techniki wykonania i technologie maszynowe.
- Wykonuje szkice, rysunki, projekty itp.
- Rozróżnia szereg elementów projektu, takich jak kolory, struktury i formy.
- Opracowuje projekty zgodnie z zamówieniem, zleceniem, ustaleniami oraz z uwzględnieniem technicznych możliwości wykonania.
- Przenosi projekty wzorów i ustaleń na rysunek techniczny.
- Tworzy przykładowe wzory i twórz prototypy na maszynach.

- Obsługuje systemy przetwarzania obrazu w celu przygotowania i modyfikacji projektów.
- Archiwizuje wykorzystane wzory i dane podstawowe.
- Ocenia jakość i inicjuje środki zapewniania jakości.
- Przestrzega należyście podstawowych zasad ochrony środowiska, bezpieczeństwa i zdrowia oraz bezpieczeństwa w pracy i zdrowia.
- Aktualizuje informacje o trendach i produktach.

Organ przyznający/ właściwy organ: Izba Handlowo Przemysłowa

Wymagania wstępne:

Brak formalnych wymagań wstępnych. Konieczne jest ukończenie obowiązkowej nauki szkolnej.

Sposoby zdobycia kwalifikacji

Szkolenie odbywa się w firmie i szkole zawodowej. Podczas szkolenia w firmie uczący się nabywają praktycznie kompetencje w realnym środowisku pracy. Przez jeden lub dwa dni w tygodniu lub w trakcie bloków trwających od jednego do dwóch tygodni stażyści uczęszczają do szkoły zawodowej, w której ogólne i zawodowe treści o charakterze teoretycznym są przekazywane w sposób związany z praktycznym szkoleniem prowadzonym w firmie. Szkolenie kończy się egzaminem końcowym przeprowadzonym przez komisję egzaminacyjną właściwego organu.

Osoby, które udokumentują, że były zatrudnione w zawodzie lub innym zawodzie pokrewnym przez okres co najmniej półtora roku przedstawią certyfikaty lub inne dowody potwierdzające, że nabyli wystarczające umiejętności w zakresie zdolności do zatrudnienia, mogą być również dopuszczone do egzaminu końcowego (tzw. „egzamin zewnętrzny”).

Możliwości rozwoju

Po ukończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz odpowiednim okresie doświadczenia praktycznego osoby kończące kwalifikacje mają możliwość uzyskania potwierdzenia nabycia kwalifikacji przez instytucję państwową.

Zazwyczaj pod warunkiem, że zdobyli oni co najmniej trzyletnią praktykę zawodową i po pomyślnym zakończeniu procedury oceny umiejętności, mogą, zgodnie z rezolucją przyjętą

przez Stałą Konferencję Ministrów Edukacji i Kultury uzyskać kwalifikację wstępną do szkolnictwa wyższego dla danego przedmiotu.

### **Poziom 6 DQR / EQF**

Kwalifikacja: **Projektant** (certyfikowany przez państwo)

Rodzaj kwalifikacji: Szkoła zawodowa i techniczna (zaawansowane szkolenie zawodowe podlegające prawu niemieckiemu)

Rodzaj kwalifikacji:

Kwalifikacja ta jest zaawansowanym szkoleniem zawodowym podlegającym prawu niemieckiemu w szkole zawodowej i technicznej. Szkoły handlowe i techniczne są instytucjami kształcenia ustawicznego, które przyznają kwalifikacje zawodowe podlegające przepisom prawa w różnych formach organizacyjnych (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin). Upoważniają pracowników do podjęcia pracy na wyższym poziomie oraz do wykonywania zadań kierowniczych na wyższym szczeblu w tym obszarze. Czas trwania szkolenia wynosi od 2 lub 3 lata .

Osoby kończące kwalifikacje posiadają kompetencje do planowania, przetwarzania i oceny kompleksowych zadań i problemów zawodowych oraz kompetencje do samodzielnego zarządzania procesami w podobszarach specjalizacji technicznej lub w dziedzinie działalności zawodowej.

Opis kwalifikacji (efekty uczenia się):

- Posiadanie szczegółowej wiedzy i umiejętności w zakresie planowania, formułowania, opracowywania i wykonywania procesów projektowych.
- Wykazywać się kreatywnością w wyraźnym wyczuciu formy i wrażliwości na kolory oraz posiadać zdolności i umiejętności twórcze.
- Wykonuje samodzielnie szkice projektowe.
- Analizuje różne fakty i okoliczności oraz zapewnia skuteczną komunikację tekstową i wizualną.
- Stosuje szerokiej gamy środków oraz technik przedstawiania i prezentacji.
- Posiada wiedzę i umiejętności o opracowaniu dokumentacji projektowej.

- Samodzielnie przetwarza dane związane z produktem i rynkiem oraz rozwiązuje zadania projektowe i produkcyjne uwzględniające aspekty ekonomiczne.
- Ocenia innowacyjność zawodową i strukturę współpracy interdyscyplinarnej.
- Pewnie korzysta ze sprzętu i oprogramowania do projektowania wspomaganego komputerowo, do przygotowania procesu technologicznego i zarządzania procesami, do komercyjnego zarządzania firmą i do specjalistycznych badań w sposób adekwatny do sytuacji.
- Posiada specyficzną wiedzę w dziedzinie zapewniania jakości typowej dla branży.
- Posiada zintegrowaną wiedzę z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem oraz odpowiednią wiedzą prawną.
- Działa w sposób przewidujący i odpowiedzialny, rozważając i podejmując decyzje.
- Używa języków obcych w sposób adekwatny do sytuacji.
- Używa metod zarządzania konfliktami.
- Ocenia i zarządza grupą.
- Szczegółowo rozumie struktury grupowe, wywieranie pozytywnego wpływu na grupy i zarządzanie grupami w pozytywny sposób.
- Zachowuje się w sposób oparty na współpracy i komunikacji w zespole oraz w kontaktach z klientami/
- Przejmuje odpowiedzialność przedsiębiorczą i społeczną.
- Wykazuje świadomość etyczną, ekonomiczną i ekologiczną w kontekście zrównoważonego rozwoju.

Organ przyznający lub właściwy organ

Publiczna lub uznana przez państwo szkoła zawodowa.

Wymagania wstępne

W przypadku specjalistycznych dziedzin rolnictwa, projektowania, technologii oraz handlu i przemysłu:

- ukończenie uznanego i odpowiedniego poziomu kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z Ustawą o kształceniu zawodowym, przepisów o rzemiośle lub zgodnie z przepisami związkowymi i/lub rok doświadczenia w prowadzonej działalności zawodowej.

lub

- ukończenie szkoły zawodowej lub równoważnego poziomu wykształcenia i/lub doświadczenia zawodowego przez co najmniej 5 lat.

W przypadku specjalistycznego obszaru usług socjalnych:

- świadectwo ukończenia gimnazjum lub świadectwo edukacyjne uznane za równoważne i ukończenie odpowiedniego kształcenia lub szkolenia zawodowego lub szkolenia uznanego za równoważne zgodnie z przepisami kraju.

lub

- co najmniej rok praktycznego doświadczenia w pełnym wymiarze godzin w instytucjach edukacji społecznej lub specjalnej jako „pracownik wsparcia”.

Opisany system kwalifikacji oraz przykładowe opisy kwalifikacji są podobne do system polskiego.

Kwalifikacje w systemie formalnym są nadawane przez instytucje państwowe a kwalifikacje w Polsce zwane rynkowe nadają stowarzyszenia i organizacje branżowe.

## Hiszpania

Populacja Hiszpanii w 2018 roku wynosiła 46 030 109 osób, z których 33,36% było w wieku do 26 lat. Kształcenie obowiązkowe obejmuje dzieci i młodzież w wieku od 6 do 16 lat, które mogą kształcić się w szkole do 18 roku życia (lub 21 roku życia w przypadku uczniów objętych kształceniem specjalnym).

Krajowe ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie zwane hiszpańskimi ramami kwalifikacji łączą i koordynują różne podsystemy kształcenia i szkoleń. Cztery wyższe poziomy systemu kwalifikacji MECU połączone będą z ramami kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego (MECES).

Dekret królewski dotyczący wdrożenia MECU został zatwierdzony przez Parlament Hiszpanii w 2011 roku. Hiszpańska ramy kwalifikacji – MECU, to tak jak w innych krajach instrument promowania i poprawy dostępu do uczenia się przez całe życie i ciągłego w nim uczestnictwa, a także walidacji i certyfikacji kwalifikacji na poziomie krajowym i europejskim.

**El Marco Español de Cualificaciones MECU** (EI MECU) – to krajowe ramy kwalifikacji rozumiane jako *stopnie naukowe, dyplomy, certyfikaty*, które obejmują uczenie się przez całe życie. Jest to struktura kwalifikacji ujęta według poziomów od najbardziej podstawowego do najbardziej złożonego procesu uczenia się.

EI MECU obejmuje:

- Kwalifikacje uzyskane w systemie edukacyjnym.
- Kwalifikacje uzyskane poza systemem edukacyjnym (poprzez szkolenie w pracy, aktywność zawodową, współpracę z organizacjami pozarządowymi ...).

EQF jest narzędziem promującym uczenie się przez całe życie, obejmuje kształcenie ogólne i kształcenie dorosłych, kształcenie i szkolenie zawodowe oraz szkolnictwo wyższe. Obejmuje zatem pełny zakres kwalifikacji, od tych kończących obowiązkowe kształcenie po te wynikające z poziomów akademickich i zawodowych lub z kształcenia i szkolenia zawodowego.

MECU składa się jak większość ram kwalifikacji w Unii Europejskiej z 8 poziomów obejmujących kształcenie ogólne i dla dorosłych, kształcenie i szkolenie zawodowe oraz

szkolnictwo wyższe. Hiszpańska rama kwalifikacji – MECU, opracowana jest na **bazie efektów uczenia się** (zdefiniowanych w kategoriach **wiedzy, umiejętności i kompetencji**).

MECU nie nadaje kwalifikacji, certyfikacją kwalifikacji zajmują się odpowiednie właściwe organy wskazane w opisach. Ponadto system MECU jest w pełni kompatybilny z ramami kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego opracowanymi w ramach Procesu Bolońskiego.

Zdefiniowane deskryptory systemu MECU na poziomach 5-8 odpowiadają deskryptorom szkolnictwa wyższego.

Aspekt przewidywania umiejętności w Hiszpanii tak jak w Polsce uwzględnia zaangażowanie różnej grupy interesariuszy / partnerów społecznych. Takie podejście zapewnia lepsze dostosowanie kwalifikacji i kompetencji do niezbędnych i poszukiwanych na rynku pracy. Zaangażowanie partnerów społecznych w działania w zakresie kwalifikacji odzwierciedla tradycję dialogu społecznego na temat kształcenia i szkolenia zawodowego nie tylko w tym kraju, ale jest to już działanie powszechne w unii europejskiej.

Prognozowanie umiejętności w Hiszpanii zreformowało wprowadzenie ustawy 30/2015, aby zaradzić stosunkowo słabym wynikom na rynku pracy wynikającym z niedostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego. Ustawa zreformowała system kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno w stosunku do osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych i wskazała podjęcie działań koniecznych w celu poprawy planowania strategicznego - obejmującego potrzebę diagnozowania umiejętności - w celu lepszej koordynacji i dostosowania działań organów ds. zatrudnienia i edukacji na poziomie krajowym i regionalnym.

Zadania zainteresowanych stron, takich jak stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe po wprowadzeniu ustawy, polegają obecnie na diagnozowaniu istotnych obecnych i przyszłych potrzeb szkoleniowych.

Na szczeblu ministerialnym koordynacja działań związanych z przewidywaniem umiejętności należy do Ministerstwa Zatrudnienia i Zabezpieczenia Społecznego oraz Ministerstwa Edukacji Kultura i Sport. Ministerstwo Zatrudnienia i Zabezpieczenia Społecznego jest odpowiedzialne za publiczne służby zatrudnienia (PES), Obserwatorium Zawodów oraz Państwową Fundację Kształcenia i Zatrudnienia, wcześniej Fundacja Trójstronna).

Ministerstwo Edukacji odpowiada za Obserwatorium Zawodów w National Qualifications Institute (INCUAL).



Ministerstwo Zatrudnienia (oraz Państwowa Fundacja Szkolenia na rzecz Zatrudnienia) i Ministerstwo Edukacji (poprzez INCUAL) dokładają starań, aby skoordynować działania w celu osiągnięcia bardziej spójnego podejścia do przewidywania umiejętności. Zakłada się również, że ocena potrzeb i działań szkoleniowych będzie w przyszłości w Hiszpani ważniejsza, i że w pełni zaspokoi zapotrzebowanie rynku pracy.

**Na poziomie regionalnym** władze są odpowiedzialne również za zapewnienie, szkoleń adekwatnych do potrzeb. Dialog społeczny między pracownikami a pracodawcami w zakresie potrzeb odbywa się za pośrednictwem **wspólnych komitetów sektorowych**, które są odpowiedzialne za ocenę umiejętności w poszczególnych kwalifikacjach (ich aktualność i jakość) oraz za zapewnienie odpowiedniej jakości szkoleń w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorstw.

Rozwój reform związanych z przewidywaniem umiejętności wciąż się rozwija. W odniesieniu do działań komitetów sektorowych, pokłada się duże oczekiwania, zwłaszcza w zakresie racjonalizacji pracy wspólnych wielu różnych komitetów sektorowych i roli władz w zakresie przewidywania i prognozowania zmian umiejętności sektorowych oraz umiejętności wspólnych dla wielu sektorów.

Aktywne polityki rynku pracy uległy w Hiszpanii na przestrzeni ostatnich lat poważnym cięciom budżetowym. Te ograniczenia prawdopodobnie wpłyną na skalę działań związaną z przewidywaniem i prognozowaniem umiejętności.

W dalszym ciągu w Hiszpanii występują problemy z efektywnym rozpowszechnianiem informacji w zakresie pośrednictwa i poradnictwa zawodowego oraz docieraniem do grup docelowych, takich jak małe firmy, ich pracownicy, a także osoby prowadzące działalność na własny rachunek w zakresie umiejętności sektorowych. Poniżej zamieszczono informację graficzną w zakresie 26 branż funkcjonujących w Hiszpanii.



Rys. 3. Graficzne przedstawienie branż funkcjonujących w Hiszpanii Źródło:

[http://incual.mecd.es/documents/35348/0/boletin\\_informativo.pdf/97dbc1d1-9532-4b12-9c49-60957f0fc248](http://incual.mecd.es/documents/35348/0/boletin_informativo.pdf/97dbc1d1-9532-4b12-9c49-60957f0fc248)

**National Institute of Qualifications (INCUAL)**, jest organem administracyjnym przy Ministerstwie Edukacji i Szkolenia Zawodowego, który przygotowuje i aktualizuje krajowy katalog kwalifikacji zawodowych i katalog szkoleń.

Kwalifikacje zawodowe, stanowią odniesienie do opracowywanych programów szkolenia zawodowego oraz świadectw w kształceniu zawodowym w zakresie zatrudnienia (kompetencja państwowej publicznej służby zatrudnienia - SEPE).

W ramach 26 sektorów wyróżnionych w Hiszpanii opracowanych zostało 665 kwalifikacji, rysunek poniżej.



Rys. 4. 26 Sektorów Hiszpanii funkcjonuje 665 kwalifikacji

[http://incual.mecd.es/documents/35348/0/boletin\\_informativo.pdf/97dbc1d1-9532-4b12-9c49-60957f0fc248](http://incual.mecd.es/documents/35348/0/boletin_informativo.pdf/97dbc1d1-9532-4b12-9c49-60957f0fc248)

Ramy odniesienia dla określenia kwalifikacji zawodowych w branży tekstylnej, odzieżowej i skórzanej zbudowane są w zakresie analizy działań zawodowych, o których mowa w pięciu dużych obszarach określonych przez INCUAL:

- Przędzenie i tkanie;
- Krawiectwo;
- Uszlachetnianie tkanin;
- Obuwie i wyroby skórzane;
- Opalone skórki.

*Obszar przędzenia i tkania* składa się z firm zajmujących się przędzeniem i produkcją włókien lub przędzy do dziania lub szycia oraz do produkcji dziania, dziania i włóknin, z różnych materiałów, takich jak bawełna, wełna, czesana wełna lub jedwab, w tym wykonany ze sztucznych lub syntetycznych mieszanek lub nici, między innymi.

*Obszar uszlachetniania tkanin* składa się z firm zajmujących się obróbką i wykończeniem tkanin, takich jak bielenie, farbowanie, zaklejanie, suszenie, odparowywanie, obkurczanie, łatanie, odkażanie i merceryzacja włókien tekstylnych, nici, tkanin i artykułów tekstylnych, w tym odzież

*Obszar odzieży* obejmuje firmy zajmujące się produkcją odzieży wierzchniej, bielizny męskiej, damskiej, chłopięcej i dziewczęcej, odzieży domowej, artykułów tapicerskich, a także produkcją innych akcesoriów odzieżowych i Inne akcesoria

*Obszar obuwia i wyrobów skórzanych* składa się z firm zajmujących się produkcją obuwia dowolnego rodzaju oraz wszelkich materiałów, artykułów podróżnych, torebek i innych, pod warunkiem zastosowania tej samej technologii i tego samego procesu co w przypadku skóry.

*Obszar garbowania skóry* obejmuje te firmy, które zajmują się między innymi przygotowaniem, garbowaniem i wykańczaniem skóry oraz farbowaniem skór.

We wszystkich tych obszarach uwzględniono wyspecjalizowane działania projektowe, tj. tworzenie i opracowywanie specyfikacji optymalizujących wykorzystanie, wartość i wygląd produktów, w tym decyzje dotyczące materiałów, mechanizmów, kształtów, kolorów i wykończeń, biorąc pod uwagę uwzględniać cechy i potrzeby klientów, bezpieczeństwo, popyt i dystrybucję na rynku, użytkowanie i utrzymanie.

Wraz z ożywieniem produkcji tekstyliów i odzieży w Hiszpanii działalność łańcucha produkcyjnego wymaga nowych technologii przetwarzania odzieży i tekstyliów, nie wspominając również o sektorze obuwia i wyrobów skórzanych, które zapewniają wartość dodaną do produktu i czynią produkcję konkurencyjną.

Lepsze postrzeganie biznesu prowadzi firmy do konieczności rozwoju procesów produkcyjnych dzięki najnowszym technologiom w celu reagowania na coraz bardziej wymagające rynki, to znaczy w celu osiągnięcia większej wydajności i elastyczności środków produkcji, aby być bardziej konkurencyjnym, aby postawić na produkcję w pobliżu, ze względu na coraz bardziej zauważalny trend w kierunku produkcji w zmiennych krótkich seriach.

Wszystkie te przekształcenia wymagają od wykwalifikowanych i przeszkolonych specjalistów reagowania na obecne i przyszłe wyzwania technologiczne oraz ich dostosowania do zmian zachodzących procesów, a te odzwierciedlają opisy, definicje kwalifikacji z danego sektora.

Według raportu sektorowego hiszpańskiej gospodarki przygotowanego przez CESCE i na podstawie danych Narodowego Instytutu Statystyki (INE) oraz raportu ekonomicznego Modaes.es na temat mody w Hiszpanii 2018 r. w Hiszpanii działało 19 494 firm z branży tekstylnej, odzieżowej, skórzanej i obuwniczej, co oznacza wzrost o 0,99% w porównaniu do 2016 r. Ten wzrost jest istotny, ponieważ w ciągu ostatnich kilkunastu lat świat biznesu został dotknięty poważnym kryzysem. Trend wzrostu rozpoczął się w 2014 r., kiedy to nastąpił najmniejszy spadek. Warto podkreślić, że 20% firm hiszpańskich ma mniej niż cztery lata.

Na początku 2016 r. przemysł tekstylny, odzieżowy, skórzany i obuwniczy zatrudniał 133 780 pracowników, co oznacza wzrost o 3,7%, czyli o ponad procent więcej niż cała gospodarka, która wyniosła 2,7%.

Przemysł skórzany i obuwniczy nabiera coraz większego znaczenia w tworzeniu miejsc pracy, z 33% całości, w porównaniu do tekstyliów, z 32%, i odzieży, z 35%. Tymczasem osoby samozatrudnione ponownie zyskały na znaczeniu w 2017 r., zwiększając ich liczbę o 3,7%, do 22 499, co stanowi 16,26% miejsc pracy w sektorze.

Ogólnie przemysł tekstylny i modowy przeżywał trudne lata w pierwszej fazie XXI wieku. Wewnętrzna transformacja sektora, przy stałym równoważeniu sił na wszystkich etapach łańcucha wartości, od przemysłu do dystrybucji, spowodowała w ostatnich latach silny kryzys gospodarczy, bezpośrednio wpłynął na sytuację sektora w Hiszpanii.

Sektor mody jest na świecie jednym z najbardziej dynamicznych i rozwijających się i obejmuje bardzo różnorodny zestaw działań: od przetwarzania materiałów naturalnych (bawełna, wełna itp.) i sztucznych (poliester, poliamid) do momentu wytworzenia nici i tkanin, obejmującego szeroki zakres działań produkcyjnych (między innymi projektowanie, odzież, obuwie i akcesoria, akcesoria).

Skrócenie czasu życia produktu jest szczególnie widoczne w tych sektorach, w których musi obowiązywać system just-in-time, ponieważ cykle są coraz krótsze, z większą liczbą różnych kolekcji rocznie i innowacji produktowych.

Nie wystarczy jednak poprzestać obecnie na zmniejszaniu rozmiarów serii i czasów reakcji, ale należy to osiągnąć bez zwiększania kosztów.

Oferta obowiązującego szkolenia zawodowego w dziedzinie tekstyliów, odzieży i skóry obejmuje łącznie 9 cykli treningowych, 4 wyższe, 3 średnie i 2 podstawowe szkolenia zawodowe. W roku akademickim 2017/2018 zapisani studenci osiągnęli liczbę 2600, będąc w podstawowym programie ramowym 229, w średniej klasie 1110 i w wyższej klasie 2661.

Grupa robocza ds. Wyrobów włókienniczych, konfekcji i skóry zdefiniowała 48 kwalifikacji opublikowanych w BOE, 9 na poziomie 1, 17 na poziomie 2 i 22 na poziomie 3. Obecnie wiele kwalifikacji jest aktualizowanych w kontekście zachodzących zmian technologicznych, jednakże te zmiany zachodzą stosunkowo wolno.

Poniżej zamieszczono kilka opisów kwalifikacji istotnych dla sektora.

#### **Poziom 1**

Symbol Kwalifikacji: TCP064\_1

**Nazwa:** Akcesoria do zastłon i dekoracji

**Numer Publikacja:** [RD 295/2004](#)

**Grupa zawodów:** Tekstyli, odzież i skóra – Odzież

Opis ogólny:

Wytnij, przygotuj, połącz/zszyj i wykończ zastłony i akcesoria dekoracyjne, stosując techniki i procedury wymagane na każdym etapie procesu, uzyskując przedmioty o wymaganej jakości w warunkach bezpieczeństwa.

Jednostki:

- UC0177\_1 - Wybierz materiały i produkty do procesów produkcyjnych
- UC0179\_1 - Wykonaj cięcie, przygotowanie, montaż i wykończenie poduszek, pokrowców i akcesoriów
- UC0178\_1 - Wykonaj cięcie, przygotowanie, montaż i wykończenie zastłon i żaluzji

Środowisko: Średnie lub małe warsztaty biznesowe lub rzemieślnicze, działające samodzielnie lub w imieniu innych, poświęcone produkcji zastłon i akcesoriów dekoracyjnych.

Sektor produkcji: Znajduje się w firmach zajmujących się meblami oraz dekoracją wewnątrz i elementów zewnętrznych.

#### Zawody:

- Tapicer meblowy
- Maszynista do szycia: ręcznego lub maszyna domowa, ogólnie
- Haft ręczny
- Operator przemysłowych maszyn do szycia i haftu, ogólnie

Liczba godzin na szkolenie (360 godzin)

#### Moduły szkoleniowe:

1. MF0177\_1 - Wprowadzenie do materiałów włókienniczych, produktów i procesów
2. MF0179\_1 - Techniki wytwarzania poduszek, pokrowców i akcesoriów
3. MF0178\_1 - Techniki produkcji zasłon i żaluzji

Kwalifikacja ta upoważnia do tytułów szkolenia zawodowego:

- Podstawowe wykształcenie zawodowe w zakresie układania i naprawy wyrobów włókienniczych i skórzanych;
- Podstawowe wykształcenie zawodowe w zakresie tapicerki i draperii.

Kwalifikacja ta jest powiązana z następującymi certyfikatami zawodowymi:

- Akcesoria do zasłon i dekoracji.

#### **TCP136\_1 - Pomocnicze operacje tapicerowania mebli i fresków**

Grupa zawodów: Tekstyli, odzież i skóra – Odzież

Poziom: 1

Przygotuj, zmontuj i zdemontuj tapicerkę mebli i, stosując odpowiednie techniki i procedury w poszczególnych procesach, osiągając zakładane przedmioty o odpowiedniej jakości w zaplanowanych terminach, w warunkach bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Jednostki:

- UC0428\_1 - Obsługa klienta i zapewnienie realizacji procesów tapicerskich
- UC0429\_1 - Podjęcie, przygotowanie i łączenie elementów tapicerki meblowej
- UC0430\_1 - Wykonaj obramowanie, wykończenie i połączenie ścian oraz tapicerkę paneli ściennych.

Opis środowiska Swoją działalność zawodową rozwija w obszarze produkcji odzieży dedykowanej **operacjom pomocniczym tapicerowania** mebli i malowideł ściennych

w podmiotach o charakterze publicznym lub prywatnym, w średnich lub małych firmach, zarówno na własny rachunek, jak i innych, niezależnie od ich formy prawnej.

Rozwijają swoją aktywność w zależności od zapotrzebowania, samodzielnie i/lub pod nadzorem przełożonego.

Sektory produkcyjne: Znajduje się w branży tekstylnej, odzieżowej i skórzanej, w podsektorze związanym z meblami i tapicerką ścienną.

Odpowiednie zawody i zawody pokrewne:

- Tapicerki meblowe;
- Ręczne wykonywanie tapicerki;
- Tapicerki pojazdów.

Liczba godzin na szkolenie (330 godzin)

Moduły szkoleniowe:

1. MF0428\_1 - Materiały i usługi w tapicerce
2. MF0429\_1 - Tapicerka meblowa
3. MF0430\_1 - Tapicerka ścian i paneli ściennych

Ponadto inne kwalifikacje dla przykładowych poziomów:

#### **Poziomu 1**

TCP138\_1 - Pomocnicze pranie przemysłowe

Przeprowadzać operacje klasyfikacji, prania i wykańczania wyrobów włókienniczych w obiektach przemysłowych, stosując techniki i wymagane procedury, pod nadzorem osoby odpowiedzialnej, w celu uzyskania efektu o oczekiwanej jakości, w ustalonych terminach i warunki środowiskowe i warunki bezpieczeństwa określone w planie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

TCP139\_1 - Naprawa obuwia i wyrobów skórzanych

Napraw pęknięcia i uszkodzenia i / lub wymień elementy na wszelkiego rodzaju obuwiu lub wyrobie skórzanym, stosując niezbędne techniki i procedury, osiągając naprawiony i gotowy produkt, w ustalonych terminach, w warunkach bezpieczeństwa i ochrony środowiska.



#### TCP387\_1 - Rozmieszczenie i adaptacje odzieży i artykułów z tkanin i skóry

Dokonuj zmian i dopasowań w odzieży z tkanin i skóry, a także w odzieży domowej, stosując określone techniki i procesy, zapewniając, że artykuł uzyska wymagane wykończenie o odpowiedniej jakości, samodzielnie i/lub w stosownych przypadkach, pod nadzorem osoby odpowiedzialnej, w założonych warunkach oraz zgodnie z zasadami ochrony środowiska i bezpieczeństwa. Usługę wykonaj zgodnie z życzeniem klienta.

#### TCP390\_1 - Operacje rymarskie

Wykonywać i naprawiać różne wyroby rymarskie do jazdy konnej, polowania, wędkowania, zwierząt domowych i innych (szelki i smycze), stosując określone techniki i procedury, samodzielnie i/lub w stosownych wypadkach, pod nadzorem, zgodnie z wymaganą jakością i wykończeniem, w ustalonych terminach, w ustalonych warunkach środowiskowych i warunkach bezpieczeństwa. Usługę wykonaj zgodnie z życzeniem klienta.

#### **TCP677\_1 - Działania pomocnicze w przemyśle tekstylnym, odzieżowym i skórzanym**

Przeprowadzać załadunek, rozładunek, dystrybucję materiałów, czyszczenie maszyn i pakowanie produktów gotowych w procesach tekstylnych, odzieżowych i skórzanych, zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi zagrożeń zawodowych i ochrony środowiska. Miej na uwadze jakość elementów oraz produktów gotowych.

#### **Poziom 2**

##### TCP065\_2 - Przędza i włókniny

Produkuje nici i włókniny w ustalonych ilościach, jakości i warunkach bezpieczeństwa, po wcześniejszym przygotowaniu, zaprogramowaniu i ustawieniu maszyn i urządzeń.

##### TCP066\_2 - Tkactwo przemysłowe

Wykonuje pracę tkania, ustawiania ciągu, aktywuje i obsługuje krosna i maszyny tkackie, wykonuje tkaniny, przestrzegając obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska pracy.

##### TCP067\_2 - Ręczne tkanie

Przygotuje włókna naturalnego pochodzenia, ręcznie wytwarza nici i tkaniny pod względem ilościowym oraz jakościowym i przy zachowanych warunkach bezpieczeństwa.

#### TCP068\_2 - Bielenie i farbowanie materiałów włókienniczych

Pranie i/lub farbowanie materiałów włókienniczych należy przeprowadzać z odpowiedzialnością, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia produkcji o wymaganej jakości w planowanych terminach, przy zachowaniu przepisów ekologicznych oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobieganie ryzyku zawodowemu.

#### TCP069\_2 - Farbowanie i natłuszczanie skóry

Wykonuje barwniki i smary skór, samodzielnie i odpowiedzialnie, stosuje techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia produkcji o wymaganej jakości w planowanych terminach, z poszanowaniem/uwzględnieniem środowiska naturalnego oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania zagrożenia zawodowe

#### TCP070\_2 - Montaż materiałów

łączy elementy wyrobów tekstylnych i skórzanych różnymi technikami, samodzielnie i z odpowiedzialnością, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia wymaganej jakości i ilości, w warunkach bezpieczeństwa i ustalonych terminach.

#### TCP071\_2 - Cięcie materiału

Wykonuje cięcie tkanin, skór i innych materiałów, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia wymaganej jakości i ilości, w warunkach bezpieczeństwa i ustalonych terminach.

#### TCP140\_2 - Cięcie, składanie i wykańczanie w obróbce skóry

Wykonuje cięcie, montuje i wykończa, stosując różne techniki, komponenty wyrobów skórzanych, samodzielnie i odpowiedzialnie, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia wymaganej ilości i jakości, w warunkach bezpieczeństwa, z poszanowaniem środowiska i ustalonymi terminami.

#### TCP141\_2 - Garbowanie skór

Garbuje skóry, samodzielnie i odpowiedzialnie, stosując niezbędne techniki i procedury, aby osiągnąć produkcję o wymaganej jakości w planowanych terminach, przy zachowaniu aspektów ekologicznych oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobieganie ryzyku zawodowemu.

#### TCP142\_2 – Wykańczanie odzieży

Wykonuje elementy wykańczania odzieży i dodatków odzieżowych z tkanin i skóry, samodzielnie i z odpowiedzialnością, przygotowuje maszyn i sprzętu w celu zastosowania

niezbędnych technik i procedur w celu osiągnięcia wymaganej ilości i jakości, w warunkach bezpieczeństwa i ochrony środowiska, oraz w ustalonych terminach.

TCP143\_2 - Montaż i wykończenie obuwia i wyrobów skórzanych

Wykonuje montaż i wykończenie obuwia i wyrobów skórzanych z tkanin i / lub skóry, samodzielnie i z odpowiedzialnością, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia wymaganej ilości i jakości, w warunkach bezpieczeństwa, z poszanowaniem środowiska i terminów ustanowiony.

TCP278\_2 - Wykończenie skóry

Przeprowadzanie operacji wykończenia skór różnego rodzaju, samodzielnie i odpowiedzialnie, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia produkcji o wymaganej jakości w planowanych terminach, przy zachowaniu przepisów ekologicznych oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania zagrożeń zawodowych.

TCP279\_2 - Wymiarowanie i wykańczanie materiałów i artykułów włókienniczych

Przeprowadzanie wymiarowania i wykańczania materiałów i wyrobów włókienniczych samodzielnie i odpowiedzialnie, stosując niezbędne techniki i procedury, aby osiągnąć produkcję o wymaganej jakości w zaplanowanych terminach, z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

TCP280\_2 - Drukowanie tkanin

Wykonuje drukowanie materiałów samodzielnie i odpowiedzialnie, stosując niezbędne techniki i procedury w celu uzyskania produkcji o wymaganej jakości, z poszanowaniem środowiska naturalnego, w planowanych terminach i warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

TCP391\_2 - Produkcja odzieży na zamówienie i odzieży tekstylnej

Zastosuje niezbędne procesy do produkcji odzieży na zamówienie z tkanin i skóry, w dziedzinie krawiectwa, w oparciu o wcześniej określony model i odpowiadający mu wzór, z wymaganą jakością i wykończeniem, samodzielnie i z uwzględnieniem terminów.

#### TCP467\_2 - Produkcja obuwia niestandardowego i ortopedycznego

Wykonuje obuwie niestandardowe i/lub ortopedyczne, stosując określone techniki i procesy produkcji, zgodnie z wymaganymi wymogami sanitarnymi, estetycznymi i technicznymi, ergonomicznymi, biomechanicznymi i zgodnie z kryteriami recepty. Uwzględnia zalecenia kierownika technicznego, spełniając aktualne przepisy sanitarne i techniczne, kryteria jakości, a także warunki mające na celu zapobieganie zagrożeniom osobistym i środowiskowym.

#### TCP678\_2 - Tkana dzianina przemysłowa

Wykonuje dzianiny przez wątek lub osnowę, przygotowując, obsługując i kontrolując przemysłowe maszyny dziewiarskie oraz inny sprzęt zgodny z obowiązującymi przepisami dotyczącymi jakości, bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska.

Poziom 3

#### TCP145\_3 - Projekt techniczny „ażurowych” tkanin

Projektuje kolekcje nici, tkanin prostych, kompozytowych, żakardowych i specjalnych ażurowych, w oparciu o trendy mody, materiały i nici, określając specyfikacje techniczne produktu, a także proces jego produkcji.

#### TCP146\_3 - Zarządzanie produkcją i jakością dziania

Organizuje, zarządza i kontroluje procesy i produkty dziewiarskie, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia celów produkcyjnych o wymaganej jakości, w ustalonych terminach oraz w warunkach bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

#### TCP147\_3 - Zarządzanie produkcją i jakością w zakresie wzbogacania tekstyliów

Organizuje, zarządza i kontroluje procesy uszlachetniania wyrobów włókienniczych, aby osiągnąć produkcję o wymaganej jakości, w zaplanowanych terminach, z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

#### TCP148\_3 - Produkcja i zarządzanie jakością przędzenia, włókien i ażurowego tkania

Organizuje, zarządza i kontroluje procesy przędzenia i produkty, włókniny i ażurowe tkanie, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia celów produkcyjnych o wymaganej jakości, w ustalonych terminach oraz w warunkach bezpieczeństwa i szacunku środowiskowe.

TCP149\_3 - Zarządzanie produkcją i jakością odzieży, obuwia i wyrobów skórzanych  
Organizuje, kontroluje i zarządza systemami i procesami produkcji i jakości artykułów odzieżowych, obuwia i galanterii skórzanej oraz produktów technicznych, stosując techniki i procedury niezbędne do osiągnięcia celów produkcyjnych przy wymaganej jakości w warunkach bezpieczeństwa i ustalonych terminach.

TCP150\_3 - Projektowanie techniczne odzieży, obuwia i wyrobów skórzanych  
Dobiera projekt techniczny i opracuj nową odzież, obuwie i wyroby skórzane, opracowując i kontrolując realizację prototypów i próbek, aby przyczynić się do rentowności jego produkcji, w warunkach kosztów, jakości, bezpieczeństwa i ustalonych terminów.

TCP283\_3 - Techniczny projekt drukowania tkanin  
Projektuje kolekcje tkanin wzorzystych, opierając się na trendach mody i kolorach, dostosowując realne procedury ich produkcji, określając specyfikacje techniczne produktu i proponując ogólne zabiegi uszlachetniania tkanin.

TCP284\_3 - Zarządzanie produkcją i jakością  
Organizuje, zarządza i kontroluj procesy garbowania i wykańczania, aby osiągnąć produkcję skór o wymaganej jakości, w planowanych terminach, przy zachowaniu równowagi środowiskowej i w warunkach bezpieczeństwa określonych w planie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

TCP285\_3 - Konserwacja elementów z tekstyliów i skóry  
Konserwowanie wyrobów gotowych na poszczególnych etapach: projektowania i produkcji podpór, wypełniaczy i zabezpieczeń do ich wystawiania, przekazywania i przechowywania, zgodnie z ustalonymi normami, biorąc pod uwagę ich status, warunki środowiskowe i związane z bezpieczeństwem tych towarów.

TCP286\_3 - Wykonywanie wzorów odzieży tekstylnej i skórzanej  
Opracowuje i rozwija wzory i skalowanie dostosowane do projektowania różnych elementów artykułów odzieżowych z tkanin i skóry, współpracując przy ich projektowaniu, w celu ułatwienia procesu produkcji przemysłowej, samodzielnie i z odpowiedzialnością, stosując techniki i procedury, uwzględnia terminy realizacji.

#### TCP287\_3 - Wzór obuwia i wyrobów skórzanych

Współpracuje przy opracowaniu wzorów obuwia i wyrobów skórzanych dostosowanych do potrzeb i trendów oraz artykułów obuwniczych, galanterii skórzanej i wyrobów rymarskich, współpracując przy ich projektowaniu, w celu ułatwienia produkcji seryjnej, samodzielnie i z odpowiedzialnością, stosując niezbędne techniki i procedury, w planowanych terminach.

#### TCP392\_3 - Pomoc w restaurowaniu i konserwacji gobelinów i dywanów

Współdziałać przy renowacji, konserwacji i dokumentacji gobelinów i dywanów, zgodnie z instrukcjami odpowiedzialnego konserwatora, zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony dóbr kultury, a także przy naprawie uszkodzonych dywanów, uwzględniając ich stan zepsucia oraz, w stosownych przypadkach przygotowuje się i farbuje włókna przy użyciu technik ręcznych, o wymaganej jakości i w ustalonych warunkach bezpieczeństwa.

#### TCP393\_3 - Rozwój tkanin technicznych

Współpracuje przy opracowywaniu tkanin technicznych poprzez zastosowanie innowacji technologicznych, osiągając produkty spełniające zalety odpowiednie do komercjalizacji, weryfikując parametry techniczne i zgodność z przepisami poprzez analizę techniczną i testy oraz dostosowując procesy produkcyjne w celu zapewnienia jakości planowane, a także zachowanie ryzyka osobistego i środowiskowego.

#### TCP394\_3 - Projektowanie techniczne i rozwój wykańczania skór

Współpracuje przy projektowaniu kolekcji futer, biorąc pod uwagę trendy w modzie i produkcję skór lub wyrobów skórzanych, proponując, w stosownych przypadkach, zmiany w procedurach garbowania i dostosowując procesy barwienia, grawerowania, wytłaczania i wykańczania, aby uzyskać opłacalną produkcję zgodnie z projektem i oczekiwaną jakością.

#### TCP468\_3 - Zarządzanie organizacją w zakresie pokazów mody (na żywo)

Współpracuje w zakresie organizacji, utrzymania i zarządzania kostiumami do pokazów na żywo, zgodnie z odpowiednim projektem artystycznym, odpowiadając warunkom narzuconym/zalozonym przez różne miejsca, wymagania techniczne i ekonomiczne, uczestnicząc w scenie podczas prób i występów, wykonując pracę w warunkach bezpieczeństwa osobistego i środowiskowego.

#### TCP469\_3 - Wykonywanie czapek, czapek i nakryć głowy

Współpracuje w zakresie wykonania czapki, nakrycia głowy i/lub ozdoby na głowę, w oparciu o interpretację projektu, stosując techniki i procesy niezbędne do jego opracowania, biorąc pod uwagę cechy wybranych materiałów, przestrzegając terminów, aby uzyskać artykuły o wymaganej jakości i wykończeniu, zgodne z normami zapobiegania zagrożeniom zawodowym i środowiskowym.

#### TCP470\_3 - Produkcja odzieży na zamówienie z materiałów tekstylnych i skóry

Współpracuje w zakresie organizacji produkcji odzieży na zamówienie i, w stosownych przypadkach, przeprowadza specyficzne procesy tworzenia niestandardowej odzieży i kolekcji, w zakresie krawiectwa, w oparciu o dostarczone projekty, uwzględniając wymagania klientów, kryteria estetyczne i trendy mody, stosowanie precyzyjnych technik i procedur w celu uzyskania produktów o wymaganej jakości.

#### TCP471\_3 - Wydawanie kostiumów do produkcji filmowej/serialu

Współpracuje w zakresie doboru techniki i procedury wydawania kostiumów na pokazy, zgodnie z projektem artystycznym oraz z uwzględnieniem figury, odpowiadając na potrzeby i specyfikę produkcji, w zaplanowanych terminach, samodzielnie i z odpowiedzialnością w warunkach bezpieczeństwa osobistego i środowiskowego.

#### TCP622\_3 - Kontrola jakości wyrobów włókienniczych i skórzanych

Współpracuje w zakresie organizacji i rozwoju kontroli jakości wyrobów włókienniczych i skórzanych, nadzoruje stosowanie wspomnianej kontroli oraz w stosownych przypadkach, przeprowadzają testy techniczne w celu sprawdzenia ich specyfikacji technicznych, zapewniając zgodność z rozporządzeniem europejskim w sprawie rejestracja, ocena, autoryzacja i ograniczenie substancji chemicznych i preparatów (REACH), zwłaszcza w odniesieniu do ochrony zdrowia ludzi i środowiska.

#### TCP648\_3 - Pomoc techniczna w logistyce procesów outsourcingu produkcji tekstyliów, skóry i odzieży.

Współpracuje w planowaniu i nadzorowaniu procesów outsourcingu produkcji tekstyliów, skóry i odzieży na poziomie krajowym i międzynarodowym oraz w powiązanych operacjach sprzedaży i zakupu, a także pomoc w zarządzaniu, kontroli i usprawnieniu zgrupowanych

procesów logistycznych do łańcucha wartości zaangażowanych sektorów oraz przy wdrażaniu planu kontroli jakości surowców oraz produktów pośrednich i końcowych.



## Portugalia

Krajowa Rama Kwalifikacji (NQF), powstała w ramach procesu reformy kształcenia zawodowego, oraz powołała Krajowy System Kwalifikacji opierający się na zestawie następujących przesłanek:

- Potrzebie zintegrowania i przybliżenia kwalifikacji uzyskanych w ramach różnych podsystemów kształcenia i szkolenia (edukacja, kształcenie zawodowe, szkolnictwo wyższe) w jednym systemie;
- Wskazania znaczenia kompetencji i rozważenia umiejętności nabytych w kontekście pozaformalnym i nieformalnym;
- Istoty czytelność, przejrzystość i porównywalność kwalifikacji;
- Wzrostu podwójnej certyfikacji związanej głównie z kwalifikacjami na poziomie średnim;
- Zapewnienie powiązania z europejskimi ramami kwalifikacji (EQF), w tym wykorzystanie europejskich ram kwalifikacji jako narzędzia odniesienia do porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach kwalifikacji w celu uczenia się przez całe życie.

Portugalska ramy kwalifikacji obejmują kształcenie podstawowe, średnie i wyższe, szkolenie zawodowe oraz procesy uznawania, potwierdzania i certyfikacji kompetencji, zarówno uzyskanych formalnie, jak i nieformalnie.

Przyjęta struktura 8 poziomów kwalifikacji obejmujących wszystkie kwalifikacje obecnie funkcjonujące w systemie edukacyjnym i szkoleniowym Portugalii.

Istotne jest zastosowanie efektów uczenia się w definicji poziomów kwalifikacji odzwierciedlające ważną zmianę w podejściu i opisie kwalifikacji, umożliwiając ich porównywalność pod względem kompetencji i umiejętności, nie zgodnie z procesami uczenia się.

W Portugalii przyjęto zgodnie z Europejską Ramą Kwalifikacji podziału efektów na kategorie: wiedzy, umiejętności i postaw. **System portugalski ANQEP, zawiera opisy kwalifikacji oparte na efektach uczenia się.**

Kwalifikacje, które stanowią punkt analizy właściwe dla sektora przemysł modowy innowacyjne tekstylnia zgrupowane zostały w systemie Portugalii w obszarze edukacji i szkoleń pod numerem 542 jako Przemysł tekstylny, odzieżowy, obuwniczy i skórzany. Obecnie portugalski system CNQ integruje 274 kwalifikacje dla 39 obszarów kształcenia i szkolenia:

- 114 przyznaje poziom kwalifikacji NQQ 2 (obejmuje 9 klasę),
- 125 obdarowuje poziom kwalifikacji NQQ 4 (obejmuje klasę 12),
- 35 obdarowuje poziomem kwalifikacji NQQ 5 (obejmuje 12 klasę).

CNQ przedstawia dla każdej kwalifikacji powiązany profil zawodowy, referencje szkoleniowe i referencje RVCC.

Krajowy katalog kwalifikacji CNQ umożliwia:

- Promowanie kwalifikacji i umiejętności kluczowych dla konkurencyjności i modernizacji gospodarki oraz dla osobistego i społecznego rozwoju jednostki.
- Przyczynianie się do rozwoju czytelnych i elastycznych ram kwalifikacji, które sprzyjają porównywalności kwalifikacji na poziomie krajowym i międzynarodowym.
- Promuj elastyczność w zdobywaniu kwalifikacji i budowaniu indywidualnej ścieżki uczenia się przez całe życie (LLL).
- Ułatwienie uznawania kwalifikacji bez względu na ścieżki dostępu.
- Promowanie jakości i zasadności krajowego systemu kwalifikacji.
- Poprawa skuteczności publicznego finansowania szkoleń.
- Promowania informacji i wskazówek dotyczących rozwoju kwalifikacji.

Zalety oraz możliwości systemu kwalifikacji CNQ:

- Ułatwienie identyfikacji potrzeb szkoleniowych i adekwatności potrzeby.
- Poprawa dostępności do kwalifikacji w aspekcie kwalifikacji nabytych w systemie pozaformalnym i nieformalnym.
- Wprowadzenie elastyczności ścieżkach nabywania kwalifikacji (czas, formy dostępu i treści edukacyjne).
- Wzmocnienie motywację do dalszej nauki, do pozostawania w nurcie uczenia się.

- Identyfikacja i diagnozowanie potrzeb w zakresie umiejętności i kompetencji w kontekście szybkich zmian i nowych wymagań dotyczących zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.
- Przyjazny opis dostępnych kwalifikacji, ofert edukacyjnych i szkoleniowych.
- Promowanie i zarządzanie zasobami ludzkimi w poszukiwaniu, tworzeniu i podnoszeniu kwalifikacji (w rekrutacji, przydziale pracy, planowaniu kariery, ...).
- Zachęcaj do inwestycji w szkolenia i procesy walidacji i certyfikacji RVCC.
- Zwiększenie trafności i adekwatności ofert szkoleniowych.
- Dostosowanie do szerokiego grona odbiorców, do potrzeb osób o niskich kwalifikacjach, firm lub odbiorców.
- Wspieranie rozwoju standardów jakości szkoleń i ofert certyfikacji RVCC.
- Prosty język opisu kwalifikacji a zarazem bardziej spójny i przejrzysty pomimo rosnącej indywidualizacji i decentralizacji podaży (sektory, regiony, firmy, ...)
- Ułatwienie porównywania kwalifikacji oraz (przyszłego) przypisywania i transferu punktów między podsystemami kształcenia i szkolenia oraz w odniesieniu do rynku pracy na poziomie krajowym i międzynarodowym.
- Promowanie potrzeb większego zaangażowania w identyfikowanie i przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności i kompetencji.
- Promowanie, wskazywanie i podkreślanie zalet dostępnych kwalifikacji.
- Wspieranie inicjatyw sektorowych i obszarowych/regionalnych, w tym poprzez plany ustawicznego kształcenia.
- Analizowania i weryfikowania proponowanych zmian i zaistniałych nowości.

Portugalska Rama kwalifikacji oparte na kompetencjach zawiera:

- Efekty uczenia się,
- System certyfikowania jednostek i modułów, które mogą być odnoszone do jednej lub więcej niż jednej kwalifikacji.
- Odniesienie dla powiązania z europejskimi ramami kwalifikacji (EQF) i europejskim systemem transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu (ECVET).

Portugalskie Rady Sektorowe ds. Kwalifikacji – CSQ

Krajowy system kwalifikacji (SNQ), promuje reorganizację szkolenia zawodowego w systemie edukacji i rynku pracy, integrując kwalifikacje z celami i instrumentami rynku w nowych ramach struktur instytucjonalnych.

Głównym celem systemu SNQ jest podniesienie poziomu kwalifikacji ludności Portugalii, priorytetem jest uogólnienie poziomu średniego jako minimalnej kwalifikacji, a także skupienie się na podwójnej certyfikacyjnej kwalifikacji, poprzez zwiększenie i uogólnienie oferty kursów edukacyjnych i szkoleniowych, kształcenia zawodowe (młodzież i dorośli), poprzez uznawanie, walidację i certyfikację formalnych, nieformalnych i pozaformalnych efektów uczenia się.

System SNQ opracowuje oraz nadzoruje krajowy katalog kwalifikacji w zakresie danego sektora (CNQ), który ma na celu uregulowanie i ustrukturyzowanie ofert edukacyjnych i szkoleniowych z podwójną certyfikacją, dzięki czemu są one odpowiednie i dostosowane do wymagań firm oraz rynek pracy oparty na obecnych i przyszłych potrzebach.

Krajowy katalog kwalifikacji jest otwartym instrumentem, który ma na celu zapewnienie SNQ większej zależności między podażą i popytem na kwalifikacje oraz ich bieżącej aktualizacji.

Na straży tych działań stoją **Sektorowe Rady Kwalifikacyjne**, które są odpowiedzialne za aktualizację kwalifikacji oraz będą skupiały podmioty gospodarcze i społeczne, które odgrywają istotną rolę przy Krajowej Radzie ds. Kształcenia Zawodowego.

Sektorowe rady ds. Kwalifikacji są techniczno-doradczymi, grupami roboczymi utworzonymi przez krajową agencję ds. Kwalifikacji IP (ANQ) zgodnie z art. 17 dekretu z mocą ustawy 396/2007 i stanowią struktury krajowego systemu kwalifikacji.

**Głównym celem rad sektorowych jest trwała identyfikacja potrzeb w zakresie aktualizacji krajowego katalogu kwalifikacji oraz współpraca z krajową agencją ds. Kwalifikacji i kształcenia zawodowego (ANQEP) oraz przewodniczenie w pracach prowadzących do aktualizacji i rozwoju działań w zakresie sektorów oraz kwalifikacji.** Rady sektorowe mają strategiczną funkcję i działają jako lokalne i krajowe sieci współpracy.

**Sektorowe rady kwalifikacyjne są odpowiedzialne za:**

- Zidentyfikowanie bieżących zmiany, istotnych dla sektora oraz jego społeczności;
- Diagnozowanie potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji sektorowych;
- Wskazywanie propozycji zmian, aktualizacji i opracowania Krajowego Katalogu Kwalifikacji (CNQ);
- Wspieranie działań w zakresie projektowania kwalifikacji;
- Rozwoj innowacyjnych rozwiązań w zakresie kompetencji i kwalifikacji;
- Techniczne i metodologiczne kompetencje wspierające ANQ w procesie aktualizacji i rozwoju CNQ, a mianowicie w tworzeniu profili zawodowych / referencji kompetencyjnych, referencji szkoleniowych i uznawania kompetencji zawodowych.

Sektorowe rady ds. Kwalifikacji są ustanawiane i regulowane zarządzeniem prezesa ANQ z dnia 15 stycznia 2009 r., Przewodniczy im przedstawiciel tej agencji i musi mieć do tego celu maksymalnie dziesięciu członków.

Członkami rad sektorowych są między innymi specjaliści wskazani przez:

- Ministerstwa nadzorujące sektory działalności objęte każdą radą sektorową.
- Partnerzy społeczni.
- Firmy.
- Dostawcy szkoleń o zróżnicowanym charakterze (szkoły publiczne, prywatne lub spółdzielcze, szkoły zawodowe, centra szkoleniowe sieci IEFP, akredytowani dostawcy szkoleń, szkoły technologiczne itp.).
- Centra technologiczne.
- Właściwe organy: (1) regulujące dostęp do zawodów; (2) odpowiedzialny za określone certyfikaty; (3) odpowiedzialny za regulację sektorów działalności gospodarczej.
- Niezależni eksperci.

Skład każdej Rady Sektorowej, w zależności od rodzaju specjalistów, których ona integruje, różni się w zależności od specyfiki dziedzin edukacji i szkoleń zintegrowanych z zakresem działalności każdej Rady.

W kontekście obrad CSQ i rozwoju pracy mogą być organizowane bardziej wyspecjalizowane spotkania zgodnie z kwestiami o charakterze bardziej sektorowym lub podsektorowym, które nie wymagają obecności wszystkich członków CSQ, ale uzasadniają

obecność innych zidentyfikowanych specjalistów ANQ lub jakikolwiek inny członek Rady Sektorowej.

W Portugalii utworzonych zostało 16 sektorowych rad ds. Kwalifikacji w celu zaspokojenia potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych większości sektorów krajowej działalności gospodarczej:

1. Przemysł rolno-spożywczy
2. Rzemiosło i złotnictwo
3. Handel i marketing
4. Budownictwo obywatelskie i urbanistyka
5. Kultura, dziedzictwo i produkcja treści
6. Energia i środowisko
7. Chemia, ceramika, szkło i inne branże
8. Komputer, elektronika i telekomunikacja
9. Drewno, meble i korki
10. Metalurgia i obróbka metali
11. Moda
12. Usługi biznesowe
13. Usługi osobiste
14. Zdrowie i usługi komunalne
15. Transport i logistyka
16. Turystyka i wypoczynek

Sektorowe Rad ds. Kwalifikacji (CSQ) mają na celu promowanie dynamiki pracy przy określaniu niezbędnych kwalifikacji dla różnych sektorów gospodarki, z punktu widzenia konkurencyjności i innowacji.

Ma zatem na celu zapewnienie reprezentatywnych przedstawicieli sektora, zdolnych do identyfikowania i wzmacniania kwalifikacji, promujących mobilność i elastyczność osób, poprzez uznanie wspólnych umiejętności specjalistów z różnych sektorów działalności tj.:

- Mobilność i elastyczność: drożność między ścieżkami uczenia się.
- Przekształcenie sektora i jego struktury zatrudnienia.

- Dynamika międzysektorowa - ukierunkowana na innowacje i konkurencyjność gospodarki.
- Funkcjonujące klasyfikacje: Klasyfikacja działalności gospodarczej (CAE) i Krajowa klasyfikacja obszarów kształcenia i szkolenia (CNAEF).

Mając na uwadze, że rady sektorowe dążą do wspierania krajowej agencji ds. Kwalifikacji IP w aktualizacji i rozwoju krajowego katalogu kwalifikacji, która jest organizowana według obszarów kształcenia i szkolenia zgodnie z krajową klasyfikacją obszarów kształcenia i szkolenia.

### **Przykładowy wyciąg z opisu kwalifikacji Krawiec**

Profil zawodowy zawiera informację:

1. KWALIFIKACJA: Krawiec

2. OPIS OGÓLNY: Projektuj i wykonuj ręcznie i szytą na miarę odzież męską i damską w ten sposób zgodnie z odpowiednimi technikami i procedurami oraz z poszanowaniem środowiska, higieny i bezpieczeństwa pracy.

3. Etapy działania:

1. Zaplanuj i przygotuj wykonanie/uszycie odzieży

- Zbiera/pozyskuje informacje od klientów na temat pożądanej odzieży, doradzając im w wyborze modeli, odpowiednie tkaniny i standardów wykonania, dokonując pomiarów i odnotowując je z uwzględnieniem cech fizycznych klientów;
- Przygotowuje arkusz danych modelu, w celu zdefiniowania specyfikacji modelu i jego poszczególnych elementów.

2. Opracuj podstawowe formy modelu

- Zaprojektuj podstawowe szablony z uwzględnieniem odpowiedniego materiału, wykonaj szablony z tektury lub papieru plakatowego.
- Przygotuj plan montażu komponentów i akcesoriów, identyfikując i uwzględniając różne komponenty, które stanowią są niezbędne do wykonania wyrobu/modelu.

3. Wytnij odzież

- Opracuj płaszczyznę cięcia z wykonanych form, zaznacz na tkaninie kontury różnych elementów, zagospodaruj odpowiednie kawałki materiałów.

- Wykonuj cięcie elementów, używając odpowiednich narzędzi i technik.
- Połącz odpowiednie elementy.
- 4. Wykonaj łączenie elementów ubrań.
  - Przygotuj elementy odzieży;
  - Wykonaj montaż i łączenie elementów odzieży, dobierając odpowiednie techniki oraz niezbędne materiały, przygotuj pierwszą miarę.
- 5. Sprawdź przydatność zaprojektowanych części, sprawdzając ich zgodność ze specyfikacjami technicznymi, potwierdzając
  - Dokonując miary na kliencie, wskaż wszelkie zmiany i dokonaj niezbędnych korekt, dokonuj poprawek zgodnie z odnotowanymi i ustalonymi zmianami.
- 6. Wykonaj niezbędne wykończenia na wybranych elementach, np. poprzez doszycie, prasowanie mając na uwadze ich ostateczny wygląd.

#### UMIĘTNOŚCI

Zna pojęcia:

- Historia krawiectwa.
- Analiza trendów w modzie.
- Projekt ogólny i techniczny w krawiectwie.
- Matematyka - rachunek różniczkowy i geometria.

Znajomość:

- Charakterystyka i właściwości surowców.
- Technologia konfekcji.
- Klasyfikacja tkanin.
- Planowanie i organizacja pracy.
- Konstrukcja arkuszy danych w kontekście niezbędnych wymiarów.
- Techniki modelowania.
- Kontrola jakości.
- Koszty wykonania/ produkcji.
- Relacje interpersonalne i komunikacja.
- Środowisko, bezpieczeństwo, higiena i zdrowie stosowane w działalności zawodowej.



- Technologie informacyjne i komunikacyjne.

Zalecana znajomość:

- Techniki budowy i doboru form krawieckich.
- Techniki cięcia elementów ubioru.
- Techniki produkcji odzieży.
- Typologia i procesy szycia konfekcji.
- Techniki pomiaru i korekcji odzieży.
- Techniki wykończenia odzieży.

KNOW-DO

- Zastosować techniki planowania pracy i organizacji w rozwoju swojej działalności.
- Wykorzystaj procesy zbierania i analizy trendów w modzie do projektowania odzieży.
- Interpretować rysunki i specyfikacje techniczne modeli odzieży.
- Charakteryzować i różnicować zachowanie różnych rodzajów i właściwości włókien tekstylnych.
- Stosuj techniki budowania kart danych modeli.
- Zastosuj operacje obliczeń numerycznych i geometrycznych do wykonywania form.
- Zastosuj techniki cięcia elementów odzieży.
- Zastosuj techniki przygotowania elementów odzieży.
- Stosuj techniki i metody łączenia termicznego.
- Stosuj techniki montażu i łączenia różnych elementów odzieży.
- Stosuj techniki i procedury pomiaru i korekcji odzieży.
- Zastosuj różne rodzaje i procesy szycia wyrobów.
- Dobierz technik wykańczania odzieży.
- Stosuj normy bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w pracy oraz ochrony środowiska.
- Stosuj techniki i procedury kontroli jakości odzieży.
- Użyj operacji obliczeniowych, aby określić koszt produkcji.

Kompetencje

- Komunikuj się, wewnątrz i zewnątrz organizacji, z różnymi pracownikami w celu usprawnienia procesu produkcji.

- Współdziałaj z innymi członkami zespołu, aby przeciwdziałać przestojom i awarijom maszyn.
- Wykazuj inicjatywę w celu znalezienia odpowiednich rozwiązań w zakresie problemów technicznych oraz technologicznych.
- Dostosuj się do nowych technologii, różnorodności wykorzystywanych surowców, produktów i maszyn.
- Przestrzegaj standardów bezpieczeństwa, higieny oraz ochrony zdrowia i środowiska do wykonywania działalności zawodowej.

Z opisem kwalifikacji związane są również ścieżki kształcenia, programy modułowe oraz kursy zawodowe. Materiały opracowane są dostosowane do poszczególnych opisów i dostępne razem z opisem kwalifikacji

Przykład opisu dla sektora – 542 Przemysł tekstylny, odzieżowy, obuwniczy i skórzany

Kod i oznaczenie: 542266 - Krawiec

Poziom kwalifikacji NQF/EQF: 4

Poziom kwalifikacji EQF: 4

Modułowość kursu

Suma punktów kredytowych 200,25

Łączna liczba punktów za komponenty: 70,00

Przykładowy wykaz bloków dla ww. komponentu z poziomu 4:

5911 1 Krótka historia krawiectwa

5912 2 Określenie kosztu wytworzenia wyrobu

2281 3 Interpretacja szkiców technicznych

4885 4 Analiza szkiców technicznych

5913 5 Przygotowanie arkuszy danych

1878 6 Badanie i analiza trendów w modzie

2285 7 Identyfikacja i realizacja zagadnień w zakresie tkaniny i dzianiny

7848 8 Zarządzanie jakością

2282 9 Podstawy technologii konfekcjonowania

2287 10 Zalecenia w zakresie szycia przemysłowego

- 5914 11 Łącznie elementów różnych ubrań
- 2284 12 Podstawy modelowania
- 5915 13 Budowa podstawowej formy, analiza i korekta koszulki
- 5916 14 Zmiany formy podstawy koszuli
- 2283 15 Podstawy cięcia
- 5917 16 Cięcie, szycie i wykończenie koszuli
- 5918 17 Budowa, analiza i korekta podstawy spodni
- 5919 18 Zmiany formy spodni
- 5920 19 Przycinanie, skracanie, szycie, korekta pomiaru i wykończenie
- 5921 20 Konstrukcja podstawy, analiza i korekta kamizelki
- 5922 21 Zmiany formy kamizelkowej
- 5923 22 Cięcie kamizelki, szycie, pomiar, poprawianie i wykańczanie
- 5924 23 Budowa podstawy, analiza i korekta płaszcza kurtki

Obszar szkolenia: przemysł tekstylny, odzieżowy, obuwniczy i skórzany

Kwalifikacja: technik projektowania mody

*Fashion Design Technician* to wykwalifikowany profesjonalista, który może planować, projektować i produkować nowe produkty odzieżowe i kolekcje dla mężczyzn, kobiet, dzieci, różnego rodzaju asortyment odzieży, uwzględniając międzynarodowe trendy rynkowe i trendy mody, standardy jakości, wymagania funkcjonalne, techniczne, warunki produkcji i inne czynniki.

Ponadto w Portugalii funkcjonują jeszcze regiony, które mają dziś fundamentalne znaczenie w procesach innowacji. Dzięki ogólnie zróżnicowanym specjalizacjom produkcyjnym, wynikającym z bardzo przestrzennej organizacji działalności gospodarczej i strukturze określonych branż i usług, regiony stanowią uprzywilejowaną powierzchnię wyróżniających się kompetencji, mogących stanowić podstawę przewagi konkurencyjnej na danym rynku. Dostępność wysoko wykwalifikowanej siły roboczej i określonych umiejętności jest oczywiście niezbędnym zasobem dla potwierdzenia konkurencyjności regionów. Ważne miejsce dla kwalifikacji jest coraz bardziej postrzegane w przyciąganiu inwestycji, modernizacji lokalnego sektora produkcyjnego i strategii jego rozwoju.

Z drugiej strony, w kontekście rosnącego zaangażowania w rozwój inteligentnych specjalizacji, otwierają się liczne możliwości powstawania nowych kwalifikacji związanych z rozwojem danego regionu.

W tym sensie opracowanie modelu identyfikacji i przewidywania potrzeb w zakresie nowych kwalifikacji powinno umożliwiać nadanie regionalnego wymiaru określania priorytetów w organizacji kształcenia i szkolenia.

Moduł pogłębienia regionalnego, rozwija realizację podejścia charakterystycznego dla kontekstu społeczności międzygminnych (CIM) i obszarów metropolitalnych (opracowanie informacji diagnostycznych z każdej gminy powinno mieć przełożenie na aspekt krajowy). Zaangażowanie CIM składa się w ANQEP, IP, która poprzez techniczne działania przekazuje CIM podstawowe informacje niezbędne do jego pogłębienia w regionie, a także jego koordynacji, dynamizacji i regulacji ofert edukacyjnych i szkoleniowych z możliwością podwójnej certyfikacji dla młodzieży i dorosłych.

Biorąc pod uwagę przypisania do Centrów Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (CQEP), niezbędne jest zaangażowanie CQEP odpowiedniego CIM, w celu opracowania działań w zakresie koordynacji, promocji i regulacji ofert. W tym względzie zachęca się CIM do ustanowienia wraz ze swoimi CQEP „Karty zasad dla CQEP”, która określa zasady przewodnie dla działalności CQEP w regionie CIM w aspekcie współpracy, komunikacji i rozwoju.

Poniżej zaprezentowano wykaz sektorów funkcjonujących w Portugalii.

CSQ	Áreas de Educação e Formação				
Agro-alimentar	541	Indústrias Alimentares	Serviço às Empresas	343	Finanças, Banca e Seguros
	621	Produção Agrícola e Animal		344	Contabilidade e Fiscalidade
	622	Horticultura e Jardinagem		345	Gestão e Administração
	623	Silvicultura e Caça		346	Secretariado e Trabalho Administrativo
	624	Pescas		347	Enquadramento na Organização/Empresa
Artesanato e Ourivesaria	215	Artesanato		862	Segurança e Higiene no Trabalho
Comércio e Marketing	341	Comércio	Serviços Pessoais	814	Serviços Domésticos
	342	Marketing e Publicidade		815	Cuidados de Beleza
Construção Civil e Urbanismo	544	Indústrias Extractivas	Saúde e Serviços à Comunidade	725	Tecnologias de Diagnóstico e Terapêutica
	582	Construção Civil e Engenharia Civil		729	Saúde
Cultura, Património e Produção de Conteúdos	213	Audiovisuais e Produção dos Média		761	Serviços de Apoio a Crianças e Jovens
	322	Biblioteconomia, Arquivo e Documentação		762	Trabalho Social e Orientação
	225	História e Arqueologia		861	Protecção de Pessoas e Bens
Energia e Ambiente	522	Electricidade e Energia	Transportes e Logística	341	Comércio
	850	Protecção do Ambiente		525	Construção e Reparação de Veículos a Motor
Indústrias Químicas, Cerâmica, Vidro e Outras	524	Tecnologia dos Processos Químicos		624	Pescas
	543	Materiais	840	Serviços de Transporte	
	481	Ciências Informáticas	Turismo e Lazer	811	Hotelaria e Restauração
523	Electrónica e Automação	812		Turismo e Lazer	
543	Materiais	813		Desporto	
Madeiras, Mobiliário e Cortiça	543	Materiais			
Metalurgia e Metalomecânica	521	Metalurgia e Metalomecânica			
Moda	542	Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro			

Przykładowe kwalifikacje w portugalskim systemie kwalifikacji z sektora moda:

- Krawiec
- Technik projektowania mody
- Specjalista ds. Handlu modą
- Specjalista w zakresie uprzemysłowienia produktów modowych

Przykładowy opis kwalifikacji:

542266 - Krawiec

**Obszar edukacji i szkoleń:**

542 - Przemysł tekstylny, odzieżowy, obuwniczy i skórzany

**Poziom kwalifikacji NQF: 4**

Kwalifikacja nazwana jest jako Dokument składająca się z 5 kroków:

1. Rejestracja
2. Diagnoza
3. Możliwe ścieżki rozwoju
4. Określona ścieżka rozwoju
5. Badania dotyczące oferty edukacyjnej i szkoleniowej

## 1. Rejestracja

Pierwszym krokiem jest przekazanie danych w zakresie identyfikacyjnych ukończonych kwalifikacji lub jeszcze obecnie trwających szkoleń w ramach krajowego katalogu kwalifikacji oraz innego szkolenia zawodowego nieuwzględnionego w katalogu, zarejestrowanego przez organizatorów szkoleń lub pracodawców.

## 2. Diagnoza

Ten etap ma na celu zebranie informacji w zakresie osobistych predyspozycji, które pozwolą zidentyfikować między innymi motywacje, oczekiwania i zainteresowania w celu znalezienia określonych kwalifikacji.

Etap ten oparty jest na krótkim opisie doświadczenia osoby, jego kariery edukacyjnej, szkoleniowej, zawodowej i społecznej. Jest to zatem punkt wyjścia do budowy propozycji rozwoju zawodowego, a zatem jest działalnością dynamiczną i rozwojową.

## 3. Możliwe ścieżki rozwoju

W oparciu o poprzednie kroki, w tym trzecim kroku identyfikowane są możliwe ścieżki do ukończenia i/lub uzyskania kwalifikacji. Sugerowane kursy, zgodnie z warunkami kształcenia i szkolenia, są organizowane zgodnie z kwalifikacjami, które można uzyskać zgodnie z nabywaniem określonych kwalifikacji i dyplomów.

## 4. Możliwe ścieżki rozwoju/uczenia się

W zależności od wybranego kursu można uzyskać dostęp do określonych jednostek kompetencji (UC) i / lub jednostek szkolenia krótkoterminowego (UFCD), które można nabyć tym samym do określonej liczby punktów kredytowych, które można uzyskać, a także UC / UFCD i punktów umożliwiających zaliczenie lub które mogą być wymagane do nabycia tej kwalifikacji.

## 5. Badania dotyczące oferty edukacyjnej i szkoleniowej

W tym obszarze jest opisany dostęp do bardziej szczegółowych informacji o każdej z możliwych ścieżek rozwoju, a mianowicie o instytucjach edukacyjnych i szkoleniowych, w których możesz rozpocząć szkolenie, a także o miejscach i godzinach działania, biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania i okres wyszukiwania.

## Włochy

W dniu 20 grudnia 2012 r. konferencja państwo/regiony usankcjonowała porozumienie w sprawie pierwszego raportu odnoszącego się do włoskiego systemu kwalifikacji w kontekście dostosowania do europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF). Raport został oficjalnie przyjęty przez Komisję Europejską, jednak jest często aktualizowany.

Wraz z przyjęciem Raportu wszystkie kwalifikacje przypisane we Włoszech do poziomu systemu kształcenia i szkolenia oraz szkolnictwa wyższego mają właściwą i odpowiednią korelację z EQF.

We Włoszech od 1 stycznia 2014 r. wszystkie kwalifikacje zawarte w rejestrze kwalifikacji mają wyraźne odniesienie do EQF. Ponadto zgodnie z raportem odniesienie do EQF zawierają również kwalifikacje wydane na poziomie regionalnym i regulowane kwalifikacje zawodowe.

Włoska ramy kwalifikacji zawodowych QTI – *Quadro dei titoli professional (abilitazioni)* oferuje przegląd włoskich zawodów regulowanych i związanych z nimi kwalifikacji zawodowych.

„Zawody regulowane” to te, których wykonywanie jest określone przez ustawodawstwo krajowe: prawo określa zarówno kwalifikacje edukacyjne wymagane do uzyskania dyplomu, jak i późniejsze wymagane na dalszych etapach rozwoju zawodowego (staże, egzaminy państwowe, normy etyki zawodowej).

Kwalifikacje zawodowe w ramach QTI są klasyfikowane zgodnie z cyklami Procesu Bolońskiego.

Dla każdej kwalifikacji zawodowej dołączony jest formularz zawierający następujące informacje:

- warunki osiągnięcia tytułu zawodowego;
- warunki wykonywania działalności zawodowej;
- działalność zawodowa;
- źródła/informacje;
- oficjalna strona.

Włączenie zawodów regulowanych do QTI ma na celu ułatwienie mobilności włoskich specjalistów, co jest możliwe dzięki prawodawstwu europejskiemu w zakresie swobodnego przepływu i uznawania kwalifikacji zawodowych (dyrektywa 2005/36 / WE).

Włoska rama kwalifikacji to:

- narzędzie opisujące kwalifikacje pod względem oczekiwanej wiedzy i umiejętności,
- dzieli się na trzy cykle przewidziane w Procesie Bolońskim,
- zawiera opis wszystkich włoskich tytułów.

Jest kompatybilny z Ramy kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (*Ramy Kwalifikacji dla Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego - Q F do E HEA* ).

Włoska rama kwalifikacji:

- sprawia, że włoski system jest bardziej przejrzysty i zrozumiały,
- jest narzędziem do promowania włoskiego systemu szkolnictwa ,
- opowiada się za międzynarodową mobilnością włoskich studentów i absolwentów oraz ich dostępem do bardziej zaawansowanych studiów,
- promuje wiedzę i ocenę przez pracodawców kwalifikacji nadawanych przez włoskie instytucje szkolnictwa wyższego,
- ułatwia porównanie włoskich papierów wartościowych z papierami emitowanymi przez zagraniczne kraje,
- ułatwia uznawanie włoskich kwalifikacji za granicą oraz swobodny przepływ studentów i specjalistów.

Zawiera informacje:

- listę wszystkich tytułów przyznawanych przez uczelnie należące do Ministerstwa Edukacji, Uniwersytetów i Badań Naukowych (MIUR), podzieloną na trzy cykle opisy każdego tytułu,
- listę kwalifikacji wydanych na podstawie poprzednich przepisów (sprzed Bolonii),
- listę zawodów regulowanych we Włoszech wraz z opisami,
- referencyjne akty prawne dotyczące szkolnictwa wyższego
- opis celów edukacyjnych stopni uniwersyteckich i stopni naukowych AFAM
- linki do baz danych instytucji uniwersyteckich i AFAM uznanych w naszym systemie oraz do baz ofert szkoleniowych.



Za cały sektor edukacji, od poziomu przedszkolnego po szkolnictwo wyższe, odpowiada Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetów i Badań Naukowych (MIUR). Wyjątkiem jest trzyletni wstępny kurs szkolenia zawodowego o kompetencjach regionalnych. MIUR utrzymuje również relacje współpracy z wszystkimi ministerstwami we Włoszech.

Włochy są podzielone na 20 Regionów. Niezależne organy posiadające własne statuty, uprawnienia i funkcje zgodnie z zasadami określonymi w Konstytucji (art. 114).

Pięć regionów cieszy się szczególną autonomią opartą na specjalnych ustawach przyjętych przez Konstytucję.

Władzę wykonawczą sprawuje **Rada Regionalna**, utworzona przez asesorów mianowanych przez Prezydenta Giunta (lub Prezydenta Regionu). Prezydenta Regionu reprezentuje region i jest wybierany w sposób określony w poszczególnych przepisach regionalnych. Jeśli jednak nie ustalą inaczej, sama Konstytucja przewiduje wybór Prezydenta regionu w powszechnych wyborach bezpośrednich.

Władzę ustawodawczą sprawuje Rada Regionalna, organ kolegialny wybierany przez wyborców mieszkających na terytorium. Rząd, jeśli uzna, że prawo regionalne wykracza poza kompetencje regionu, może podważać kwestię legalności konstytucyjnej przed Trybunałem Konstytucyjnym, a tym samym regionem, w którym uważa, że prawo państwa lub innego regionu naruszyło jego kompetencje.

Artykuł. 117 dzieli władzę ustawodawczą między państwo i regiony w następujący sposób:

- Państwo ma wyłączne ustawodawstwo w określonej serii spraw, w tym w określeniu ogólnych zasad dotyczących edukacji i określeniu podstawowych poziomów usług dotyczących praw obywatelskich i społecznych, które muszą być zagwarantowane na całym terytorium kraju;
- Regiony mają prawo wyłącznego ustawodawstwa we wszystkich sprawach, których Konstytucja nie zastrzega wyraźnie dla ustawodawstwa państwowego. Wśród nich kształcenie i szkolenie zawodowe;
- W odniesieniu do niektórych podmiotów, które są ściśle wymienione, regiony mają uprawnienia do współbieżnego ustawodawstwa w tym sensie, że mogą stanowić prawo,

z wyjątkiem określenia podstawowych zasad, zastrzeżonych dla ustawodawstwa państwa. Wśród tematów zarezerwowanych dla współbieżnego prawodawstwa jest edukacja, z wyjątkiem kształcenia i szkolenia zawodowego, w których regiony mają wyłączną władzę i oszczędzają autonomię instytucji edukacyjnych.

Drugi cykl edukacji oferuje dwie równoległe ścieżki:

- Państwowe wykształcenie średnie;
- Regionalny system kształcenia i szkolenia zawodowego.

Szkoła średnia oferuje kursy ogólne, techniczne i zawodowe. Całkowity czas trwania ścieżek studiów wynosi 5 lat (od 14 do 19 lat).

Szkoły średnie mają na celu przygotowanie absolwenta do studiów uniwersyteckich i rynku pracy poprzez nabycie odpowiednich umiejętności, wiedzy oraz zapewnienie dostępu do kultury w celu wypracowania postawy między innymi planowania.

Ścieżka techniczna jest organizowana w instytutach technicznych. Mają one na celu zapewnienie studentowi solidnej bazy naukowej i technologicznej w sektorach ekonomicznym i technologicznym w celu wykonywania zawodów technicznych.

Ścieżkę zawodową oferują profesjonalne instytuty. Mają na celu zapewnienie studentowi ogólnej technicznej i zawodowej bazy w sektorach usług oraz przemysłu i rzemiosła, w celu szybkiej integracji ze światem pracy. Organizacja ścieżek zawodowych została całkowicie zreformowana dekretem ustawodawczym 61/2017 wydanym zgodnie z ustawą 107/2015.

Pod koniec kształcenia wydawany jest dyplom ukończenia szkoły średniej II stopnia, który daje dostęp do uniwersytetu, systemu kształcenia artystycznego, muzycznego i tanecznego oraz wyższego wykształcenia technicznego (ITS).

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) w ramach regionalnych kompetencji oferuje trzyletnie i czteroletnie kursy.

Kursy są organizowane przez akredytowane agencje szkoleniowe, a także przez instytucje państwowe wraz z agencjami szkoleniowymi.

Główną cechą kursów jest szerokie wykorzystanie laboratoriów i rynku pracy. Celem tego rodzaju szkolenia jest szybsza integracja ze światem pracy.

Na koniec kursów wydawane są kwalifikacje zawodowe, które dają dostęp do kursów regionalnych drugiego poziomu i kursów IFTS lub, w przypadku kursów czteroletnich i pod pewnymi warunkami, również do szkolnictwa wyższego.

System szkolnictwa wyższego technicznego (IFTS) ma za główny cel rozwój specjalizacji zawodowych, które spełniają wymagania rynku pracy zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

Regionalne szkolenie zawodowe oferuje krótkie kursy (400–800 godzin) dla osób posiadających uzyskane kwalifikacje lub w państwowym lub regionalnym systemie szkolenia zawodowego. Kursy te nazywane są również „kursami szkolenia zawodowego drugiego poziomu”.

Uniwersytety i instytuty AFAM organizują kursy, które prowadzą do kwalifikacji poza strukturą bolońską, takie jak studia pierwszego i drugiego stopnia magisterskie.

System edukacji dorosłych (IDA) odnosi się do wszystkich działań edukacyjnych mających na celu uzyskanie kwalifikacji w wieku dorosłym. Za sektor odpowiada Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetu i Badań. Ten rodzaj oferty jest finansowany ze środków publicznych i jest bezpłatny dla uczestników (od 16 roku życia).

Formalne kształcenie dorosłych jest organizowane w regionalnych centrach edukacji dorosłych (CPIA) i instytucjach szkolnictwa wyższego.

### **Przykład kwalifikacji regionalnego systemu edukacji i szkolenia zawodowego**

Zgodnie z prawem regionalnym region Emilia-Romagna ustanowił **Regionalny System Edukacji i Kształcenia Zawodowego (IeFP)**, który umożliwia uczniom, po trzecim roku szkoły średniej, możliwość uczęszczania na trzyletnie szkolenia w zakresie określonego rodzaju pracy oraz uzyskanie kwalifikacji zawodowych.

Region definiuje system kształcenia i szkolenia zawodowego zgodnie z wysoce możliwymi, dobrymi i silnie powiązaniem profilami kształcenia i szkolenia z rynkiem pracy.

Rada przyjęła zasadę korelacji między kwalifikacjami regionalnymi, obecnymi w klasyfikacji SRQ, a ogólną bazą kwalifikacji:

- ustalono, że te kwalifikacje muszą być jedynym punktem odniesienia dla szkół i instytucji szkoleniowych działających w regionalnym systemie kształcenia i szkolenia zawodowego;
- zatwierdziło obowiązkowe normy dla tych, którzy projektują i realizują szkolenia (są to opisy regionalnych kwalifikacji zawodowych, zintegrowane z elementami niezbędnymi do zagwarantowania pełnego uznania krajowego);
- ustalono, że tytuł regionalnych kwalifikacji zawodowych, trzeci europejski poziom EQF i związana z nim liczba krajowa są podane na świadectwach kwalifikacji.

### **Przykładowy opis kwalifikacji z włoskiego systemu**

Szczegóły kwalifikacji: KOSTIUMOGRAF

**Opis:** Projektant kostiumów jest w stanie zapewnić zaprojektowanie i produkcję kostiumów i akcesoriów do produkcji teatralnych, kinowych i audiowizualnych, zgodnie z kontekstem historycznym i tematem zaproponowanym przez scenariusza, uwzględniając również makijaż, fryzurę i wygląd postaci.

---

**Strefa zawodowa** Artystyczna produkcja spektaklu

---

#### **Poziom EQF 6**

---

#### **WSKAŹNIKI/WYDAJNOŚĆ**

---

- Opracuj niezbędny wykaz kostiumów, akcesoriów, makijażu i elementów fryzury bohaterów zgodną z zaleceniami, profilem psychologicznym bohaterów i sytuacjami, w których będą zaangażowani.
- Opracuj poszczególne elementy projektu stylistycznego (szkice, rysunki, kolekcje biżuterii i tkanin, palety chromatyczne, filmy i / lub inne media, nawet cyfrowe itp.)
- Zidentyfikuj informacje historyczne, artystyczne i kulturowe niezbędne do określenia nawyków, stylu życia i potrzeb bohaterów i grup społecznych.
- Interpretuj scenariusz zgodnie ze wskazówkami reżysera, identyfikując typy znaków i odpowiednie tematy do opracowania i weryfikacji.

---

#### **WIEDZA**

---

- Historia sztuki, kina i teatru, gatunki filmowe, fotografia itp.
- Style reżyserii i zasady scenografii i scenografii

- Procesy produkcyjne, teatralne, telewizyjne i filmowe.
  - Zasady historii kostiumów (moda, akcesoria, fryzury i gorsety).
  - Zasady anatomii człowieka.
  - Zasady psychologii percepcji, teoria kolorów.
  - Techniki projektowania i stylizacja postaci ludzkiej.
  - Ręczne techniki rysowania (ołówki, glina, węgiel, porcelana, pastel itp.).
  - Terminologia techniczna w krajowym oraz języku angielskim.
  - Wspólne zasady i aspekty stosowania obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa.
  - Bezpieczeństwo pracy: zasady i metody postępowania (ogólne i szczegółowe)
- 

#### **JEDNOSTKI KOMPETENCJI - Projektowanie kostiumów**

OCZEKIWANY WYNIK Kostiumy i akcesoria określone w ich cechach technicznych i estetycznych

#### **WSKAŹNIKI/WYDAJNOŚĆ**

- Określ ilość, rodzaj oraz właściwości techniczne i estetyczne kostiumów i akcesoriów, które mają być wykonane (ilość, kształt, proporcje, rozmiar).
- Określ styl kostiumów łącząc rodzaje tkanin, kolorów i akcesoriów zgodnie z trendami historycznego, geograficznego i kulturowego kontekstu odniesienia
- Zidentyfikuj techniki i metody tworzenia / ponownego dopasowywania i łączenia kostiumów i akcesoriów we współpracy z dostawcami i zgodnie ze wstępnie zdefiniowanymi funkcjami technicznymi i projektowymi
- Zidentyfikuj rodzaje tkanin i materiałów potrzebnych do stworzenia kostiumów i akcesoriów w oparciu o zgodność z predefiniowanymi tematami i możliwościami rynkowymi

#### **WIEDZA**

- Zasady psychologii percepcji, teoria kolorów.
- Techniki projektowania i stylizacja postaci ludzkiej.
- Terminologia techniczna w języku angielskim.

- Oprogramowanie do projektowania tekstyliów / odzieży oraz dwuwymiarowe systemy graficzne / systemy CAD.
  - Zasady modelowania.
  - Techniki krawiectwa (cięcie i pakowanie)
  - Wspólne zasady i aspekty stosowania obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa.
  - Bezpieczeństwo pracy: zasady i metody postępowania (ogólne i szczegółowe)
- 

#### **JEDNOSTKI KOMPETENCJI** - Zarządzanie realizacją kostiumów

---

OCZEKIWANY WYNIK Kostiumy i akcesoria wykonane i wykończone zgodnie z ustawieniami początkowymi

#### WSKAŹNIKI/WYDAJNOŚĆ

- Zidentyfikuj sposoby wzbogacania i wykańczania kostiumów haftem i innymi dekoracjami.
  - Organizuj próby dopasowania do osoby, identyfikując skuteczne rozwiązania dla wszelkich zmian, adaptacji i dostosowań kostiumów, akcesoriów, makijażu i stylizacji estetycznej.
  - Rozpoznaj priorytety tworzenia kostiumów, akcesoriów, makijażu i fryzury estetycznej w związku z planem pracy i / lub ewentualnymi potrzebami.
  - Oceń postęp prac nad kostiumami i akcesoriami oraz ich zgodność z określonymi właściwościami technicznymi i estetycznymi.
- 

#### **WIEDZA**

- Techniki krawiectwa (cięcie i pakowanie).
  - Techniki drukowania, farbowania i starzenia tkanin.
  - Studium dopasowania.
  - Wspólne zasady i aspekty stosowania obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa.
  - Bezpieczeństwo pracy: zasady i metody postępowania (ogólne i szczegółowe)
-

#### JEDNOSTKI KOMPETENCJI - 4. Zarządzanie kostiumami podczas kręcenia / pokazu

OCZEKIWANY WYNIK: Kostiumy zarządzane podczas i po kręceniu / pokazie

#### WSKAŹNIKI/WYDAJNOŚĆ

- Przyjęcie kryteriów, katalogowanie materiału według sceny i / lub charakteru i / lub epoki.
- Zorganizuj czas zmian scen z potrzebą ponownego dostosowania / ponownego użycia i dostarczenia kostiumów (na debiut, ale także na trasę).
- Dobierz metody organizacyjne dla prawidłowego rozmieszczenia, zarządzania i konserwacji kostiumów i akcesoriów.
- Monitoruj proces zmian odzieży zgodnie ze scenariuszem.

---

#### WIEDZA

- Style reżyserii i zasady scenografii.
- Procesy produkcyjne, teatralne, telewizyjne i filmowe.
- Zasady anatomii człowieka.
- Zasady psychologii percepcji, teoria kolorów.
- Terminologia techniczna w języku angielskim.
- Zasady modelowania.
- Techniki krawiectwa (cięcie i pakowanie).
- Studium dopasowania.
- Wspólne zasady i aspekty stosowania obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa.
- Bezpieczeństwo pracy: zasady i metody postępowania (ogólne i szczegółowe).

---

#### Wyciąg z Katalogu kwalifikacji ww. regionie Włoski:

- Administracja i kontrola biznesu
- Dostawa i zarządzanie produkcją przemysłową
- Obrona i ulepszanie zasobów ziemi
- Dostawa usług podwodnych
- Świadczenie usług opieki i zarządzania zwierzętami

- Świadczenie usług estetycznych
- Świadczenie usług sprzątania
- Świadczenie usług socjalnych i zdrowotnych
- Świadczenie usług w zakresie ochrony i bezpieczeństwa towarów i osób
- Zarządzanie procesami, projektami i strukturami
- Montaż komponentów i układów elektrycznych i termohydraulicznych
- Logistyka przemysłowa, transport i spedycja
- Marketing i sprzedaż
- Produkcja rolna
- Artystyczna produkcja spektaklu
- Produkcja i dystrybucja posiłków
- Produkcja i utrzymanie produktów i zasobów artystycznych
- Projekt i wykonanie konstrukcji
- Zielone planowanie i zarządzanie
- Projektowanie i produkcja żywności
- Projektowanie i produkcja mebli
- Projektowanie i produkcja obuwia skózanego
- **Producent modeli obuwia**
- **Operator obuwia**
- Projektowanie i produkcja chemiczna
- **Projektowanie i produkcja galanterii skórzanej**
- Projektowanie i produkcja niestandardowych urządzeń medycznych
- Projektowanie i produkcja mechaniczna i elektromechaniczna
- Projektowanie i produkcja biżuterii
- Projektowanie i produkcja wyrobów ceramicznych
- Projektowanie i świadczenie usług rozwojowych dla ludzi
- Projektowanie i świadczenie usług / produktów informacyjnych i komunikacyjnych
- Projektowanie i produkcja produktów graficznych
- Projektowanie i produkcja wyrobów z kamienia



- Projektowanie i produkcja tkanin i odzieży do odzieży i dziania
- Promocja i świadczenie usług kulturalnych
- Promocja i świadczenie usług / produktów finansowych, kredytowych i ubezpieczeniowych
- Promocja i świadczenie usług turystycznych
- Opracowanie i zarządzanie systemem jakości firmy
- Rozwój i zarządzanie energią
- Rozwój i zarządzanie systemami informatycznymi
- Rozwój i ochrona środowiska
- Transport morski, rybołówstwo komercyjne i akwakultura.

Z analizy włoskiego systemu kwalifikacji oraz podejścia regionu do opisu i zasadności kwalifikacji można zidentyfikować obszary wspólne w zakresie wspólnych lub podobnych kwalifikacji opartych na efektach uczenia się. Jednak procedury ubiegania się o kwalifikację w aspekcie krajowym i regionalnym mogą wywołać niepokój wśród osób je nabywających w kontekście ewentualnych zmian miejsca zamieszkania lub utraty ważności kwalifikacji.

## Polska

Prace nad Polską Ramą Kwalifikacji rozpoczęły się w 2008 r. wraz z realizacją projektu „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji”. Stanowił on pierwszy etap prac nad systemem kwalifikacji w Polsce. Eksperti zaproponowali pierwsze zapisy charakterystyk poziomów kwalifikacji, zarówno zapisy uniwersalne, jak również zapisy PRK dotyczące edukacji ogólnej, wyższej oraz zawodowej.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) to układ odniesienia dla kwalifikacji (opisanych przy pomocy deskryptorów) nadawanych w Polsce. W PRK, podobnie jak w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK) zostało zdefiniowanych 8 poziomów przedstawionych za pomocą efektów uczenia się. W PRK uwzględniono charakterystyki typowe dla kwalifikacji nadawanych w kształceniu ogólnym, zawodowym oraz w szkolnictwie wyższym.

Od 19 stycznia 2017 r. na dyplomach znajduje się informacja o poziomie PRK danej kwalifikacji. W ustawie o ZSK dyplomy potwierdzające kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej mają przypisany 3 poziom PRK, a dyplomy uzyskiwane po ukończeniu technikum lub szkoły policealnej mają przypisany poziom 4. Ustawa o ZSK dała Ministrowi Edukacji Narodowej możliwość określenia w rozporządzeniu innego poziomu PRK tych kwalifikacji.

Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest tworzenie ich przez branżę dla branży. W proces powstawania ramy zaangażowane jest szerokie grono ekspertów reprezentujących różnorodne aspekty działalności w danym sektorze – reprezentantów pracodawców, izb i organizacji branżowych, przedstawicieli systemu wszystkich poziomów kształcenia (uczelnie, szkoły zawodowe, firmy szkoleniowe itp.) oraz przedstawicieli instytucji regulacyjnych. Wypracowany w takim gronie projekt jest następnie konsultowany w szerokim środowisku branżowym, które ostatecznie weryfikuje zgodność zapisów SRK z faktycznymi potrzebami sektora. Interesariusze branżowi są zatem jednocześnie twórcami i adresatami rozwiązań zawartych w ramie sektorowej.

**SRK** oferuje szereg korzyści:

- czytelny plan budowania i rozwoju zespołu poprzez uporządkowanie zestawu kwalifikacji ważnych z punktu widzenia interesariuszy sektora, czyli poszukiwanych przez pracodawców,
- jednolity i miarodajny sposób oceny potencjału pracowników - możliwy dzięki łatwości porównywania kwalifikacji i identyfikowania potrzeb pracodawcy,
- wiarygodną weryfikację kompetencji kandydatów do pracy i przez to efektywniejszą rekrutację,
- otwarte drzwi do współpracy na rynku europejskim, dzięki rozpoznawalności kwalifikacji i wiarygodności kompetencyjnej kapitału ludzkiego firmy,
- pewne planowanie długoterminowych inwestycji i dróg rozwoju organizacji - dzięki możliwości identyfikowania luk kompetencyjnych na rynku oraz realnemu wpływowi na zmiany w programach kształcenia,
- skuteczną odpowiedź na deregulację w branży – SRK umożliwi sporządzanie rekomendacji, czy standardów dotyczących zatrudnienia osób na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie, bez potrzeby tworzenia nowych regulacji.

Główną ideą opracowania sektorowych ram kwalifikacji, będących branżowym rozwinięciem charakterystyk typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym, było tworzenie ich przez szerokie grono ekspertów reprezentujących różnorodne aspekty działalności w danym sektorze- branża dla branży. Zapisy SRK są zgodne z faktycznymi potrzebami sektora i umożliwiają:

- uporządkowanie zestawu kwalifikacji ważnych z punktu widzenia pracodawcy
- zapewnienie jednolitego i miarodajnego sposobu oceny pracowników
- bardziej efektywną rekrutację
- większą mobilność pracowników na rynku europejskim- dają większą możliwość porównywania i potwierdzania zdobytych kwalifikacji
- realny wpływ na zmiany programów kształcenia po zidentyfikowaniu braków kompetencyjnych
- sporządzanie rekomendacji, czy standardów dotyczących zatrudnienia osób na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie, bez potrzeby tworzenia nowych regulacji.

Z dobrze zaprojektowanej ramy sektorowej korzystać mogą wszyscy. To narzędzie do opisywania pożądanych kwalifikacji i nadawania im statusu w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) poprzez przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), źródło wiedzy na temat wymagań kompetencyjnych i standardów jakości.

W Polsce w listopadzie 2018 r. opublikowany został projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody. Był ona odpowiedzią na następujące potrzeby sektora:

- zwiększenie transparentności nadawanych w nim kwalifikacji,
- lepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców,
- opracowanie programów kształcenia i szkolenia adekwatnych do potrzeb rynku pracy.

Opracowanie SRKPMIT warte jest zaprezentowania na arenie międzynarodowej w zakresie uwspólniania działań i międzynarodowego podejścia do postrzegania sektora PMIT i połączenia wysiłków w zakresie działań wspierających i ujednocających szeroki rozwój sektora.

Można pokusić się o stwierdzenie, iż Polska wersja SRKPMIT jest w stanie zebrać i połączyć wszystkie opisane przykłady podejść „sektorowych” oraz zawartych w krajowych systemach opisy kwalifikacji istotnych w wymiarze międzynarodowym. To ujednoczenie w wymiarze międzynarodowym umożliwiłoby lepsze przeciwdziałanie w zakresie potrzeb oraz niedoborów kadrowych w poszczególnych krajach oraz w unii europejskiej.

Sektorowa Rama Kwalifikacji dla przemysłu mody składa się z dwóch ram odzwierciedlających podział sektora na dwa obszary w oparciu o charakter powstających efektów:

- ramy A -(wytwarzanie i marketing wyrobów gotowych)
- ramy B - (przerób materiałów włókienniczych i skórzanych oraz marketing produktów włókienniczych i skórzanych).

Każda z ram, podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), składa się z ośmiu poziomów. Każdy z nich jest opisywany za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które muszą spełniać osoby posiadające kwalifikacje danego poziomu.

W SRKPMIT uwzględniono 8 wyznaczników sektorowych:

1. Projektowanie artystyczne i techniczne- dla przejrzystości, wyodrębniony jedynie w ramie A

2. Organizowanie i optymalizacja procesu produkcji

3. Kontrola jakości

4. Potrzeby klienta i rynku

5. Wymagania dotyczące wyrobów/produktów

6. Technologia

7. Materiały, dodatki i preparaty

8. Surowce i środki chemiczne

9. Ochrona środowiska

Oprócz ogólnej charakterystyki poziomów wzięto pod uwagę również bardzo szczegółowe listy kompetencji i czynności zawodowych.

Porównano również zawody przyporządkowane do branży przemysłu mody a określone przy pomocy kodu ISCO.

W Polsce jest to 14 zawodów:

1. Garbarz skór

2. Kaletnik

3. Krawiec

4. Kuśnierz

5. Obuwnik

6. Operator maszyn w przemyśle włókienniczym

7. Pracownik pomocniczy krawca

8. Rękodzielnik wyrobów włókienniczych

9. Technik garbarz

10. Technik obuwnik

11. Technik przemysłu mody

12. Technik technologii wyrobów skórzanych

13. Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych

14. Technik włókiennik

#### **4. Sektorowe rady do spraw kompetencji w UE**

##### **- Europejskie Rady ds. Umiejętności sektorowych**

Komisja europejska poparła utworzenie europejskich rad ds. umiejętności sektorowych w celu skuteczniejszego przewidywania zapotrzebowania na umiejętności w określonych sektorach i lepszego dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy.

Mimo że Rady ds. Umiejętności sektorowych jako takie zostały już zaniechane, identyfikacja luk w umiejętnościach sektorowych jest obecnie przedmiotem sojuszu na rzecz umiejętności sektorowych.

Europejskie rady ds. Umiejętności sektorowych zostały utworzone i sfinansowane w 5 poniższych sektorach:

- Tekstylnia, odzież i skóra
- Handel (sprzedaż detaliczna i hurtowa)
- Automobilowy
- Wyniki audiowizualne i na żywo
- Technologie morskie

Ze środków Komisji skorzystało 14 sektorów na studia wykonalności dotyczące utworzenia europejskich rad ds. Umiejętności w zakresie:

- Pielęgniarstwa
- Budownictwa
- Przemysł stalowy
- Przemysł gazowy
- Przemysł motoryzacyjny
- Przemysł chemiczny
- Rybołówstwo
- Przemysł drzewny
- Okrętownictwo
- Przemysł audiowizualny
- Rolnictwo

- Przemysł energetyczny
- Sport i turystyka
- Przemysł mleczarski

Europejska Rada Umiejętności na rzecz odzieży tekstylnej, skóry i obuwia (*The European Skills Council - Textile Clothing Leather & Footwear*) zrzeszała pracowników, przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, partnerstwa na rzecz umiejętności przemysłowych, instytucje edukacyjne z branży tekstylnej, odzieżowej, skórzanej i obuwniczej.

Europejska Rada TCLF była pierwszą ustanowioną Europejską Sektorową Radą Kwalifikacji w roku 2011.

Europejska Sektorowa Rada Kwalifikacji miała na celu poprawę poziomu edukacji, umiejętności i zatrudnienia w branży tekstylnej, skórzanej i obuwniczej (TCLF).

Europejskie sektory odzieży tekstylnej i skórzanej zrzeszały firmy prowadzące działalność w zakresie:

- produkcji i handlu tekstyliami i skórą,
- projektowania,
- rozwoju tekstyliów technicznych,
- tworzenia odzieży,
- obuwia i galanterii skórzanej,
- garbowania skór i skórek,
- a także usług *prania i czyszczenia na sucho*, niezbędnych dla europejskiej gospodarki.

Europejski sektor TCLF zapewnia ponad 2,5 miliona bezpośrednich miejsc pracy w 230 000 przedsiębiorstwach, co stanowi 4% całkowitej produkcji i 7% miejsc pracy w europejskiej produkcji. TCLF generuje obrót w wysokości ponad 210 miliardów euro w UE.<sup>1</sup>

Zachodzące zmiany rynkowe i społeczne wpływają na scenariusz rozwoju europejskiego przemysłu TCLF.

Radykalne zmiany w produktach i procesach, zmiany zachowań konsumentów, globalna konkurencja, restrukturyzacja tradycyjnych łańcuchów wartości, starzenie się siły roboczej, a

---

także niedobory i luki w umiejętnościach to niektóre z codziennych problemów, przed którymi stoją firmy z sektora.

Sektora TCLF oparta została na czterech podstawowych filarach strategicznych tj.:

- tradycja,
- kreatywność,
- technologia,
- innowacja.

Panuje jednoznaczne stwierdzenie, iż zastosowanie jest możliwe tylko wtedy, gdy zarówno tradycyjne, jak i zaawansowane kompetencje/umiejętności będą stale rozwijane.

**Przyszłość sektora zależy od działań, w których jednostka ludzka będzie podstawowym celem podmiotem działań.**

Systemy kształcenia w zdecydowanej większości wpływają na rozwój potencjału ludzkiego oraz kreatywność nowych produktów. Nowe kompetencje mogą rozwijać kreatywność i innowacje, zwiększając wartość dodaną oraz poprawiając potencjał przemysłowy i konkurencyjność.

Innowacje sektorowe prowadzą do nowych umiejętności i nowych miejsc pracy.

Dzięki współpracy członków Rady ds. Umiejętności opracowane zostały raporty zawierające rekomendacje jak określić i wdrożyć konkretne działania, mające na celu wspieranie sektora w rozwoju kompetencji/umiejętności i szkoleń.

Plan współpracy sektorowej w zakresie umiejętności (*Blueprint for sectoral cooperation on skills*) jest jedną z kluczowych inicjatyw nowego programu na rzecz umiejętności dla Europy.

W ramach planu zainteresowane strony współpracują w ramach partnerstw sektorowych, zwanych również sektorowymi sojuszami na rzecz umiejętności, w celu opracowania i wdrożenia strategii mających na celu przeciwdziałanie brakowi umiejętności w tych sektorach. Partnerstwa sektorowe gromadzą kluczowych interesariuszy, w tym w szczególności:

- biznes,
- związki zawodowe,
- instytucje badawcze,
- instytucje edukacyjne i szkoleniowe



- oraz władze publiczne.

Głównym założeniem partnerstw sektorowych jest rozwiązanie problemu niedoborów umiejętności i bezrobocia poprzez:

- gromadzenie informacji na temat zapotrzebowania na dane kompetencje /umiejętności w wymiarze międzynarodowym,
- opracowanie strategii umiejętności sektorowych,
- opracowywanie profili zawodowych, programów zawodowych i kwalifikacji,
- opracowanie długoterminowego planu działania, który ma zostać wdrożony na szczeblu krajowym i regionalnym,
- promowanie korzystania z narzędzi UE, takich jak Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF); Europejskie umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody (ESCO); Europass; Europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) czy Europejskie zapewnienie jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET).

Plan współpracy sektorowej w zakresie umiejętności opiera się na wcześniejszych pracach Komisji Europejskiej i partnerów sektorowych w celu wyeliminowania różnic w umiejętnościach w sektorach, w szczególności europejskich rad umiejętności sektorowych i sojuszy na rzecz umiejętności sektorowych.

Ma on za zadanie ocenić, czy sektor jest gotowy na ogólnounijne partnerstwo na rzecz umiejętności.

Na pierwszym etapie Komisja ocenia luki w umiejętnościach w sektorach gospodarki oraz potencjalny wpływ tych luk na wzrost, innowacje i konkurencyjność. Odbywa się to za pomocą danych z CEDEFOP. Dokonuje się przeglądu obecności i dojrzałości ogólnej strategii wzrostu dla tego sektora, a także jej znaczenia dla priorytetów UE.

Następnym zadaniem jest wdrożenie europejskich projektów umiejętności sektorowych. Komisja wybiera sojusze na rzecz umiejętności sektorowych wdrażające plan w drodze zaproszenia do składania wniosków i wspiera ich pracę. Partnerstwa dla sektora muszą reprezentować wszystkie kluczowe podmioty zainteresowane rozwojem umiejętności w sektorze. Każdy sojusz na rzecz opracowania planu opracuje strategię umiejętności

sektorowych w celu wsparcia ogólnej strategii wzrostu dla tego sektora. Partnerzy sprawdzą, w jaki sposób główne trendy mogą wpłynąć na potrzeby w zakresie zatrudnienia i umiejętności. Obejmują one rozwój globalny, społeczny i technologiczny, a także czynniki środowiskowe. Partnerzy analizują również wpływ tych czynników na wzrost, konkurencyjność i zatrudnienie w sektorze (np. restrukturyzacja, trudne do obsadzenia wolne miejsca pracy). Następnie partnerzy określą priorytety i kamienie milowe działania oraz opracują konkretne rozwiązania, takie jak tworzenie i aktualizowanie programów nauczania i kwalifikacji zawodowych na podstawie zmieniających się lub nowych profili zawodowych.

Opierając się na osiągnięciach sektorowych sojuszy na rzecz umiejętności na poziomie UE, „plan” dla tego sektora zostanie wdrożony na szczeblu krajowym i regionalnym. Odbędzie się to we współpracy z władzami krajowymi i regionalnymi oraz kluczowymi zainteresowanymi stronami. Będą również występować synergie z innymi ramami polityki, takimi jak regionalne strategie inteligentnej specjalizacji.

Plan współpracy sektorowej w zakresie umiejętności stanowi nowe ramy strategicznej współpracy między kluczowymi zainteresowanymi stronami w danym sektorze gospodarki. Pobudzi inwestycje i zachęci do strategicznego wykorzystania możliwości finansowania unijnego i krajowego. Celem jest opracowanie konkretnych działań w celu zaspokojenia potrzeb w zakresie umiejętności krótko- i średnioterminowych w celu wsparcia ogólnej strategii sektorowej. Plan współpracy sektorowej w zakresie umiejętności promuje trwałe partnerstwa między zainteresowanymi stronami w celu przełożenia programu rozwoju sektora na kompleksową strategię na rzecz umiejętności i podjęcia działań w celu zaspokojenia potrzeb w zakresie umiejętności sektorowych.

Sektor TCLF, obejmujący tekstylnia, odzież, skórę i obuwie, jest częścią złożonych i powiązanych ze sobą łańcuchów wartości mody, wysokiej klasy branże i odpowiednie innowacyjne technologie. Należą one do najbardziej obiecujących i najbardziej kreatywnych w Europie. Stanowią one istotny wkład w gospodarkę UE, ponieważ 5 milionów osób jest zatrudnionych w łańcuchu wartości w branży mody i ponad milion w wysokiej klasy branżach. Pomimo kryzysu gospodarczego wiele europejskich firm rozwinęło się na rynkach

światowych dzięki wiedzy w tym sektorze oraz światowej renomie Europy w zakresie sztuki i jakości.

Jednak pomimo innowacji i kreatywności przemysł TCLF boryka się z rosnącymi brakami umiejętności i brakami, głównie z powodu starzenia się siły roboczej, niedopasowania edukacji do potrzeb branży, zmian technologicznych i niskiego poziomu mobilności pracowników.

Sektor ma problem wizerunkowy, który powoduje trudności w przyciąganiu nowych rekrutów, zwłaszcza młodszych pracowników, powodując znaczne braki w umiejętnościach w całym łańcuchu wartości dostaw sektora.

Niemniej jednak sektor ewoluował, co prowadzi do wielu nowych możliwości, które wymagają szerokiego spektrum wykwalifikowanych i wykwalifikowanych specjalistów, od technologów inżynierii i ekspertów cyfrowych po osoby posiadające umiejętności rzemieślnicze i bardziej tradycyjną wiedzę.

Proponowane rozwiązania TCLF:

- Przewycięzenia niedopasowania zapotrzebowania branży na umiejętności i konieczność dostosowania edukacji dzięki specjalnej strategii, planowi działania i programom uczenia się mającym na celu uzupełnienie braków w umiejętnościach, w szczególności poprzez promowanie zarówno istniejących umiejętności (np. tradycyjne rzemiosło, jak i umiejętności rzemieślnicze) i nowe (np. umiejętności cyfrowe, umiejętności środowiskowe, umiejętności w zakresie technicznych innowacji w dziedzinie tekstyliów).
- wzmocnienie wizerunku możliwości rozwoju w sektorze TCLF, pokazując, dlaczego sektor jest tak atrakcyjnym pracodawcą i jak może wspierać pożądane przekrojowe możliwości kariery (np. zakładanie firmy w sektorze TCLF).
- zapewnienie dobrze zaprojektowanych i odpowiednio dobranych metod szkolenia, edukacji i mentoringu przy użyciu innowacyjnych narzędzi edukacji i szkolenia zawodowego (gry online, seminaria internetowe, media społecznościowe itp.), biorąc pod uwagę szczególne potrzeby sektora.
- zwiększenia mobilności ponadnarodowej w zakresie szkoleń i zatrudnienia poprzez konkretne działania umożliwiające i zachęcające osoby poszukujące pracy oraz firmy będą korzystać z istniejących narzędzi i instrumentów UE (takich jak Drop'Pin, Sojusze na

rzecz Staży, Erasmus +) w celu znalezienia i zaoferowania staży, kursów i zatrudnienia w innych krajach UE;

- nawiązania długoterminowej współpracy i wymiany dobrych praktyk między zainteresowanymi stronami z branży, instytutami badawczymi, centrami szkoleniowymi i podmiotami oferującymi kształcenie i szkolenie zawodowe zaangażowane w rozwój umiejętności w tym sektorze na poziomie UE / krajowym i regionalnym.

Rozwój umiejętności sektorowych powinien być tam, gdzie to konieczne, uzupełniony umiejętnościami przekrojowymi, zwłaszcza przedsiębiorczymi i biznesowymi. Tylko ścisła współpraca między kluczowymi interesariuszami branży, publicznie władze, ośrodki badawcze i edukacyjne (w tym VET) zagwarantują odpowiednią realizację tych działań. Istnieją różne podmioty i platformy zajmujące się przewidywaniem przyszłego popytu i podaży umiejętności. Istnieją one na poziomie krajowym, na poziomie krajów związkowych i na poziomie sektorowym. Partnerzy społeczni są zaangażowani w te organizacje. Połączenie i współlnianie działań może przynieść same korzyści.

## Podsumowanie – wnioski i rekomendacje

1. Przedstawione powyżej zagraniczne przykłady sektorowych ram kwalifikacji lub systemy opisów kwalifikacji istotnych dla sektora tylko w dwóch przypadkach Portugalii i Hiszpanii stanowią przykłady umożliwiające ich porównanie.
2. Analizy dokonane w poszczególnych krajach są potwierdzeniem, że ramy sektorowe to narzędzie mało popularne w Europie i na świecie.
3. W kontekście analizy trudno jednoznacznie stwierdzić czy prace nad system kwalifikacji czy w zakresie sektorowych ram w poszczególnych krajach, były to oddolne i dobrowolne inicjatywy zainteresowanych tym tematem przedstawicieli sektorów /branż.
4. Warto też zwrócić uwagę iż opracowane sektorowe ramy mają charakter ponadnarodowy, warty podkreślenia jest ich aspekt międzynarodowy, czyli jak ważne i istotne dla sektora są opisywane kwalifikacje.
5. Duża liczba zrealizowanych dotąd inicjatyw międzynarodowych nakierowanych na uporządkowanie kompetencji/kwalifikacji sektorowych upoważnia do promowania działań w zakresie dalszego ich opracowywania jednak zalecałoby się połączyć te działania dla dobra rozwoju sektora w Europie i na świecie.
6. Jedną z nich jest klasyfikacja dzieląca tego typu rozwiązania na 1) powstałe z inicjatywy międzynarodowych organizacji branżowych lub konsorcjów takich organizacji oraz 2) powstałe z inicjatywy krajowych organizacji branżowych. Te pierwsze są zdecydowanie częstsze, ponadto rozwiązania wypracowane na szczeblu krajowym bardzo często pośrednio lub bezpośrednio odnoszą się do doświadczeń międzynarodowych – warto o

tym pamiętać także w kontekście prac prowadzonych w ramach promowanej obecnie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

7. Zahilas (2011) wskazuje, że sektorowe ramy kwalifikacji można podzielić z punktu widzenia sposobu odniesienia ich do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Wyróżnia w ten sposób cztery możliwe scenariusze:
- brak możliwości odniesienia sektorowej ramy kwalifikacji do ERK tu jako przykład wskazałabym Niemców oraz Włochów, w których nie zidentyfikowano aspektów sektorowych. Aspekt sektorowy wybrzmiewa z opisu istotnych kwalifikacji dla sektora.
  - odniesienie sektorowej ramy do ERK za pośrednictwem krajowej ramy kwalifikacji – w ten punkt moim zdaniem wpisują się wszystkie opisane państwa przez pryzmat swoich opisów kwalifikacji oraz przyjętych krajowych ram kwalifikacji
  - „miękkie” bezpośrednie odniesienie ramy sektorowej do ERK - Aspekt wybrzmiewa z opisu istotnych kwalifikacji dla sektora i może być tu przykład Niemiec oraz Włoch, gdyż mają oni odniesienie KKK do EQF.
  - „twarde” bezpośrednie odniesienie ramy sektorowej do ERK – najlepszym i dającym szerokie możliwości przykładem jest przykład Polski. Dobrze wpisuje się w ten punkt ponadto Hiszpania oraz Portugalia.

Przez „miękkie” odniesienie należy rozumieć dopasowanie poziomów ramy sektorowej do poziomów ERK, przez „twarde” natomiast – odniesienie uwzględniające całość Zalecenia Parlamentu Europejskiego, tj. uwzględniające m.in. konieczność opisu kompetencji sektorowych w języku efektów uczenia się.

Podjęcie zaprezentowane w raporcie Matching Frames (2012), w którym rozwiązania dotyczące budowy systemów kompetencji/kwalifikacji sektorowych podzielono na trzy kategorie tj.:

- standardy zawodowe (Berufliche Standards) – ten punkt był analizą opracowanych materiałów w Niemczech i Polsce w latach wcześniejszych wybrzmiewają opisy standardów zawodowych.
  - ramy kwalifikacji (Qualifikationsrahmen) – wszystkie opisywane państwa spełniają już te wymogi w zakresie ram kwalifikacji.
  - analizy procesów zawodowych (Arbeitsprozessanalysen).
8. W niektórych materiałach prezentowane jest rozróżnienie na ramy kompetencji – skupiające się na procesach zawodowych – oraz ramy kwalifikacji – skupiające się na efektach uczenia się. Terminy te są niekiedy traktowane wymiennie, z tego względu pod nazwą „*sectoral qualifications framework*” bardzo często kryje się – de facto – rama kompetencji lub standard zawodowy, co jednak nie wydaje się uprawnione, jeśli nazwane tak rozwiązanie nie pozwala na porównywanie kwalifikacji sektorowych (rozumianych jako zestawy potwierdzonych w procesie walidacji efektów uczenia się) pod względem ich poziomów. W analizowanych ramach kwalifikacji poszczególnych krajów ramy kwalifikacji – skupiające się na efektach uczenia się.
9. Drugim z głównych założeń leżących u podstaw prac nad SRK było określanie że są to działania „branża dla branży”. Przyjęcie go oznacza, że SRK mają być narzędziem możliwym do praktycznego wykorzystania przez interesariuszy danego sektora to stwierdzenie i podejście należy rozwijać i promować w wymiarze międzynarodowym.
10. Należy przypomnieć i wspierać działania Komisji Europejskiej, która w 2016 r. przyjęła program Nowych umiejętności dla Europy z działaniami mającymi na celu poprawę jakości i przydatności umiejętności dla obywateli i rynku pracy. Program na rzecz umiejętności podkreślał i podkreśla potrzebę dalszego rozwijania europejskich ram kwalifikacji (EQF), odnotowując postępy dokonane po 2008 r. Oczekuje się, że zmienione EQF (przyjęte w 2017 r.) odegrają kluczową rolę w bezpośrednim rozwoju strategii UE w zakresie umiejętności i uczenia się przez całe życie w przejrzystości i przenoszeniu kwalifikacji w Europie.

11. W związku ze światowymi trendami, takie jak internacjonalizacja, cyfryzacja, migracja i mobilność, ciągle zmieniają się i zmieniać się będą systemy edukacji i kwalifikacji, jakie znamy. Ponadto proces uczenia się rozprzestrzenia się na całym świecie, zmieniając związek między formalnymi / tradycyjnymi kwalifikacjami oraz danymi uwierzytelniającymi. W związku z powyższym zachodzi konieczność zmiany efektów uczenia się (umiejętności i wiedza, które uczniowie zdobywają w wyniku uczenia się) ponadto stają się wspólną podstawą prawie wszystkich krajowych i regionalnych ram kwalifikacji na całym świecie.
12. Wszelkie działania w zakresie kwalifikacji oraz efektów uczenia się pomogło w zmianie mentalności w podejściu do istotnych problemów takich jak: walidacji i uznaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w środowisku pozaformalnym.
13. Opracowane i zatwierdzone Krajowe Ramy Kwalifikacji, Sektorowe podejście do kwalifikacji oraz szereg przeprowadzonych reform przyczyniły się do większej przejrzystości systemów kształcenia i uczenia się oraz podział zawodów na kwalifikacje umożliwił lepszy i elastyczniejszy dostęp do możliwości uczenia się przez całe życie.
14. Istotnym wyzwaniem na nadchodzące lata jest nadążenie przez krajowe ramy kwalifikacji za ogólnymi procesami zmian, budując tym samym zaufanie ponad granicami krajowymi i regionalnymi.
15. W kilku państwach, w których podejście oparte zostało na efektach uczenia się stanowi podstawę krajowej polityki uczenia się przez całe życie oraz świadczy o wyraźnej chęci połączenia edukacji w systemie formalnym z kształceniem pozaformalnym w bardziej efektywny i elastyczny sposób.
16. Inne państwa, np. Szwecja, stosują podejście oparte na efektach uczenia się w celu nawiązania dialogu z zainteresowanymi stronami na rynku pracy, tworząc most prowadzący do ogromnej różnorodności działań edukacyjnych odbywających się poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia.



17. Zaleca się dalsze prowadzenie działań w zakresie analizy i uwspólniania podejść do umiejętności sektorowych w ramach partnerstw międzynarodowych, które integrują funkcjonowanie zasobów ludzkich na krajowych i międzynarodowych rynkach pracy i uwzględniają oczekiwania sektorów i branż.
  
18. W ramach kontynuacji rozpoczętych prac w niniejszym opracowaniu w zakresie kwalifikacji i/lub kompetencji Rada ds. Kompetencji PMIT będzie aplikowała w programie ERASMUS+ w roku 2020 w partnerstwie międzynarodowym do próby zidentyfikowania istotnych i rozwojowych efektów uczenia się omawianej branży oraz próby przypisania ich do określonego poziomu ERQ.

## Literatura

1. Europejskie rady umiejętności sektorowych: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784>
2. Projekty finansowane przez Erasmus +: [https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovation-andexchange-dobre praktyki / sektor-umiejtnosci-sojusze\\_pl](https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovation-andexchange-dobre-praktyki- /sektor-umiejtnosci-sojusze_pl)
3. Panorama umiejętności: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>; Europass: COM (2016) 625
4. Europejskie umiejętności, kompetencje, zawody i kwalifikacje (ESCO): <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
5. Przykłady unijnych narzędzi zwiększających szanse na zatrudnienie i mobilność: Erasmus +, EURES, Drop'Pin, Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego
6. Przykłady narzędzi umiejętności i kwalifikacji UE: europejskie ramy kwalifikacji, ESCO, Europass, ECVET i EQAVET
7. Mapa inteligentnej specjalizacji: <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/map>
8. Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych Erasmus +: [http://eacea.ec.europa.eu/home/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovationand-wymiana dobrych praktyk / umiejętności sektorowych](http://eacea.ec.europa.eu/home/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovationand-wymiana-dobrych-praktyk- /umiejtnosci-sektorowych)
9. Europejska Rada Umiejętności - Odzież Tekstylna Skóra i obuwie: <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/>
10. Platforma wiedzy dla transferu badań i innowacji w obuwiu: <http://knowledge4foot.eu/>
11. Projekt „Skóra to moja praca”: <http://www.euroleather.com/index.php/news-activities/177-leather-is-my-job-follow-up>
12. Projekt sojuszu na rzecz wiedzy o tekstyliach i odzieży (TECLO): <http://teclo.eu/>
13. Europejska Sieć Pracy (EURES): <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
14. Krajowe ramy kwalifikacji Polska:  
<http://www.krk-www.ibe.edu.pl/pl/ramy-w-europie/281-poznaj-systemy-kwalifikacji-w-europie>
15. Rama Kwalifikacji Niemiec: [https://www.dqr.de/content\\_en/home.php](https://www.dqr.de/content_en/home.php)
16. Rama Kwalifikacji Hiszpania:  
<http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/mecu/presentacion.html>
17. Rama Kwalifikacji Portugalia <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/Referenciais/1782>
18. Porównywarka kwalifikacji:  
[https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field\\_location\\_selection\\_tid%5B%5D=448&field\\_location\\_selection\\_tid%5B%5D=461](https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid%5B%5D=448&field_location_selection_tid%5B%5D=461)

19. Opis kwalifikacji krawiec w Portugalii  
<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/Referenciais/1782>
20. Opis kompetencji krawiec  
[http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/1782/542266\\_Perfil](http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/1782/542266_Perfil)
21. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/Referenciais/1782>
22. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>
23. Portal: [biznes.newseria.pl](http://biznes.newseria.pl).
24. Niemiecka Rama Kwalifikacji: <http://www.dqr.de/>
25. Krajowy katalog kwalifikacji Portugalii dostępny pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt>
26. Link do materiałów CEDEFOP POLSKA:  
[https://www.cedefop.europa.eu/files/poland\\_-\\_european\\_inventory\\_on\\_nqf\\_2018.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/poland_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf)
27. Materiały dostępne na stronach następujących instytucji:
  - Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop):  
<https://www.cedefop.europa.eu/pl>
  - Europejskiej Fundacji Kształcenia (ETF):  
<https://www.etf.europa.eu/en>
  - Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Edukacji, Nauki i Kultury (UNESCO):  
<https://en.unesco.org/>
  - Instytut UNESCO ds. Uczenia się przez całe życie (UIL):  
<https://unesdoc.unesco.org>