

Rekomendacje rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody – uaktualnienie o zmiany bieżące w obszarze sektora i legislacyjne

(grudzień 2019)

Autorzy

Anna Araminowicz

Magdalena Słocińska

Opracowanie powstało na zlecenie Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody Lewiatan z siedzibą w Warszawie w ramach projektu „*Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów*” finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych, umowa nr POWR.02.12.00-00-0008/16-02.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój .

Spis treści

Wstęp.....	4
Wprowadzenie	5
Założenia metodologiczne.....	7
Zestawienie rekomendacji w obszarze edukacji.....	9
1. Identyfikowanie potrzeb sektora w zakresie kompetencji	10
2. Atrakcyjne kształcenie formalne	12
3. Atrakcyjna edukacja pozaformalna	16
4. Sektor przemysłu mody jako atrakcyjne miejsce pracy	19
Podsumowanie.....	24

Wstęp

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie przeprowadzonej w IV kwartale 2019 roku aktualizacji rekomendacji w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody. Zarówno pierwotne rekomendacje, jak i ich zaktualizowana wersja powstały w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów” finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.

Głównym celem Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów jest umożliwienie pracodawcom z sektora przemysłu mody oddziaływania na podmioty odpowiedzialne za dostarczanie usług edukacyjnych i rozwojowych, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Wśród zadań Rady znajduje się między innymi formułowanie rekomendacji zmian i wskazywanie pożądanych rozwiązań w obszarze edukacji. Dotychczas w ramach działań Rady przygotowano „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora” oraz „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku”. Zawierały one propozycje działań w obszarze edukacji, odzwierciedlające zdiagnozowane potrzeby sektora przemysłu mody i opinie ekspertów według stanu na 2018 rok.

Na zlecenie Rady, w 2019 roku dokonano aktualizacji rekomendacji. Zbadano, jakie działania we wskazanych obszarach zostały podjęte, które z nich wymagają kontynuacji. Zweryfikowano ponadto aktualność wszystkich sformułowanych uprzednio rekomendacji, w razie potrzeby doszczegółowiono je bądź zmodyfikowano. Opracowanie zostało również uzupełnione o nowe kwestie w obszarze usług edukacyjnych i rozwojowych, w ramach których niezbędne okazało się zarekomendowanie stosownych zmian.

Opracowanie składa się z czterech części. W części wprowadzającej zawarto opis trendów kształtujących obecnie sektor przemysłu mody i mających wpływ na kompetencje poszukiwane przez pracodawców. Następnie przedstawiono przyjęte założenia metodologiczne przeprowadzonej aktualizacji oraz działania podjęte przez zespół ekspercki w celu opracowania aktualnej wersji rekomendacji. Główną część opracowania stanowią rekomendacje związane z edukacją na potrzeby sektora przemysłu mody. Rekomendacje podzielone zostały na cztery grupy odpowiadające wyzwaniom stawianym przed sektorem przemysłu mody w zakresie kompetencji tj.: identyfikacja potrzeb sektora w zakresie kompetencji, podniesienie atrakcyjności kształcenia formalnego, podniesienie atrakcyjności edukacji pozaformalnej, zwiększenie atrakcyjności sektora przemysłu mody jako miejsca pracy.

Wprowadzenie

Polski rynek odzieży i obuwia należy do najatrakcyjniejszych i największych w Europie Środkowo-Wschodniej. W Polsce natomiast jest jednym z najszybciej rozwijających się obszarów gospodarki. Choć można obserwować wysokie nasycenie rynku, zwłaszcza w dużych miastach, jest to wciąż rynek perspektywiczny. Wynika to z wzrostu liczby konsumentów o średnich i wysokich dochodach, którzy stanowią główną grupę docelową, rosnącego znaczenia wizerunkowych produktów sektora oraz zmiany zwyczajów zakupowych. Na przestrzeni ostatnich lat można obserwować stały wzrost wydatków Polaków na odzież, obuwie i tekstylia. Proces ten jest wspierany aktualnie przez, korzystną z punktu widzenia sektora, sytuację makroekonomiczną: niskie bezrobocie, rosnące płace oraz dochody ludności, co ma swoje odzwierciedlenie w skłonności do konsumpcji.

Rynek odzieży i obuwia w Polsce osiągnął w 2018 roku wartość prawie 37 mld zł, co stanowiło wzrost o 4,5% w porównaniu do roku 2017 r. Według szacunków PMR w latach 2018-2024, rynek artykułów modowych wzrośnie łącznie o 18%¹. Równie istotnym obszarem, który stymuluje rozwój sektora przemysłu mody jest eksport. W 2018 roku Polska eksportowała produkty odzieżowe i obuwnicze o wartości blisko 32 mld PLN².

Jednym z czynników wpływających na tak dynamiczny rozwój sektora jest rosnące znaczenie wizerunkowe jego produktów. Co trzeci Polak deklaruje, że przynajmniej raz w miesiącu stara się kupić sobie nową rzecz (odzież, obuwie lub dodatki). Zakupy związane z modą częściej robią osoby młodsze, wśród osób urodzonych po 1990 roku niemal połowa deklaruje, że kupuje nową rzecz przynajmniej raz w miesiącu³. Do zainteresowania konsumentów modą przyczyniają się zyskujący coraz większe zainteresowanie blogerzy mody oraz media społecznościowe, które obecnie są jednym z najważniejszych kanałów komunikacji marketingowej w branży. Internet jest również wiodącym kanałem dystrybucji produktów sektora.

Jednocześnie konsumenci mody stają się coraz bardziej wymagający - oczekują od jej twórców wychodzenia poza utarte ramy, nie tylko poprzez rozszerzenie działalności poza tradycyjne sklepy, ale też tworzenie wirtualnych stylizacji, czy wykorzystanie fotografii 360 stopni lub 3D. Coraz bardziej powszechnie stają się zakupy w wirtualnej rzeczywistości (VR) czy wykorzystanie rozszerzonej rzeczywistości (AR)⁴.

¹ PMR (2019). Handel detaliczny odzieżą i obuwiem w Polsce 2019. Analiza rynku i prognozy rozwoju na lata 2019-2024. <https://mypmr.pro/products/handel-detaliczny-odzieza-i-obuwiem-w-polsce-2019>

² KPMG (2019). Rynek mody w Polsce. Wyzwania. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pl/pdf/2019/11/pl-raport-kpmg-w-polsce-pt-rynek-mody-w-polsce-2019.pdf>

³ KPMG (2019). Rynek mody w Polsce. Wyzwania. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pl/pdf/2019/11/pl-raport-kpmg-w-polsce-pt-rynek-mody-w-polsce-2019.pdf>

⁴ Trendy w digitalizacji branży fashion. <https://harbingers.io/blog/trendy-w-digitalizacji-branzy-fashion> dostęp: 13.12.2019

Wzrost świadomości konsumentów przekłada się również na ich wymagania w stosunku do jakości produktów i usług, zarówno w zakresie wzornictwa jak i stosowanych materiałów. Coraz większe znaczenie mają innowacyjne materiały, wpływające na poprawę parametrów funkcjonalnych odzieży i obuwia oraz materiały tekstroniczne. Coraz częściej można też obserwować wśród konsumentów postawy proekologiczne, co przekłada się na ich decyzje zakupowe. Stanowi też nowy obszar rynku, związany z wykorzystywaniem nowych surowców, recyklingu czy wprowadzaniem technologii produkcji minimalizujących wpływ na otoczenie, na którym mogą zaistnieć polskie przedsiębiorstwa⁵. Obserwując światowe i europejskie trendy można przewidzieć również pozostałe kierunki rozwoju przemysłu mody w Polsce. Wśród tych najpopularniejszych stanowiących szansę rozwoju dla polskich przedsiębiorstw można wskazać:

- rozwój współpracy przedsiębiorstw w zakresie włókiennictwa, elektroniki i informatyki w celu opracowywania i wykorzystywania nowoczesnych materiałów,
- rosnące znaczenie innowacji z obszaru sektora (np. inteligentne tekstylia) w różnych dziedzinach np. w medycynie, budownictwie, life-science, energetyce, drogownictwie,
- zwiększenie wykorzystania nowoczesnego sprzętu i maszyn dla rozwoju przemysłu włókienniczego, tekstylnego, odzieżowego, skórzanego,
- rozwój innowacyjnych technologii wspomagających projektowanie, konstruowanie i produkcję,
- wzrost znaczenia wzornictwa przemysłowego,
- rosnące zapotrzebowanie na innowacje w zakresie projektowania, konstrukcji i wykonanie odzieży i obuwia funkcjonalnego i specjalnego,
- rosnąca świadomość ekologiczna wpływająca na poszukiwanie nowych surowców i technologii ograniczających negatywny wpływ sektora na środowisko.

Tempo i kierunki rozwoju sektora, cyfryzacja, oczekiwania klientów oraz dynamika trendów modowych wymuszają na polskich przedsiębiorstwach działających w branży stosowanie innowacyjnych, wysoko zaawansowanych technologii, elastyczności w działaniu oraz stałego doskonalenia. To z kolei wymaga wyspecjalizowanych kadr. Na rynku pracy rośnie zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie wzorniczego i technologicznego projektowania tekstyliów. Pojawia się również zapotrzebowanie na nowe, nieznanne jeszcze kilkanaście lat temu zawody np. specjalista ds. e-commerce i social media w branży. Niezbędni są również doświadczeni pracownicy w najpopularniejszych zawodach branży: szwaczki, dziewiarze, konstruktorzy odzieży, krojczy, operatorzy maszyn szyjących, szewcy, cholewkarze, kupcy mody, technolodzy odzieży, kaletnicy.

⁵ <https://www.money.pl/gospodarka/moda-tez-powinna-byc-ekologiczna-polska-firma-wyznacza-trendy-w-branzy-6405288769284225a.html>

Niezależnie od umiejętności technicznych, pracodawcy zwracają uwagę na kompetencje społeczne, które są istotnym czynnikiem mającym wpływ na jakość realizacji zadań zawodowych⁶.

Tymczasem, zdaniem przedsiębiorców, brak kadr o odpowiednich kwalifikacjach⁷, to jedna z najpoważniejszych barier rozwoju przedsiębiorstw w sektorze mody. Przyczyn tego upatrują w niedostosowaniu edukacji do potrzeb pracodawców, braku zainteresowania młodzieży kształceniem w sektorze oraz nieprzystosowaniu szkół do prowadzenia kształcenia zawodowego. Opisanie wyżej tendencje, wpływające na dynamiczny rozwój branży stanowią jednocześnie czynniki utrudniające dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców. Zapotrzebowanie na nowe specjalizacje pojawia się szybciej niż nowe programy. Coraz bardziej istotną staje się więc ścisła współpraca przedsiębiorców czy organizacji branżowych ze szkołami oraz uelastycznienie ścieżek edukacyjnych, np. poprzez zwiększenie znaczenia kwalifikacji rynkowych.

Przemysł mody to obszar gospodarki o dużym potencjale. Wzrost znaczenia produktów sektora mody zarówno w życiu codziennym, jak i obszarach tradycyjnie nie kojarzących się z modą (medycyna, budownictwo, energetyka itp.) stanowi szansę dla polskich przedsiębiorstw. Aby ją wykorzystać konieczne są działania, które zapewnią dopływ do sektora wysoko wykwalifikowanych kadr.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono rekomendacje rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody, które będą odpowiedzią na zidentyfikowane potrzeby.

Założenia metodologiczne

Podstawą do niniejszego opracowania były przygotowane, w ramach działań Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów, „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora” oraz dokument o charakterze strategicznym pn. „Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku”. Zawierały one rekomendacje w obszarze edukacji odzwierciedlające potrzeby sektora przemysłu mody i opinie ekspertów według stanu na 2018 rok.

Aktualizacja polegała na weryfikacji przedstawionych w ww. dokumentach rekomendacji. W szczególności:

⁶ Matteo Pasca: companies are looking for more than technical skills.

<https://www.worldfootwear.com/news/matteo-pasca-companies-are-looking-for-more-than-technical-skills/4383.html> dostęp: 13.12.2019

⁷ <https://newsrm.tv/blog/komunikat-pr/przemysl-mody-cierpi-brak-wykwalifikowanych-pracownikow/>

- zbadano, czy podjęto rekomendowane w nich działania lub wdrożono zaproponowane rozwiązania,
- przeanalizowano, czy rekomendacje wymagają modyfikacji lub uzupełnienia,
- sprawdzono, czy, biorąc pod uwagę trendy w sektorze przemysłu mody, w tym zaistniałe zmiany legislacyjne, rekomendacje pozostają aktualne,
- opierając się na pozyskanych w toku prac informacjach sformułowano nowe rekomendacje.

Wyżej wymienione zadania zostały wykonane przez ekspertów firmy MABEA Sp. z o.o. posiadających doświadczenie w działaniach na rzecz rozwoju kompetencji w przemyśle mody, obejmujących m.in. opracowanie analizy kompetencji w sektorze i prace nad stworzeniem projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody. Aktualizacja rekomendacji opierała się na dwóch metodach pracy – wywiadach z ekspertami branżowymi oraz analizie desk research.

W celu pozyskania opinii ekspertów branżowych przeprowadzono wywiady z szerokim gronem ekspertów obejmującym przedstawicieli: pracodawców z branży, podmiotów zajmujących się kształceniem formalnym i pozaformalnym, podmiotu wnioskującego o włączenie kwalifikacji rynkowych z obszaru przemysłu mody do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Instytucji Certyfikującej dla kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

W ramach desk research analizie poddano dotychczas opracowane na zlecenie Rady materiały, raporty/publikacje na temat sytuacji w sektorze, raport podsumowujący pilotażowe wdrożenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody⁸, akty prawne mające wpływ na obszary działań wskazanych w rekomendacjach dla sektora przemysłu mody oraz komunikaty dotyczące wniosków złożonych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

W szczególności przeanalizowano następujące regulacje prawne:

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe z późniejszymi zmianami, w szczególności zmiany wynikające z Ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw

⁸ Cyganek E., Czernik E., Dziedzic A., Graczyk-Cerba M., Sołtysiak M. (2019). Pilotażowe wdrożenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla sektora Przemysłu Mody w zakresie rozwoju kompetencji w podmiotach branżowych. Toruń: Eduexpert Sp. z o.o.

2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego
3. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji
4. Obwieszczenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 sierpnia 2019 r. w sprawie warunków, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o uzyskanie dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe
7. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
8. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe
9. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych

Zestawienie rekomendacji w obszarze edukacji

Niniejszy rozdział zawiera rekomendacje rozwiązań w zakresie edukacji dla sektora przemysłu mody. Adresatami przedstawionych rekomendacji są organy administracji oraz rządowej i samorządowej i organizacje branżowe, w tym Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów. Sformułowano również zalecenia dla przedsiębiorców z sektora przemysłu mody, szkół i podmiotów oferujących usługi szkoleniowe w systemie pozaformalnym. Główne obszary, których dotyczą rekomendacje to:

1. identyfikowanie potrzeb sektora w zakresie kompetencji,
2. podniesienie atrakcyjności kształcenia formalnego,
3. podniesienie atrakcyjności edukacji pozaformalnej,
4. zwiększenie atrakcyjności sektora przemysłu mody jako miejsca pracy.

W dalszej części opracowania przedstawiono szczegółowe rekomendacje w każdym z ww. obszarów.

Działania we wszystkich wskazanych obszarach podejmuje Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów. Obecnie realizowane są one w ramach projektu *Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów* finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja. Wiele z zaproponowanych niżej rekomendacji dotyczy działań, które powinny być realizowane cyklicznie bądź w długim okresie czasu. Niezbędne zatem jest zaproponowanie mechanizmu finansowania działań Rady również po zakończeniu okresu objętego projektem.

1. Identyfikowanie potrzeb sektora w zakresie kompetencji

Przedstawione we wcześniejszej części opracowania trendy w sektorze, jednoznacznie wskazują, że potrzeby pracodawców w zakresie kompetencji pracowników są mocno zróżnicowane i będą zmieniać się w czasie. Różnice te wynikają między innymi ze specyfiki i wielkości poszczególnych przedsiębiorstw. W przypadku przedsiębiorstw małych, poszukiwani będą często pracownicy wszechstronni, doświadczeni, o dużej samodzielności. W większych podmiotach oczekiwana będzie natomiast specjalizacja i wysokie umiejętności w zakresie współpracy w zespole, komunikatywności, terminowości. Implikuje to różnice zarówno w kompetencjach, jakich pracodawcy oczekują od kandydatów, jak i konieczność odmiennego planowania ścieżki dalszego rozwoju pracowników. Jednocześnie, wpływ na to, jakie kompetencje będą potrzebne, będą mieć też trendy zaobserwowane w sektorze i oddziaływujące na niego czynniki o charakterze globalnym.

Biorąc pod uwagę powyższe, niezbędne jest zapewnienie stałej komunikacji między sektorem przedsiębiorstw a dostawcami usług edukacyjnych, czy to w formie kształcenia formalnego czy pozaformalnego.

Rekomendacja 1.1

Niezbędne jest cykliczne badanie potrzeb pracodawców w sektorze w zakresie kompetencji, zarówno potrzebnych aktualnie, jak i przewidywanych. Badania takie powinny odzwierciedlać zróżnicowanie branży modowej i specyfikę poszczególnych grup przedsiębiorstw. Istotne jest też uwzględnienie zróżnicowania przestrzennego i badanie zapotrzebowania na kompetencje w skali regionalnej i lokalnej. Działania w tym zakresie mogą być podejmowane przez organizacje branżowe, publiczne służby zatrudnienia, jednostki samorządu terytorialnego. Podmiotem, któremu przypisane są zadania w zakresie badania potrzeb pracodawców jest Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów. Powinna ona inicjować takie badania i współpracować z ich wykonawcami w celu zapewnienia jak największej trafności i użyteczności formułowanych wniosków. Powinna również angażować się w upowszechnianie wyników badań.

Dobra praktyka

Bilans Kapitału Ludzkiego⁹ - badania przeprowadzane w ramach projektów realizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Wyniki badań publikowane są w formie raportów przekrojowych oraz opracowań sektorowych.

Barometr Zawodów¹⁰ - badanie przeprowadzane na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, koordynatorem krajowym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Na poziomie wojewódzkim Barometr zawodów koordynowany jest przez wojewódzkie urzędy pracy.

Rekomendacja 1.2

Należy zachęcać pracodawców do włączania się w proces kształcenia zawodowego w przemyśle mody. Rekomenduje się w tym obszarze powołanie do życia Rad Pracodawców Przemysłu Mody przy szkołach zawodowych, analogicznych do rad pracodawców powoływanych przy szkołach wyższych. Rady Pracodawców Przemysłu Mody działałyby lokalnie, na terenie danego powiatu, na obszarze którego znajduje się placówka świadcząca usługi kształcenia zawodowego. Zadaniem Rady byłoby m.in. opiniowanie zmian w programach nauczania, sprawowanie nadzoru nad realizacją praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych w przemyśle mody, współpraca w przygotowaniu ewentualnych zmian w ofercie edukacyjnej szkoły w oparciu o realną sytuację na rynku pracy w przemyśle mody. Ponadto Rady mogłyby formułować rekomendacje do uruchamiania nowych kierunków kształcenia, czy też w zakresie dostosowania podstaw programowych kształcenia w zawodach.

Dobra praktyka

W ramach pilotażowego wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody przetestowano jej wykorzystanie do tworzenia programów staży i praktyk będących odpowiedzią na potrzeby pracodawcy na etapie kształcenia praktycznego przyszłych pracowników. Pilotaż potwierdził przydatność zapisów Ramy do tworzenia takich programów, a metodologia ich opracowania może stanowić podstawę do przygotowywania kolejnych tego typu narzędzi. Pracodawcy biorący udział w pilotażu wskazali na liczne korzyści z opracowanych programów, zarówno do organizacji staży i praktyk szkolnych, jak również wsparcia procesu rekrutacji na otwartym rynku pracy.

⁹ <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego>

¹⁰ <https://barometrzwodow.pl/>

Rekomendacja 1.3

Należy promować i wdrażać rozwiązania wspierające pracodawców w zakresie opracowywania kompetencyjnych opisów stanowisk, bilansowania kompetencji pracowników, identyfikowania potrzeb szkoleniowych. Wielu pracodawców, zwłaszcza mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, nie posiadających rozbudowanych działów HR nie wykorzystuje tych narzędzi. Mogą one natomiast być dostosowanym do indywidualnych potrzeb, prostym i elastycznym sposobem komunikowania otoczeniu potrzeb w zakresie kompetencji zarówno kandydatów do pracy jak i pracowników.

Do tworzenia tego typu rozwiązań może być wykorzystana, opracowana na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych, Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Przemysłu Mody¹¹. Upowszechnianie informacji o Ramie, jak i powstających rozwiązaniach i narzędziach powinno być zadaniem Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

Dobra praktyka

W ramach pilotażowego wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody przetestowano jej wykorzystanie do opracowywania opisów stanowisk oraz do zaprojektowania wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji. Pilotaż potwierdził trafność zapisów Ramy i możliwość wykorzystania na potrzeby tworzenia rozwiązań zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach w sektorze. Opracowane i przetestowane zostały przykładowe narzędzia, które wraz z opisem doświadczeń z całego pilotażu mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych prac w tym obszarze.

2. Atrakcyjne kształcenie formalne

Zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59) kształcenie zawodowe realizowane jest w szkołach ponadpodstawowych: branżowej szkole I stopnia, branżowej szkole II stopnia oraz w technikum. Absolwenci technikum oraz szkoły branżowej II stopnia mogą, po zdaniu matury, kontynuować naukę na studiach wyższych.

W ramach pozaszkolnego systemu kształcenia, osoby chcące zdobyć lub uzupełnić wiedzę w wybranym obszarze mogą wybierać spośród następujących form kształcenia: kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych, turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników, kurs inny niż wyżej wymienione, umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.¹²

¹¹ <http://kwalifikacje.edu.pl/sektorowa-rama-kwalifikacji-dla-przemyslu-mody-srk-pm/>

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dziennik Ustaw 2012, poz. 186, Par 3

Kwalifikacje, których nabycie możliwe jest w systemie oświaty, są częścią Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, który wprowadzony został w 2016 r., na mocy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Oznacza to, że wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w zawodach opisane są językiem efektów uczenia się, posiadają zdefiniowane możliwości walidacji efektów uczenia się, przypisany poziom PRK oraz podlegają zapewnianiu jakości.

Edukacja w szkołach branżowych, technikach oraz w formach pozaszkolnych przygotowuje do zdobycia kwalifikacji pełnej (dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie) lub częściowej (świadczenie potwierdzające kwalifikacje zawodowe). Walidacja efektów kształcenia odbywa się w formie egzaminów (część pisemna i część praktyczna) przeprowadzanych przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne.

Z założenia, reforma systemu edukacji z 2017 r. ma za zadanie ułatwić powiązanie edukacji zawodowej z rynkiem pracy. Aby jednak to było możliwe, konieczny jest szereg działań, zarówno ze strony szkół, jak i pracodawców, organizacji branżowych oraz decydentów. W niniejszym podrozdziale omówiono najpoważniejsze wyzwania, jakie stoją przed sektorem przemysłu mody w obszarze edukacji formalnej oraz rekomendowane działania.

Rekomendacja 2.1

Należy dbać o dostosowywanie podstaw programowych do potrzeb rynku pracy. Wprowadzone w 2019 r. nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach w sektorze przemysłu mody uwzględniają zmiany rekomendowane w poprzednich opracowaniach Rady. Niemniej jednak należy podejmować działania mające na celu cykliczne aktualizowanie podstaw programowych, w szczególności w zakresie wykorzystania technologii cyfrowych i oprogramowania wspomagającego wykonywanie zadań. Sektor przemysłu mody to obszar silnie zautomatyzowany, wymagający umiejętności posługiwania się specjalistycznym oprogramowaniem praktycznie na każdym stanowisku pracy (od operatorów maszyn sterowanych cyfrowo, aż do projektantów, konstruktorów, technologów posługujących się specjalistycznymi programami). W sektorze przemysłu mody tempo zmian w zakresie stosowanych technologii jest szybkie, co oznacza, że konieczne jest przygotowywanie absolwentów do wyzwań związanych ze zmianami technologii. Aktualizowanie zgodnie z tymi zmianami podstaw programowych kształcenia w zawodach przyczyni się do lepszego przygotowania absolwentów szkół zawodowych do pracy w przedsiębiorstwach.

Rekomendacja 2.2

Poza koniecznością aktualizacji kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach związanych z przemysłem mody, środowiska branży przemysłu mody zgłaszają zapotrzebowanie na dwa nowe zawody: technik tekstronik oraz konstruktor wyrobów odzieżowych.

Propozycję nowego zawodu technik tekstronik zgłosiło pod koniec 2016 do Ministerstwa Edukacji Narodowej Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Łodzi. Wniosek został poparty wynikami konsultacji środowiskowych przeprowadzonych z udziałem dużych zakładów włókienniczych m.in. Fabryka Nici ARIADNA, Zakład Włókienniczy BILIŃSKI, producent pasmanterii PPH "POLEXIM" GmbH, producent tkanin MAGNETIX sp.j., producent dzianin GEDEON, producent tkanin technicznych PABIANTEX oraz licznych małych przedsiębiorstw skupionych szczególnie w aglomeracji łódzkiej.

Proponowany zawód łączy włókiennictwo z elektroniką i automatyką. Osoby posiadające dyplom w zawodzie technik tekstronik będą miały szansę znaleźć zatrudnienie w zakładach produkcyjnych i zaopatrzeniowych branży włókienniczej, laboratoriach włókienniczych lub też sklepach i hurtowniach włókienniczych. Po zdaniu matury będą mogły również kontynuować naukę na poziomie szkolnictwa wyższego.

Efekty kształcenia dla zawodu technik tekstronik łączą wiedzę teoretyczną w obszarach włókiennictwa, informatyki, programowania, automatyki, mechaniki z umiejętnościami zawodowymi obsługi nowoczesnych maszyn włókienniczych i nowych rozwiązań technologicznych.

Drugi proponowany nowy zawód, konstruktor wyrobów odzieżowych, jest odpowiedzią na problemy pracodawców związane z niedoborem na rynku pracy osób z kompetencjami niezbędnymi do konstruowania odzieży. Kształcenie w tym zawodzie powinno obejmować umiejętności związane z wykonywaniem konstrukcji, modelowaniem wyrobów odzieżowych, tworzenie i stopniowaniem szablonów oraz tworzeniem układów szablonów. Efekty kształcenia powinny obejmować wiedzę i umiejętności z zakresu inteligentnych rozwiązań IT, anatomii człowieka, obszarów life-science do ich praktycznego wykorzystania np. przy konstrukcji odzieży zawierającej sensory.

Rekomendacja 2.3

Należy zapewnić warunki sprzyjające włączaniu się pracodawców w proces kształcenia. W sektorze przemysłu mody jest to szczególnie istotne ze względu na dużą dynamikę sektora oraz tempo zmian technologicznych. Czynniki te powodują, że treści nauczania mogą szybko dezaktualizować się, a szkoły nie są w stanie na bieżąco dostosowywać infrastruktury do zachodzących zmian. Należy również zauważyć, że zaangażowanie pracodawców, zwłaszcza tych o kluczowym znaczeniu w sektorze, pozytywnie wpływa na wizerunek kształcenia w zawodach związanych z branżą mody i może przyczynić się do wzrostu zainteresowania młodzieży tą ścieżką edukacji. Rekomenduje się wprowadzenie systemowych rozwiązań służących zachęceniu pracodawców do włączania się w proces kształcenia zawodowego np. w formie ulg podatkowych, uproszczenia procedur związanych z nawiązywaniem i realizowaniem współpracy szkoły z pracodawcą.

Ponadto należy prowadzić działania informacyjne wśród pracodawców oraz dyrektorów szkół przybliżające możliwości współpracy. Działania takie powinny być oparte o prezentację korzyści ze współpracy dla obu stron oraz promocję dobrych praktyk w tym zakresie.

Współpraca pracodawców ze szkołami powinna dotyczyć przede wszystkim praktycznej nauki zawodu w systemie dualnym na zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu oraz angażowania się pracodawców w nauczanie przedmiotów zawodowych w szkołach. Innymi rekomendowanymi obszarami współpracy pracodawców ze szkołami są:

- oddelegowanie pracowników zakładu do prowadzenia zajęć praktycznych w szkole,
- organizacja szkoleń dla nauczycieli na terenie zakładu pracy,
- udostępnianie, wyposażanie szkół w sprzęt, materiały dydaktyczne oraz surowce do praktycznej nauki zawodu,
- współpraca przy tworzeniu przez szkoły oferty kształcenia zawodowego,
- organizacja olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych (grywalizacja), w których nagrodą byłby staż w wybranym przedsiębiorstwie przemysłu mody (w miarę możliwości staż powinien być płatny),
- tworzenie klas patronackich.

Dobra praktyka

Na Wydziale Wzornictwa Politechniki Łódzkiej realizowany jest projekt we współpracy z marką Top Secret w ramach zajęć „Projektowanie dla Korporacji”. Dzięki nawiązanej w 2015 roku współpracy studenci mają możliwość poznania pracy projektanta oraz zdobywania umiejętności rozpoznawania potrzeb docelowych konkretnych grup klientów. Młodzi artyści-projektanci poznają różnice w poszczególnych kolekcjach podyktowane zarówno wzornictwem, jakością jak i polityką handlową firmy. Studenci przy współpracy zespołu głównych projektantów firmy Top Secret przygotowują projekty odzieży, spełniające aktualne oczekiwania klientów marki. Autorzy najlepszych prac zostają wyróżnieni przyznanymi przez Top Secret płatnymi stażami w dziale produktu.

Rekomendacja 2.4

Należy dbać o stałe podnoszenie kompetencji nauczycieli realizujących kształcenie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne. Należy zapewnić nauczycielom szeroki dostęp do szkoleń, szczególnie z zakresu umiejętności praktycznych i wykorzystania nowych technologii, najlepiej realizowanych bezpośrednio u wiodących na rynku przedsiębiorców z branży modowej. Jednocześnie należy prowadzić działania mające na celu wzrost motywacji nauczycieli do podnoszenia i aktualizowania kompetencji (przełamanie zniechęcenia wobec ciągłego kształcenia się).

Rekomendacja 2.5

Pomimo, że wiele szkół, korzystając m.in. ze środków unijnych, przeprowadziło w ostatnich latach modernizację pracowni praktycznej nauki zawodu, to jednak tempo zmian technologicznych w sektorze sprawia, że znaczna część sprzętu nie odpowiada wymogom technologicznym, stawianym przez rynek pracy. Konieczna jest zatem modernizacja istniejącego sprzętu oraz doposażenie pracowni w celu dostosowywania ich do technologii wykorzystywanych na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach i zapewnienia uczniom warunków maksymalnie zbliżonych do naturalnych warunków panujących w środowisku pracy. Środki na modernizację wyposażenia pozyskiwane mogą być np. ze środków unijnych lub innych funduszy publicznych. Należy zapewnić dyrektorom szkół informacje o możliwościach pozyskania środków na rozwój infrastruktury szkoły oraz wsparcie w pozyskiwaniu tych środków.

Zapewnienie uczniom dostępu do nowoczesnych technologii możliwe jest również przy współpracy z pracodawcami, której celem byłoby m.in. udostępnianie technologii uczniom realizującym praktyczną naukę zawodu oraz zaopatrywanie szkoły w sprzęt pochodzący od pracodawców. Należy zatem promować taką współpracę zarówno wśród pracodawców, jaki i dyrektorów szkół oraz wprowadzić systemowe zmiany w zakresie rozwijania tej współpracy (np. ulgi lub inne zachęty dla przedsiębiorców przekazujących darowizny dla szkół postaci sprzętu).

3. Atrakcyjna edukacja pozaformalna

W kontekście obserwowanego w sektorze postępu technologicznego, kompetencje nabyte w szkołach zawodowych i na uczelniach powinny stanowić bazę do dalszego rozwoju kompetencji pracowników w sektorze przemysłu mody. Natomiast przeprowadzone na potrzeby przygotowania „Rekomendacji zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora” badania wskazywały na niechęć pracodawców do inwestowania w rozwój pracowników. Zjawisko to utrzymuje się, mimo znacznych wymagań, jakie stawiane są pracownikom w sektorze przemysłu mody, w szczególności w zakresie znajomości nowoczesnych technologii, innowacyjnych materiałów czy kompetencji cyfrowych. Pracodawcy tłumaczą swoją postawę z jednej strony brakiem środków, jak również przekonaniem, że szkolenia nie przynoszą oczekiwanych korzyści. Odpowiedzią na te potrzeby są przedstawione poniżej propozycje działań. Dotyczą one z jednej strony zadbania o lepszą jakość szkoleń, a z drugiej zwiększenia ich dostępności dla pracodawców, również poprzez upowszechnianie informacji o możliwych zewnętrznych źródłach finansowania różnych form rozwoju pracowników.

Wszystkie przedstawione niżej rekomendacje stanowią jednocześnie wskazówki dla organizacji branżowych działających na rzecz przemysłu mody. Mogą one angażować się zarówno bezpośrednio w organizację szkoleń lub innych form rozwoju pracowników, np. poprzez realizację projektów, ale też testować i wdrażać nowe rozwiązania w tym obszarze.

Ich zadaniem powinny być również działania informacyjne, wspierające pracodawców w procesie badania potrzeb szkoleniowych, a następnie wyboru i oceny efektywności szkoleń.

Rekomendacja 3.1.

Należy promować dobrej jakości szkolenia, poprzez upowszechnianie wiedzy o kryteriach oceny usług rozwojowych oraz systemach weryfikacji jakości i certyfikowania instytucji szkoleniowych. Możliwość wcześniejszego potwierdzenia odpowiedniego poziomu oferowanych przez instytucję usług, stanowi dla potencjalnego klienta zachętę, aby zainwestować środki finansowe oraz czas pracowników i skorzystać ze szkoleń. W dłuższej perspektywie będzie wpływać na wzrost zainteresowania korzystaniem z oferty edukacji pozaformalnej.

Dobra praktyka

Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie oferuje instytucjom szkoleniowym możliwość uzyskania znaku jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych¹³. Znak jakości przyznawany jest w oparciu o 20 standardów, odnoszących się do 4 obszarów: usługi edukacyjno-szkoleniowej, kompetencji kadry, infrastruktury, organizacji i obsługi klienta oraz zarządzania jakością usług. Ich spełnienie jest weryfikowane przez niezależną instytucję audytującą.

Rekomendacja 3.2.

Należy wspierać tworzenie programów szkoleń dostosowanych do potrzeb pracodawców. Narzędziem, które może być wykorzystywane w tym celu jest Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Przemysłu Mody, która wskazuje kompetencje niezbędne w sektorze. Zadaniem dla Sektorowej Rady Kompetencji jest włączenie Ramy do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz następnie monitorowanie jej funkcjonowania i dokonywanie przeglądów w celu zapewnienia aktualności jej zapisów. Wskazówką odnośnie pożądaných na rynku kompetencji są również kwalifikacje rynkowe zgłoszone lub włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Programy szkoleniowe opracowane w oparciu o opis takich kwalifikacji pozwolą uczestnikom na zdobycie poszukiwanych przez pracodawców kompetencji oraz uzyskanie certyfikatu. Rekomendowanie preferowanych obszarów szkoleń powinno być również zadaniem przez Sektorowej Rady ds. Kompetencji.

¹³ <https://www.pociagdokariery.pl/centrum-zapewniania-jakosci-ksztalcenia/82,malopolskie-standardy-uslug-edukacyjno-szkoleniowych-1>

Dobra praktyka

W ramach konkursu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, został wyłoniony projekt “Przepis na Rozwój – kompetencje szyte na miarę”¹⁴. W projekcie, zaplanowanym na okres 01.01.2020-31.12.2022 i adresowanym do 665 osób z 135 przedsiębiorstw, będą realizowane szkolenia zgodne z zapotrzebowaniem wskazanym przez Radę Sektorową ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

Rekomendacja 3.3.

Niezbędne jest wsparcie dla pracodawców w obszarze badania potrzeb szkoleniowych. Każda usługa rozwojowa, aby przyniosła korzyści, musi być dostosowana do potrzeb odbiorcy. Niekiedy wystarczający jest odpowiedni dobór szkolenia spośród dostępnych w ofercie instytucji, niekiedy sytuacja wymaga zaoferowania usługi szytej na miarę. W każdym przypadku diagnoza potrzeb szkoleniowych jest kluczowym krokiem. Niezbędne jest upowszechnianie informacji o konieczności przeprowadzenia takiej diagnozy lub wymagania jej od dostawcy usług szkoleniowych. Rekomenduje się też stworzenie narzędzia pozwalającego na przeprowadzenie tego typu analizy lub oferowanie tego typu usługi pracodawcom z sektora przez organizacje działające na jego rzecz.

Rekomendacja 3.4.

W procesie uczenia należy wykorzystywać innowacje edukacyjne. Nowoczesne technologie z jednej strony zwiększają atrakcyjność oferty szkoleniowej i wpływają na zwiększenie efektywności działań rozwojowych. Z drugiej strony, zastosowanie technik opartych na komunikacji zdalnej (platformy e-learningowe, blended learning) zwiększa dostępność oferty szkoleniowej, pozwala zaoszczędzić czas czy dostosować ją do indywidualnych potrzeb np. w zakresie tempa nauki. Jednym z działań w tym obszarze może być stworzenie platformy e-learningowej „Akademia Przemysłu Mody” skierowanej do uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów. Platforma zawierałaby materiały rozszerzające informacje, które zdobywają uczniowie w procesie kształcenia ustawicznego. Ponadto obejmowałaby również zawierać treści związane z kwalifikacjami funkcjonującymi w sektorze, możliwymi sposobami ich nabywania oraz przykładowe narzędzia służące do planowania ścieżki edukacji i kariery, w powiązaniu z kwalifikacjami włączonymi do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

¹⁴ <http://hrp.com.pl/kompetencje-szyte-na-miare-rusza-nowy-projekt-rozwojowy-dedykowany-branzy-modowej/>

Dobra praktyka

W ramach działań Polskiej Izby Przemysłu Skórzanego w toku międzynarodowego projektu “SHOES MADE IN EU: The European Shoemaker” w ramach programu Erasmus+ Akcja 2 *Partnerstwa Strategiczne* powstała platforma e-learningowa dla zawodu obuwnik¹⁵.

Rekomendacja 3.5.

Należy upowszechniać informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia finansowego na rozwój kompetencji pracowników sektora przemysłu mody. Informacja ta powinna mieć charakter uporządkowanej i aktualnej bazy wiedzy na temat dostępnej, dobrej jakościowo oferty szkoleniowej, możliwych źródeł finansowania usług rozwojowych (np. środki unijne i regionalne, w tym dystrybuowane w formie bonów na szkolenia/doradztwo, Krajowy Fundusz Szkoleniowy) oraz oferty bezpłatnych/częściowo odpłatnych działań rozwojowych (szkoleń, warsztatów, seminariów, projektów). Organizacje branżowe czy samorządy powinny również oferować pracodawcom doradztwo w zakresie jak najbardziej efektywnego wykorzystania dostępnej oferty.

4. Sektor przemysłu mody jako atrakcyjne miejsce pracy

Przemysł mody, aby sprostać wyzwaniom, jakie stawia rynek, potrzebuje wykwalifikowanych kadr. Obecnie braki odczuwalne są w każdym aspekcie działania sektora. Potrzebni są zarówno pracownicy wykonujący proste zadania w procesie produkcji (szwaczki, cholewkarze, garbarze), jak i projektanci, konstruktorzy, specjaliści ds. marketingu czy IT. W tej sytuacji, działania mające na celu podniesienie jakości oferty edukacji formalnej i pozaformalnej oraz dostosowania jej do potrzeb pracodawców mogą okazać się niewystarczające. Konieczne jest zachęcenie osób do podejmowania pracy w sektorze. Odnosi się to zarówno do osób młodych, stających przed wyborem swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, jak i pracowników posiadających doświadczenie na rynku pracy i rozważających przekwalifikowanie się. Działania rekomendowane w tym obszarze dotyczą budowania pozytywnego wizerunku przemysłu mody, zachęcania do odkrywania swoich predyspozycji i promowania kształcenia zawodowego w ogóle. Odnoszą się też do tworzenia realnych możliwości elastycznego kreowania indywidualnych ścieżek kariery, uwzględniających w swoim przebiegu również pracę na rzecz przemysłu mody.

Rekomendacja 4.1

Należy dbać o budowanie wizerunku sektora jako innowacyjnego, dającego duże możliwości rozwoju zawodowego. Zadanie to stoi przede wszystkim przed organizacjami branżowymi oraz wiodącymi przedstawicielami branży.

¹⁵ <http://www.pips.pl/category/platforma-e-learningowa/>

Powinno obejmować wspieranie młodych talentów, promowanie uczestnictwa osób i firm w wydarzeniach i konkursach międzynarodowych, inicjowanie wydarzeń, których celem będzie prezentacja osiągnięć przedsiębiorstw w sektorze. Ważne też jest upowszechnianie informacji o podejmowanych działaniach, w tym z wykorzystaniem nowoczesnych kanałów komunikacji.

Dobra praktyka

Od 2004 roku organizowana jest *Szwalnia Tylko dla Profesjonalistów*¹⁶, cykliczna impreza o charakterze seminaryjno-wystawienniczym. Jej głównym celem jest wspieranie przemysłu mody w Polsce poprzez budowanie współpracy pomiędzy producentami z branży odzieżowej, meblarstwa, automotive, szkołami odzieżowymi, projektantami oraz dostawcami nowoczesnych technologii. Wydarzenie stanowi forum wymiany doświadczeń i kontaktów handlowych, jednocześnie poprzez prezentację nowoczesnych rozwiązań technologicznych i trendów przedstawia przemysł mody jako sektor o dużym potencjalne i możliwościach rozwoju zawodowego.

Rekomendacja 4.2

Przemysł mody jest przemysłem niezwykle dynamicznym, wymagającym stałego doskonalenia kompetencji oraz dostosowywania programów kształcenia do aktualnych potrzeb rynku.

System kształcenia formalnego (szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika) nie jest na tyle elastyczny aby zaspokajać potrzeby kadrowe przedsiębiorstw. Kilkuletni cykl kształcenia w szkole oznacza, że zanim absolwent wejdzie na rynek pracy technologie, rozwiązania i metody, nauczone w szkole mogą nie być wystarczająco aktualne, aby podjąć pracę w zawodzie. Dlatego też konieczne jest wdrożenie w sektorze systemu kwalifikacji, który dawałby możliwość elastycznego uzupełniania i potwierdzania posiadanych kwalifikacji oraz nabywania nowych. Funkcjonujący w Polsce od 2016 r. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) stwarza takie możliwości. Umożliwia on porównywanie kwalifikacji nadawanych w kraju i w innych krajach Unii Europejskiej poprzez odniesienie ich do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, a za jej pośrednictwem do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Zintegrowany System Kwalifikacji służy również dostosowaniu podaży i popytu na rynku pracy. Pracodawcy opisując kwalifikacje i włączając je do ZSK wskazują tym samym zapotrzebowanie na pracowników posiadających określone zestawy kompetencji. W ten sposób kwalifikacje branżowe funkcjonujące w ZSK są istotną informacją zarówno dla osób zainteresowanych pracą w sektorze, jak i instytucji szkoleniowych.

¹⁶ <http://szwalnia.biz/> dostęp: 13.12.2019

Warto podkreślić, że ideą ZSK jest równość ścieżek nabywania kwalifikacji. Oznacza to, że niezależnie od sposobu nabycia efektów uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna, nieformalna lub ich kombinacja) możliwe jest uzyskanie potwierdzenia posiadania efektów uczenia się. Dzięki temu możliwe jest skrócenie i uelastycznienie drogi nabywania kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy (np. możliwe jest włączenie do ZSK kwalifikacji o węższym zakresie niż mają te nadawane w systemie szkolnictwa zawodowego, przez co czas potrzebny na ich uzyskanie będzie krótszy). ZSK, poprzez zasady zapewniania jakości, gwarantuje, że certyfikaty potwierdzające kwalifikacje są wiarygodne i wydane na podstawie rzetelnie przeprowadzonego procesu walidacji.

Na dzień 16.12.2019 do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji złożono 565 wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych. Z tego 12 związanych z przemysłem mody. Do dnia 16.12.2019 w ramach sektora przemysłu mody do ZSK włączono 4 kwalifikacje rynkowe oraz 1 kwalifikację rynkową w rzemiośle.

Lp.	Nazwa kwalifikacji	Status kwalifikacji w ZSK
1	Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży	włączona (2019.07.10)
2	Konstruowanie w systemach CAD/CAM przemysłowych szablonów odzieżowych	włączona (2019.10.18)
3	Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej (skrót nazwy: Krawiec miarowy damski)	włączona (2019.06.25)
4	Zarządzanie procesami technologicznymi przemysłowego szycia odzieży z dzianin	włączona (2019.07.18)
5	Krawiec - dyplom mistrzowski	włączona (2019.12.29)
6	Doradzanie klientowi i sprzedawanie odzieży krótkoseryjnej i luksusowej typu made to measure (MTM)	złożony wniosek
7	Prowadzenie działań logistycznych związanych z produkcją odzieży	złożony wniosek
8	Kontrolowanie jakości w branży odzieżowej	złożony wniosek
9	Opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji odzieży	złożony wniosek
10	Tworzenie i rozwój wizerunku marki	złożony wniosek
11	Analizowanie i prognozowanie trendów rynkowych	złożony wniosek
12	Budowanie strategii marketingowej marki	złożony wniosek

Rekomendacja 4.3

Niezbędnym elementem dopełniającym przedstawione wyżej działania jest kompetentne doradztwo zawodowe. Ważne jest przygotowanie kompleksowej informacji na temat wymaganych w sektorze przemysłu mody kompetencji i kwalifikacji, sposobów ich nabywania w drodze edukacji formalnej i pozaformalnej oraz możliwych ścieżek kariery w sektorze. Niezbędne jest również przygotowanie profesjonalnych doradców zawodowych dysponujących opisaną wiedzą i potrafiących skutecznie wspierać osoby na rynku pracy.

Rekomenduje się stworzenie Centrów Doradztwa Zawodowego Przemysłu Mody dedykowanych osobom związanym z sektorem przemysłu mody. Dzięki oferowanym w nich usługom, osoby zainteresowane rozwojem w sektorze przemysłu mody uzyskają wsparcie w wyborze odpowiednich dla siebie programów kształcenia i szkolenia prowadzących do uzyskania kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy. Centra powinny świadczyć również doradztwo walidacyjne tj. wsparcie w zakresie identyfikowaniu i dokumentowania efektów uczenia się na potrzeby walidacji kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w branży.

Rekomendacja 4.4

Równie istotne są działania ukierunkowane na młode osoby, mające na celu promowanie kształcenia zawodowego w ogóle. Powinny obejmować przekazywanie dzieciom i młodzieży wyczerpującej informacji o zawodach oraz być realizowane w sposób atrakcyjny, np. poprzez wizyty studyjne w przedsiębiorstwach czy spotkania ze znanymi przedstawicielami sektora. Ważne jest prowadzenie działań już na etapie preorientacji i orientacji zawodowej, w tym zachęcanie do aktywności rozwijających zdolności manualne, wyobraźnię, kreatywność i zainteresowania artystyczne.

Dobra praktyka

Województwo Małopolskie od 2013 roku organizuje Targi Edukacyjne - Festiwal Zawodów¹⁷, podczas których swoją ofertę prezentują szkoły o profilu zawodowym. Zwiedzający mogą osobiście spróbować swoich sił w konkretnym zawodzie, obejrzeć pokazy, porozmawiać z uczniami, spotkać pracodawców współpracujących ze szkołami, oferujących płatne staże. Wydarzenie odbywa się corocznie, wiosną, gdy uczniowie podejmują decyzje o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej/ponadpodstawowej. Festiwal jest też miejscem podpisywania porozumień o współpracy między szkołami zawodowymi i przedsiębiorcami, a także płaszczyzną wymiany doświadczeń. W 2019 roku odwiedziło go ponad 30 tysięcy osób.

Dobra praktyka

Jedną z inicjatyw podejmowanych przez Radę Sektorową ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów, w celu promowania kształcenia zawodowego w branży, są spotkania dla młodzieży. W 2019 roku odbyły się m.in. w Łodzi, jako Dni Kariery „Razem dla przemysłu mody”.¹⁸

¹⁷ <https://www.malopolska.pl/ksztalcenie-i-doradztwo-zawodowe/festiwal-zawodow/festiwal-zawodow-20132015>

¹⁸ <http://www.modakompetencje.pl/dni-kariery-w-sektorze-odziezowo-tekstylnym-razem-dla-przemyslu-mody-10-wrzesnia-2019-r-lodz-muzeum-wlokiennictwa/>

Rekomendacja 4.5

Niezbędne jest upowszechnienie wykorzystywania w sektorze rozwiązań oferowanych przez Zintegrowany System Kwalifikacji. Przede wszystkim należy zadbać o włączenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, a następnie monitorować jej funkcjonowanie w celu zapewnienia aktualności zapisów Ramy i ich adekwatności do sytuacji w sektorze. Pozwoli to na uporządkowanie kwalifikacji funkcjonujących w sektorze oraz ułatwi opisywanie nowych kwalifikacji. Rekomendowane jest też zaangażowanie podmiotów działających na rzecz sektora w pełnienie funkcji Podmiotu Zewnętrznego Zapewniania Jakości (PZZJ) dla kwalifikacji rynkowych w sektorze. Zadaniem PZZJ jest nadzór nad jakością wydawanych certyfikatów potwierdzających kwalifikacje rynkowe, między innymi poprzez prowadzenie ewaluacji w instytucjach certyfikujących. PZZJ ma bezpośredni wpływ na wiarygodność kwalifikacji, a co za tym idzie ich użyteczność dla wszystkich interesariuszy. Zaangażowanie do tej roli podmiotów rozpoznawalnych w branży przyczyni się do wzrostu zaufania użytkowników Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, co pozwoli na pełne wykorzystanie jego możliwości.

Podsumowanie

W ramach przeprowadzonej na zlecenie Rady aktualizacji rekomendacji zbadano, jakie działania we wskazanych obszarach zostały podjęte, które z nich wymagają kontynuacji. Zweryfikowano ponadto aktualność wszystkich sformułowanych uprzednio rekomendacji, w razie potrzeby doszczegółowiono je bądź zmodyfikowano. W efekcie prac w niniejszym opracowaniu przedstawiony i opisany został zestaw rekomendacji dla sektora przemysłu mody. Poniżej przedstawiono spis wszystkich rekomendacji zawartych w niniejszym rozdziale, w podziale na cztery obszary.

1. Identyfikowanie potrzeb sektora w zakresie kompetencji:

- 1.1. należy prowadzić cykliczne badania potrzeb pracodawców w sektorze w zakresie kompetencji, zarówno potrzebnych aktualnie, jak i przewidywanych
- 1.2. należy zachęcać pracodawców do włączenia się w proces kształcenia
- 1.3. należy promować i wdrażać rozwiązania wspierające pracodawców w zakresie opracowywania kompetencyjnych opisów stanowisk, bilansowania kompetencji pracowników, identyfikowania potrzeb szkoleniowych.

2. Podniesienie atrakcyjności kształcenia formalnego:

- 2.1. należy dbać o dostosowywanie podstaw programowych do potrzeb rynku pracy,
- 2.2. należy wprowadzać do kształcenia nowe zawody odpowiadające potrzebom rynku pracy,
- 2.3. należy zapewnić warunki sprzyjające włączaniu się pracodawców w proces kształcenia,
- 2.4. należy dbać o stałe podnoszenie kompetencji nauczycieli,
- 2.5. należy dbać o rozwój infrastruktury szkół,

3. Podniesienie atrakcyjności edukacji pozaformalnej,

- 3.1. należy promować dobrej jakości szkolenia,
- 3.2. należy wspierać tworzenie programów szkoleń dostosowanych do potrzeb pracodawców,
- 3.3. należy zapewnić wsparcie dla pracodawców w obszarze badania potrzeb szkoleniowych,
- 3.4. w procesie uczenia należy wykorzystywać innowacje edukacyjne,
- 3.5. należy upowszechniać informacje na temat możliwości uzyskania wsparcia finansowego na rozwój kompetencji pracowników.

4. Zwiększenie atrakcyjności sektora przemysłu mody jako miejsca pracy:

- 4.1. należy dbać o budowanie wizerunku sektora jako innowacyjnego, dającego duże możliwości rozwoju zawodowego,
- 4.2. należy zapewnić elastyczność ścieżek kariery w sektorze,
- 4.3. należy zapewnić kompetentne doradztwo zawodowe,
- 4.4. należy realizować działania mające na celu promowanie kształcenia zawodowego wśród osób młodych.