



Rekomendacja¹ nr 3/2020²

Sektorowej Rady ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność

1. Rekomendacja została wydana uchwałą Rady nr 1/2021 z dnia 18.01.2021 r.

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

Dokonując analizy potrzeb kompetencyjnych dla sektora motoryzacji z uwzględnieniem elektromobilności wzięto po uwagę w szczególności:

- A. 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 (Dz.U. z 2019 r. poz. 316, z późn. zm.)
- B. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)
- C. podstawy programowe kształcenia w zawodach branży motoryzacyjnej (MOT), branży mechanicznej (MEC), branży elektroniczno-mechatronicznej (ELM), branży metalurgicznej (MTL) oraz branży mechaniki precyzyjnej (MEP)
- D. Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy

¹ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być **drogowskazem** dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

² Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/rok jej wydania.



- E. zapotrzebowanie interesariuszy branżowych wynikające ze spotkań konsultacyjnośrodowiskowych
- F. Raport Sektorowej Rady ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność – „Rewolucja czy ewolucja?” – Polska branża motoryzacji na tle światowych trendów gospodarki 4.0 – rekomendacje działań dla edukacji, partnerów społecznych, przemysłu
- G. Raport - Kompetencje cyfrowe i nauczanie zdalne w Unii Europejskiej – Instytut Analiz Rynku Pracy
- H. Raport Sektorowej Rady ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność – Współpraca między pracodawcami i edukacją – wskazówki i rekomendacje
- I. Raport Sektorowej Rady ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność – Badanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych nauczycieli szkół branżowych I i II stopnia
- J. Rekomendacja Sektorowej Rady ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność – Poprawa sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności).

Uwzględniając zmiany w branży motoryzacyjnej zachodzące w obszarze firm produkcyjnych oraz sektora usług wskazać należy następujące potrzeby w zakresie rozwoju kompetencji sektora:

1. Olbrzymie znaczenie dla zmian zachodzących w sektorze branży motoryzacyjnej mają zjawiska związane z dynamiką rozwoju nowoczesnych technologii w obszarze Przemysłu 4.0. Rozwój sektora wymusił nagłe zwiększenie potrzeb w zakresie kompetencji pracowników w obszarze nowoczesnych technologii produkcyjnych, a także rozwój innowacyjnych rozwiązań w branży usługowej. Jednoczesny brak wykwalifikowanych pracowników w branży motoryzacyjnej wymusza wprowadzenie nowych rozwiązań w zakresie wsparcia przedsiębiorców w obszarze przyspieszenia procesów współpracy na płaszczyźnie biznes – edukacja.
2. Zdiagnozowano, iż obecne zawody (kwalifikacje) w systemie kształcenia formalnego stanowią podbudowę do odpowiedzi na obecne potrzeby branży motoryzacyjnej, jednakże aby w pełni odpowiedzieć na potrzeby rozwoju kompetencji obecnych i przyszłych pracowników konieczne staje się uczenie się, również jako aspekt życia. Powyższe podejście ma odzwierciedlenie w opracowaniach, w tym dotyczących branży:
 - a) Grupa badawcza, PwC, alarmuje, że do 2025 r. luka pracownicza znacząco się pogłębi. Z szacunków PwC wynika, że do 2025 r. na rynku pracy może brakować nawet 1,5 mln osób. Problem ten rozwiązać może sztuczna inteligencja, więc wiele osób czeka przekwalifikowanie. Pocięającym faktem jest to, że nawet jeśli pewne grupy zawodowe zostaną wyparte przez maszyny, człowiek wciąż będzie potrzebny – będzie miał tylko nowe zadania do wykonania. Pojawią się także zupełnie nowe zawody związane z ciągłym rozwojem przemysłu i miast. Wobec tak postawionych hipotez zasadnym wydaje się skierowanie większej uwagi na czynnik ludzki w pracy – mimo

rosnącej wokół automatyzacji to pracownik w dalszym ciągu odgrywać będzie nieocenioną rolę.

- b) MotoBarometr 2019, NASTROJE W AUTOMOTIVE, Raport EXACT SYSTEMS Sp. z o.o., POLSKA, CZECHY, NIEMCY, PORTUGALIA, ROSJA, RUMUNIA, SŁOWACJA, TURCJA, WĘGRY, WIELKA BRYTANIA: Pomimo iż odsetek firm planujących zatrudniać więcej pracowników spadł w Polsce o 23 pp. r/r, to i tak utrzymuje się na wysokim poziomie. 40% zapytanych zamierza zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższego roku. Na pracowników produkcyjnych niższego szczebla zgłasza zapotrzebowanie 78% ankieterów, 44% będzie szukać pracowników średniego szczebla (wzrost o 17 pp. r/r), a zaledwie 5% będzie rekrutować kadrę menedżerską. Z trendem, zgodnie z którym większość przedstawicieli automotive będzie poszukiwać pracowników produkcyjnych, mamy do czynienia w każdym z badanych krajów. Kwestia kształcenia okazuje się być trendem numer jeden w tegorocznej edycji badania, jak wynika z raportu firmy doradczej Deloitte „Global Human Capital Trends 2019”. Aż 82 proc. respondentów w Polsce (86 proc. globalnie) uznało zmianę sposobu szkolenia za ważną lub bardzo ważną. Pracownicy chcą szkoleń i możliwości kształcenia lepiej dopasowanych do ich stanowisk i zadań. Rozwój nie polega już na kumulowaniu wiedzy, lecz na zdobywaniu umiejętności, które pracownik rzeczywiście będzie mógł wykorzystać w praktyce. Z badania wynika, że liderzy rynkowi starają się zaspokoić tę potrzebę.
- c) Badanie „Global Human Capital Trends 2019” przeprowadzone wśród blisko 10 tysięcy liderów HR, a także IT oraz członków zarządów w 119 krajach, w tym 300 z Polski, a także rozmowy z przedstawicielami kadry kierowniczej największych organizacji – pozwalają twierdzić, że to nie koniec diametralnych zmian. Trend nr 8: Uczenie się, jako aspekt życia mówi o konieczności efektywnych zmian sprzyjających uczeniu się. Zmieniające się zapotrzebowanie na pracę i kwalifikacje powoduje ogromny popyt na nowe umiejętności i kompetencje. Jednocześnie, kurczący się rynek pracy utrudnia pracodawcom znalezienie specjalistów na zewnątrz. W tym kontekście uczenie się jest co raz bardziej zintegrowane z pracą, bardziej indywidualne i powoli przekształca w proces długoterminowy. Wprowadzenie efektywnych zmian w tej dziedzinie wymaga stworzenia kultury organizacyjnej, sprzyjającej ustawicznemu kształceniu się, motywującej ludzi do wykorzystania każdej możliwości uczenia się i ukierunkowanej na wspieranie pracowników w procesie identyfikacji i zdobywania nowych, pożytecznych umiejętności.
- d) Studium wykonalności – załącznik do Wniosku o dofinansowanie: badanie „Przemysł 4.0 – motoryzacja, edukacja i wyzwania” zrealizowane przez Exact Systems dowodzi, że zarządzanie talentami, które ma być fundamentem zmian w branży motoryzacyjnej w związku z 4. rewolucją przemysłową, wiąże się z wieloma wyzwaniami. Więcej niż połowa zapytanych przedstawicieli zakładów motoryzacyjnych (58%) uważa, że absolwenci szkół wyższych nie są odpowiednio przygotowani do pracy w Przemysle 4.0. Dwie najważniejsze bariery związane

z wdrożeniem Przemysłu 4.0 w automotive dotyczą kompetencji pracowników. Co trzeci zapytany wskazał na brak możliwości pozyskania odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów, a co czwarty na niewystarczające kompetencje kadry w zakresie nowych technologii. Dopiero na trzecim miejscu zostały wskazane bariery finansowe takie jak niepewność dotycząca zwrotu z inwestycji (21% wskazań) oraz koszty dostosowania do standardów zapewniających interoperacyjność (21% wskazań).

- e) Rozwój technologii przekształca dotychczasowy rynek pracy, tworząc nowe stanowiska wymagające nowych umiejętności. W wyniku tego niedobory talentów stają się jeszcze większym problemem. Problem ze znalezieniem pracowników dotyka coraz większej liczby firm. Aż 45% przebadanych na świecie przedsiębiorstw deklaruje, że nie może znaleźć pracowników dysponujących poszukiwanymi umiejętnościami. Manpower Group zlecił firmie Infocorp przeprowadzenie badań poprzez wywiady z 39 195 pracodawcami w sześciu sektorach przemysłu w 43 krajach. W przypadku dużych organizacji (ponad 250 pracowników) odsetek ten jest jeszcze wyższy — w 2018 roku problem niedoboru talentów zakomunikowało 67% z nich. Diagnoza luk kompetencyjnych w sektorze motoryzacji pokrywa się z trendami światowej gospodarki w zakresie Przemysłu 4.0, w ramach której wyróżnić możemy rozwój następujących dziedzin: elektromobilność, autonomiczne pojazdy, sztuczna inteligencja, robotyzacja, automatyzacja, informatyzacja, internet rzeczy, Big Data, cyberbezpieczeństwo. Trendy te będą mieć istotne znaczenie dla rozwoju polskiej gospodarki oraz jej konkurencyjności na rynku międzynarodowym, dlatego też konieczne staje się rozpowszechnienie informacji związanej z przyszłością rozwoju branży oraz odpowiednie przygotowanie nowych kadr zgodnie z przedstawionymi trendami.
3. Wg raportu przygotowanego przez Radę Sektorową ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność, jak również zgodnie z analizą europejskiej rady umiejętności sektora motoryzacji do kluczowych czynników determinujących zmiany w obszarze zawodów należeć będą m.in. nowoczesna produkcja i wykorzystanie nowoczesnych materiałów, złożone i globalne łańcuchy dostaw, projektowanie cyklu życia, zapobieganie zanieczyszczeniom i możliwość recyklingu produktów, aktywne bezpieczeństwo, automatyczna jazda i łączność, dekarbonizacja, hybrydyzacja i elektryfikacja oraz ewolucja wymagań klientów.
4. Treść ww. rozporządzeń MEN, a także podstawy programowe kształcenia w zawodach branży motoryzacyjnej (MOT), branży mechanicznej (MEC), branży elektroniczno-mechatronicznej (ELM), branży metalurgicznej (MTL) oraz branży mechaniki precyzyjnej (MEP) stanowią wzorzec do opracowania programu szkolenia potencjalnych pracowników oczekiwanych przez sektor. Pozwalają na przygotowanie programów nauczania poszerzonych o dodatkowe umiejętności – opracowane we współpracy z pracodawcami, które w elastyczny sposób odpowiadać mogą lokalnym i regionalnym potrzebom gospodarczym.

5. W związku z powyższym ustalono, że diagnoza zawarta w pkt. 1 – 5 z punktu widzenia potrzeb sektora motoryzacji z uwzględnieniem elektromobilności jest wyczerpująca i wystarczająca do ustalenia szczegółowej problematyki sektora w zakresie szkoleń dla pracowników firm z branży, umożliwiając im tym samym zdobycie wiedzy oraz umiejętności wskazanych w zapotrzebowaniu na kompetencje/kwalifikacje w sektorze (pkt. 3 rekomendacji).

Pogłębienie powyższej diagnozy stanowiły wywiady prowadzone w okresie sierpień-listopad 2020 roku z przedstawicielami sektora. W ramach rozmów ustalone zostały szczególne bieżące i przyszłe potrzeby sektora, uwzględniające m.in. sytuację związaną z wpływem pandemii COVID-19 na bieżące funkcjonowanie firm z branży motoryzacyjnej. Bezpośrednie rozmowy stanowiły bardzo ważny element w ostatecznym opracowaniu przedmiotowej rekomendacji Rady Sektorowej.

3. Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze³.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 1/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ⁴
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Efektywna komunikacja w grupie
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁵:

³ W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

⁴ Przez kwalifikację należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. walidacja. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie certyfikacji. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK. Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁵ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez **efekty uczenia się**. Przez **kwalifikację** należy rozumieć **kompetencję**, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako **część kwalifikacji** należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym

Przełamuje bariery w komunikacji zdalnej, stosuje różne style komunikacji, wykorzystuje komunikację nastawioną na porozumienie - Idea kwadratu komunikacji von Thuna, stosuje metody prowadzenia trudnych rozmów – argumentacji i asertywności, zarządza procesem komunikacji w zespole w kontekście budowy i osiągnięcia celów, wykorzystuje techniki komunikacji ekspresywnej, omawia skuteczność komunikacyjną w sytuacjach problemowych, określa rolę automotywacji i jej wpływ na budowanie zespołu – samodoskonalenie się oraz zwiększanie własnej efektywności, omawia istotę i rolę pracy zespołowej, stosuje efektywną współpracę i komunikację między pracownikami, przeciwdziała komunikacyjnym konfliktom, omawia komunikację i budowanie dobrych relacji w organizacjach.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacowana ilość osób: 120

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia.

Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie metod i narzędzi komunikacyjnych – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min.: 8 h (1h =**

Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link). Przez **kompetencję** należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji. Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności: Efekty uczenia się powinny być: 1/ jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji, 2/ realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana, 3/ możliwe do zweryfikowania, 4/ zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10;** Szkolenie obejmuje część teoretyczną i praktyczną. Min. 50% godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

-

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar zarządzania i organizacji pracy w przedsiębiorstwie, w tym w szczególności: brygadziści, liderzy zmianowi, kierownicy zmianowi itp., pracownicy produkcyjni, pracownicy sektora usługowego (warsztaty naprawcze, stacje diagnostyczne, salony samochodowe), pracownicy w bezpośrednim kontakcie z klientem.

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

Dodatkowe uwagi⁶:

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami zgłaszającymi zapotrzebowanie na usługę zdefiniowano zakres szkolenia, który winien obejmować zagadnienia jak poniżej: Bariery w komunikacji zdalnej, Style komunikacyjne, Idea kwadratu komunikacji von Thuna – komunikacja nastawiona na porozumienie, Metody prowadzenia trudnych rozmów – argumentacji i asertywności, Zarządzanie procesem komunikacji w zespole, a budowa i osiągnięcie celów, Techniki komunikacji ekspresywnej, Skuteczność komunikacyjna w sytuacjach problemowych, Rola naszej automotywacji i jej wpływ na budowanie zespołu – samodoskonalenie się oraz zwiększanie własnej efektywności, Istota i rola pracy zespołowej, Efektywna współpraca i komunikacja między pracownikami, Przeciwdziałanie komunikacyjnym konfliktom czyli wstęp do asertywności, Komunikacja i budowanie dobrych relacji w organizacji. Zapotrzebowanie na szkolenie wykazują przedsiębiorcy zarówno w produkcji jak i w usługach.

⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 2/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Skuteczne działanie w pracy
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia sposoby zarządzania sobą w czasie, Określa organizację własnej pracy oraz osobistą motywację – wypracowanie przez uczestników własnych korzyści płynących z faktu świadomego wykorzystywania swojego czasu, Stosuje narzędzia i techniki niezbędne do podnoszenia efektywności osobistej i planowanej pracy, Identyfikuje i analizuje „pożeracze” czasu, Wykorzystuje asertywność jako sposób na bardziej skuteczne zarządzanie sobą w czasie, Określa cele prywatne i zawodowe w kontekście zarządzania sobą w czasie – proaktywność i inicjatywa w wyznaczaniu i osiąganiu celów, Omawia skutki presji czasu.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować -opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 100
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie metodologii skutecznego działania w pracy – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).
Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>-</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>-</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar zarządzania i organizacji pracy w przedsiębiorstwie, w tym w szczególności: brygadziści, liderzy zmianowi, kierownicy zmianowi itp., pracownicy produkcyjni, pracownicy sektora usługowego (warsztaty naprawcze, stacje diagnostyczne, salony samochodowe), pracownicy w bezpośrednim kontakcie z klientem.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplnaował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami zgłaszającymi zapotrzebowanie na usługę zdefiniowano zakres szkolenia, który winien obejmować zagadnienia jak poniżej: Jak można zarządzać sobą w czasie? Organizacja własnej pracy a osobista motywacja – wypracowanie przez uczestników własnych korzyści płynących z faktu świadomego wykorzystywania swego czasu, Narzędzia i techniki niezbędne do podnoszenia efektywności osobistej i planowanie pracy, Organizacja pracy i samodyscyplina, Analiza „pożeraczy” czasu, Asertywność jako sposób na bardziej skuteczne zarządzanie sobą w czasie, Cele prywatne i zawodowe a zarządzanie sobą w czasie, Proaktywność i inicjatywa w wyznaczaniu i osiąganiu celów, Presja czasu jako jeden z najczęstszych współczesnych stresorów. Zapotrzebowanie na szkolenie wykazują przedsiębiorcy zarówno w produkcji jak i w usługach.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 3/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Autoprezentacja</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>określa rolę przekonania i pewności siebie oraz sukcesy profesjonalnego mówcy, wykorzystuje autoprezentację w budowaniu wizerunku profesjonalnego mówcy, określa cechy osobowościowe autorytetów, stosuje odpowiedni dobór stroju do sytuacji, omawia rolę głosu w wystąpieniach publicznych, stosuje i wykorzystuje skuteczne metody komunikacji werbalnej i niewerbalnej, omawia mowę ciała uczestników spotkania, czyli jak</p>

widzieć więcej i dotrzeć bardziej, wykorzystuje umiejętność usunięcia niekorzystnych gestów - typowe błędy popełniane podczas wystąpień.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacowana ilość osób: 100
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie metod i narzędzi wykorzystywanych w autoprezentacji – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).
Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: -
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać: -
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar zarządzania i organizacji pracy w przedsiębiorstwie oraz pracownicy w bezpośrednim kontakcie z klientem, a także pracownicy działów sprzedaży oraz przedstawiciele handlowi.

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

Dodatkowe uwagi:

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami zgłaszającymi zapotrzebowanie na usługę zdefiniowano zakres szkolenia, który winien obejmować zagadnienia jak poniżej: rola przekonań i pewności siebie, a sukcesy profesjonalnego mówcy, autoprezentacja - budowanie wizerunku profesjonalnego mówcy, autorytetem być, czyli kreowanie image'u własnej osoby, "Jak cię widzą, tak cię piszą" – o ubiorze słów kilka, wyartykułuj więcej – rola głosu podczas wystąpień publicznych, spójność komunikatów werbalnych i niewerbalnych jako podstawa budowania wiarygodności podczas wystąpień publicznych, mowa ciała uczestników spotkania, czyli jak widzieć więcej i dotrzeć bardziej; umiejętność usunięcia niekorzystnych gestów - typowe błędy popełnianie podczas wystąpień. Zapotrzebowanie na szkolenie wykazują przedsiębiorcy zarówno w produkcji jak i w usługach.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 4/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Regulacje prawne w zakresie elektromobilności</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Określa i identyfikuje problematykę uregulowań prawnych dot. elektromobilności, omawia podstawowe zapisy ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych, określa zakres stosowania ww. ustawy dla JST i przedstawicieli firm transportowych, omawia wymogi dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/94/WE z 22.10.2014 r. w sprawie rozwoju infrastruktury paliw alternatywnych, projektuje możliwość zaangażowania operatorów systemów dystrybucyjnych (OSD) w budowę, utrzymanie i udostępnianie infrastruktury do eMobility, szacuje przewidywalne koszty oraz opłacalność przykładowych inwestycji w obszarze elektromobilności dla przedsiębiorstw, jednostek samorządu terytorialnego oraz partnerstw publiczno-prywatnych.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>4. Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacowana ilość osób: 100</p>

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia.

Trener: Posiada wiedzę z zakresu regulacji prawnych w obszarze elektromobilności (dostosowaną do wcześniej wskazanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. : 8 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszary rozwojowe związane z wdrażaniem rozwiązań z obszaru elektromobilności.

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

Dodatkowe uwagi:

Istotne zagadnienia, które winny być poruszone na szkoleniu: 1. Regulacje prawne obowiązujące w Polsce - w prowadzenie w problematykę uregulowań prawnych dot. elektromobilności, - ustawa z dnia 11stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych, - zakres stosowania ustawy dla JST i przedstawicieli firm transportowych. 2. Prawodawstwo UE w zakresie elektromobilności: - wymogi dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/94/WE z 22.10.2014 r. w sprawie rozwoju infrastruktury paliw

alternatywnych, - zaangażowanie operatorów systemów dystrybucyjnych (OSD) w budowę, utrzymanie i udostępnianie infrastruktury do eMobility.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 5/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zarządzanie flotą pojazdów współdzielonych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Stosuje i wykorzystuje aplikacje flotowe do skutecznego zarządzania flotą pojazdów, omawia zagadnienia związane z obszarem CarSharingu, określa i omawia zakres wykorzystania pojazdów elektrycznych w miastach (eVAN), optymalizuje koszty dla przykładowej floty pojazdów w zakresie m.in. metod i narzędzi ograniczenia kosztów paliwa, kosztów osobowych, optymalizacji kosztów z wykorzystaniem pojazdów niskoemisyjnych.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób - 100
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie zarządzania flotą pojazdów – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.), Minimalna liczba osób w grupie: 6, Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).
Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>-</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszary zarządzania flotą pojazdów (w tym pojazdów współdzielonych), a także osoby związane z wdrażaniem rozwiązań z obszaru elektromobilności.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>-</p>
<p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Warsztaty/ case study: aplikacje flotowe, zagadnienia CarSharingu, zakres wykorzystania pojazdów elektrycznych w miastach (eVAN).</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 6/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Budowa i specyfika pojazdów elektrycznych i hybrydowych</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Omawia specyfikę budowy pojazdów elektrycznych oraz hybrydowych, omawia oraz wykonuje podstawowe czynności związane z eksploatacją pojazdów elektrycznych i hybrydowych, określa rodzaje oraz specyfikę źródeł zasilania stosowanych w pojazdach elektrycznych i hybrydowych oraz sposoby ładowania, określa różnice eksploatacyjne w pojazdach elektrycznych i hybrydowych, omawia przepisy związane ze sprzedażą, eksploatacją oraz wycofaniem z rynku pojazdów elektrycznych i hybrydowych oraz ich poszczególnych zespołów i podzespołów, omawia przepisy związane z regulacją emisji CO2.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 120

**USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Przykładowy pojazd elektryczny oraz pojazd hybrydowy. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie naprawy i eksploatacji pojazdów, w tym również pojazdów elektrycznych i hybrydowych – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. : 8 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:**Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:**

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar eksploatacji oraz naprawy pojazdów samochodowych, właściciele warsztatów oraz osoby odpowiadające za współdzielone floty pojazdów elektrycznych i hybrydowych.

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

Szkolenie winno obejmować poniższe zagadnienia: Specyfika budowy samochodów elektrycznych; Eksploatacja samochodów elektrycznych; Ładowanie pojazdów

elektrycznych - rodzaje i specyfika baterii; Pojazdy hybrydowe vs. pojazdy elektryczne - różnice eksploatacyjne; Produkcja i sprzedaż pojazdów elektrycznych; Regulacje prawne związane z emisją CO2.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 7/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Budowa i specyfika magazynów energii</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia zagadnienia techniczne i formalno-prawne dot. magazynowania energii w Polsce; omawia zagadnienia związane z magazynami energii, ich rodzaje, specyfikę techniczną; określa ryzyko oraz bariery w budowaniu magazynów energii; przedstawia rozwiązania oraz przykłady wdrożeń w obszarze magazynów energii; omawia wpływ elektromobilności na systemy elektroenergetyczne; szacuje opłacalność inwestycyjną magazynów energii.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacowana ilość osób: 80</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Przykładowy pojazd elektryczny oraz pojazd hybrydowy. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie magazynowania energii (zgodnie ze wskazanymi efektami uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p>

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar rozwoju magazynów energii na terenie kraju, w tym pracownicy działów wdrożeń rozwiązań z zakresu nowoczesnych technik magazynowania energii, a także pracownicy fabryk produkujących akumulatory.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi: Zakres szkolenia: Zagadnienia techniczne i formalno-prawne dot. magazynowania energii w Polsce; Magazyny energii - rodzaje i specyfika techniczna; Magazyny energii - przykłady wdrożeń; Wpływ elektromobilności na systemy elektroenergetyczne.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 8/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Systemy ładowania aut wodorem
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia zagadnienia techniczne i formalno-prawne dot. eksploatacji stacji ładowania wodorem; określa rodzaje stacji oraz ich specyfikę techniczną; omawia zasady bezpieczeństwa stosowane przy pracy na stacji ładowania wodorem, w tym przepisy BHP podczas tankowania zbiorników, eksploatacji dystrybutorów oraz napełniania pojazdów wodorem; prezentuje rozwiązania wdrożeń stacji wodorowych; szacuje opłacalność inwestycyjną stacji wodorowych.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie systemów ładowania pojazdów wodorem, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).
Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar rozwoju systemów zasilania pojazdów wodorem, a także pracownicy stacji paliw oraz personel odpowiadający za rozwój obecnych stacji paliw.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi:

Zakres szkolenia: Zagadnienia techniczne i formalno-prawne dot. eksploatacji stacji ładowania wodorem w Polsce; Rodzaje stacji i ich specyfika techniczna; Przykłady wdrożeń stacji wodorowych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 9/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Systemy Smart
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia specyfiki systemów smart w obszarze zarządzania budynkami (BMS), omawia systemy PV oraz eMobility, omawia działanie i specyfikę systemu dynamicznego zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych, opisuje parametry przykładowej instalacji systemu dynamicznego zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych, określa wytyczne dot. instalacji dynamicznego zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych, stosuje narzędzia do zarządzania i utrzymania systemów oraz do konfiguracji rozwiązań systemów dynamicznego zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Tak
Walidacja i certyfikacja - Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie systemów dynamicznego zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych (odpowiednie do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną

i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).
Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar rozwoju systemów zarządzania mocą ładowania pojazdów elektrycznych, a także pracownicy stacji paliw oraz personel odpowiadający za rozwój obecnych stacji paliw.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi: Preferowane tematy szkolenia: 1. Specyfika systemów zarządzania budynkami (BMS). 2. Systemy PV i eMobility. System dynamicznego zarządzania mocą ładowania aut elektrycznych. Imównie rozwiązania na przykładzie. Omówienie wytycznych co do instalacji. Konfiguracja rozwiązania. Zarządzanie i utrzymanie systemu.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 10/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zagadnienia dot. wykorzystania atutów Partnerstwa Publiczno-Prywatnego we wdrażaniu rozwiązań biznesowych, związanych z wdrożeniami eMobility na rzecz jednostek samorządowych (JST)
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia zagadnienia formalno-prawne dot. stosowania ustawy PPP w Polsce; określa korzyści dla firm z partnerstwa na rzecz zwiększenia floty pojazdów elektrycznych w miastach; przeprowadza analizę wyników testów wykorzystania floty eVAN w aglomeracjach miejskich; omawia przykłady wdrożeń w ramach rozwoju idei Smart City dla biznesu.

<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Szacunkowa ilość osób: 60</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala dydaktyczna pozwalająca na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego.</p> <p>Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania przepisów dot. Partnerstwa Publiczno-Prywatnego, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar wdrożeń rozwiązań niskoemisyjnego transportu zbiorowego.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>

Dodatkowe uwagi⁷:

Preferowany temat szkolenia: 1. Zagadnienia formalno-prawne dot. stosowania ustawy PPP w Polsce. 2. Korzyści dla firm z partnerstwa na rzecz zwiększania floty pojazdów elektrycznych w miastach. 3. Analiza wyników testów wykorzystania floty eVAN w aglomeracjach miejskich. 4. Przykłady wdrożeń w ramach rozwoju idei Smart City dla biznesu.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 11/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zarządzanie pracownikiem na hali produkcyjnej
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁸: Organizuje pracę pracowników na hali produkcyjnej; optymalizuje pracę pracowników na hali produkcyjnej pod kątem: redukcji kosztów osobowych, optymalizacji czasu pracy oraz operacji wykonywanych na stanowiskach, pomiaru obciążenia pracowników podczas pracy w takcie itp.; rozwiązuje konflikty w zespole produkcyjnym; komunikuje wskazania i indywidualne zalecenia do wykorzystania w środowisku pracy; organizuje system spotkań oraz komunikacji z pracownikami; organizuje i zarządza środowiskiem pracy zgodnym z przepisami BHP i ppoż.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

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

⁸ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link). **Opis efektów uczenia się** powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być: jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji, realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana, możliwe do zweryfikowania, zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą. Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”. Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Szacunkowa ilość osób: 150
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie zarządzania pracownikami na hali produkcyjnej, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za obszar zarządzania oraz organizacji pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Preferowany zakres szkolenia: praktyczne umiejętności z zakresu zarządzania pracownikami na hali produkcyjnej, skuteczne przykłady rozwiązań konfliktów w zespole produkcyjnym, wskazania i indywidualne zalecenia do wykorzystania w swoim środowisku</p>

pracy, praktyczne umiejętności niezbędne w zakresie prowadzenia rozmów z pracownikami i budowania systemu spotkań.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 12/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Motywacja w organizacji LEAN
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Komunikuje narzędzia LEAN do pracy zespołu unikając potencjalnych konfliktów i niezadowolenia przy wdrażaniu, opracowuje system motywacji i oceny pracy podwładnych oraz komunikuje wprowadzone zasady pracownikom unikając konfliktów i niezadowolenia, opracowuje standardy procesu ciągłego doskonalenia KAIZEN oraz motywuje pracowników do stosowania wypracowanych metod i standardów, opracowuje strategię realizacji i utrzymania metodologii i narzędzi LEAN tj. 5S, Kanban, Smed oraz komunikuje pracownikom wartości stosowania ww. narzędzi w środowisku pracy, potrafi opracować sposoby optymalizacji systemu motywowania pracowników do uczestnictwa w zakładowych programach optymalizacji procesu produkcyjnego, omawia metody budowania dobrych relacji z podwładnymi oraz optymalizuje sposoby komunikacji i współpracy pomiędzy pracownikami, opracowuje narzędzia wpływające na zmianę mentalności załogi oraz zmianę zachowania z „Nie da się” na „Jak to zrobić?”, opracowuje ideę szczupłej produkcji i redukcji MUDA.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 200
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wdrażania oraz stosowania w produkcji Lean Manufacturing, TQM, TPM (odpowiednie do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada

<p>min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 75 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar zarządzania oraz organizację pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: jak unikać konfliktów i niezadowolonia przy wdrażaniu narzędzi LEAN, jak prawidłowo komunikować o systemach motywacji i oceny pracy podwładnych?, jak zmotywować pracowników do stosowania metod ciągłego doskonalenia sposobu pracy i wyznaczania nowych standardów - KAIZEN?, jak przekonać liniowych pracowników do realizacji i utrzymania metodologii i narzędzi LEAN (5S, Kanban, Smed), z jakiego powodu pracownicy niechętnie uczestniczą w zakładowych programach sugestii i jak to zmienić?, co zrobić aby budować dobre relacje z podwładnymi oraz aby współpracowali pomiędzy sobą?, jak wpłynąć na mentalność załogi i zmienić zachowania z „Nie da się” na „Jak to zrobić?”, co tak naprawdę motywuje kadre i pracowników do realizacji idei szczupłej produkcji i redukcji MUDA?</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 13/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Narzędzia doskonalenia produkcji - LEAN, KAIZEN, TOC, GEMBA</p>

<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Omawia narzędzia/metody nowoczesnego planowania procesów biznesowy, kierunkuje działania organizacji na doskonalenie procesów produkcyjnych lub usługowych, planuje kierunki oraz opracowuje zasady wprowadzania zmian w organizacji, omawia i definiuje zadania i funkcje tzw. lidera zmian oraz członka zespołu zmian, omawia i stosuje metody i narzędzia do zarządzania oraz doskonalenia procesów w firmie z wykorzystaniem, tj. Kaizen/Lean/SixSigma/ToC.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Szacunkowa ilość osób: 200</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wdrażania oraz stosowania w produkcji Lean Manufacturing, TQM, TPM (odpowiednie do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>

<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar zarządzania oraz organizacji pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: poznanie narzędzi/systemów nowoczesnego planowania procesów biznesowych, nabycie umiejętności ukierunkowania działań organizacji na doskonalenie procesów produkcyjnych lub usługowych, nabycie umiejętności zaplanowania kierunku oraz zasadności wprowadzania zmian w organizacji, wzmocnienie wiedzy i umiejętności niezbędne do sprawowania funkcji lidera zmian oraz członka zespołu zmian, nabycie wiedzy, która pozwoli uczestnikowi zarządzać i doskonalić procesy w firmie, z wykorzystaniem narzędzi występujących w systemach/filozofiach Kaizen/Lean/SixSigma/ToC.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 14/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Adaptacja nowych pracowników w firmie motoryzacyjnej</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: omawia wyzwania związane z nowymi pracownikami, opracowuje i wykorzystuje matrycę kompetencji, jako narzędzie do zarządzania kompetencjami nowych pracowników, klasyfikuje pracę na stanowisku, opracowuje standardy adaptacji i nauki nowych pracowników ze szczególnym uwzględnieniem przepisów, norm oraz zasad stosowanych w branży motoryzacyjnej, prowadzi szkolenie instruktążowe stanowiskowe, planuje szkolenia dla pracowników w pierwszych tygodniach pracy, monitoruje rozwój i postawy pracowników, wdraża nowego pracownika w standardy pracy charakterystyczne dla przedsiębiorstwa produkcyjnego/usługowego z uwagi na specyfikę sektora</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować – opis jest kompetencją.</p>

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 150

**USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wdrażania nowych pracowników do firmy (odpowiednie do oczekiwanych efektów uczenia się), jest pracownikiem działu personalnego lub HR, czynnie pracuje w zawodzie przez ostatnie min. 3 lata, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. : 8 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar rekrutacji, a także wdrażania pracowników, w tym kierownicy zmianowi, brygadziści, liderzy produkcyjni itp.

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

Dodatkowe uwagi:

Preferowany zakres szkolenia: wyzwania związane z nowymi pracownikami, matryca kompetencji jako narzędzie do zarządzania kompetencjami nowych pracowników,

klasyfikacja pracy na stanowisku, standard adaptacji i nauki nowych pracowników, planowanie szkoleń pracowników w pierwszych tygodniach ich pracy, instruktaż stanowiskowy, monitorowanie rozwoju i postaw pracowników

TABELA: Usługa rozwojowa nr 15/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Akademia Przywództwa w Branży Motoryzacyjnej – awans na szefa (Moduł 1)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: omawia rolę silnego lidera w nowoczesnej organizacji, określania zadania lidera, opracowuje style przewodzenia ludźmi (lider zadaniowy, lider relacyjny), omawia zalety i wady stosowania stylu orientacji na ludzi vs. orientacji na zadania w danej specyfice sytuacyjnej, stosuje style kierowania ludźmi w obszarze od instruktażu po delegowanie, opracowuje systemy awansu zawodowego, identyfikuje problemy i szanse dla młodego menedżera, buduje strategię wzmocnienia autorytetu młodego menedżera, rozpoznaje własne predyspozycje menedżerskie, przygotowuje i wygłasza „expose szefa”, komunikuje się z pracownikami oraz deleguje zadania, wykorzystuje informację zwrotną, jako narzędzie motywowania i wywierania wpływu na pracowników, opracowuje zasady budowania efektywnej grupy zadaniowej, przekazuje trudne informacje</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 100</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie sprawowania stanowisk kierowniczych w branży, pracował w zawodzie na stanowisku kierowniczym min. 3 lata przez ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna</p>

<p>liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar organizacji i zarządzania pracą w zakładzie, np. dyrektorzy poszczególnych wydziałów, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: Nowoczesne organizacje potrzebują silnych liderów; Kim jest lider – rola i zadania menedżera we współczesnej organizacji; Style przewodzenia ludźmi – lider zadaniowy i lider relacyjny; Orientacja na ludzi vs orientacja na zadania a specyfika sytuacji; Dojrzałość zawodowa podwładnych a optymalny styl kierowania: od instruktażu po delegowanie; Awans w zespole: problem czy szansa dla młodego menedżera?; Autorytet młodego menedżera – jak go budować?; Rozpoznanie własnych predyspozycji menedżerskich; Mocny start, czyli wygłoszenie expose szefa; Kierowanie to komunikowanie się; Komunikacja szefa: komunikowanie i delegowanie zadań; Komunikacja szefa: informacja zwrotna jako narzędzie motywowania i wywierania wpływu; Praca w zespole – zasady budowania efektywnej grupy zadaniowej; Komunikacja szefa: przekazywanie trudnych decyzji; Podsumowanie, integracja wiedzy i umiejętności uczestników; Action Plan; Start – jakie techniki zacznę stosować?; Stop – jakie zachowania przestanę stosować?; Kontynuacja – jakie dobre praktyki będę kontynuował?</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 16/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Akademia Przywództwa w Branży Motoryzacyjnej – Podstawy Przywództwa (Moduł 2)</p>

<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: omawia funkcje przywództwa, rozwija własny styl przywódczy, identyfikuje i ocenia style i tendencje reprezentowane przez innych, zarządza informacją oraz komunikuje się z pozycji lidera, motywuje pracowników i przekazuje im uprawnienia, przekazuje konstruktywną informację zwrotną, deleguje zadania i zarządza czasem, wyznacza priorytety i sposób zapewnienia realizacji zadań</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 100</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie sprawowania stanowisk kierowniczych w branży, pracował w zawodzie na stanowisku kierowniczym min. 3 lata przez ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>

<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar organizacji i zarządzania pracą w zakładzie np. dyrektorzy poszczególnych wydziałów, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: Funkcje przywódcy, Zrozumienie i rozwijanie własnego stylu przywódczego – docenianie stylów i tendencji reprezentowanych przez innych, Komunikowanie z pozycji lidera (łącznie z Zarządzaniem Informacją), Motywowanie i przekazywanie uprawnień, Dostarczanie konstruktywnej informacji zwrotnej, Delegowanie zadań/ Zarządzanie Czasem: wyznaczanie priorytetów i zapewnienie realizacji zadań</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 17/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Akademia Przywództwa w Branży Motoryzacyjnej – Budowanie i Rozwijanie Zespołu (Moduł 3)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia dynamikę grupy na płaszczyźnie zróżnicowanie poziomów: organizacja – zespół jednostka, identyfikuje role i funkcje w organizacji, szacuje wyniki pracy oraz potencjał, opracowuje strategię doskonalenia wyników zespołu, opracowuje sposoby budowania zaangażowania pracowników, opracowuje system motywacyjny obejmujący zarządzanie dobrymi i słabymi członkami zespołu, dobiera członków zespołów do wybranych zadań oraz ich integruje, zarządza różnorodnością, prowadzi coaching dla podległego zespołu.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 100</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p>

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie sprawowania stanowisk kierowniczych w branży, pracował w zawodzie na stanowisku kierowniczym min. 3 lata przez ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Prowadził w okresie ostatnich 2 lat szkolenie z zakresu coachingu. **Liczba godzin usługi min.:** 16 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczna osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar organizacji i zarządzania pracą w zakładzie, np. dyrektorzy poszczególnych wydziałów, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.

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

Dodatkowe uwagi:

Preferowany zakres szkolenia: Dynamika grupy (zróznicowanie poziomów: organizacja – zespół – jednostka); Zrozumienie ról i funkcji; Zrozumienie wyników pracy i potencjału; Doskonalenie wyników zespołu; Budowanie zaangażowania pracowników/ Motywowanie; Zarządzanie dobrymi i słabymi członkami zespołu; Wybór właściwych członków zespołu i ich integracja; Zarządzanie różnorodnością; Coaching dla podległego zespołu.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 18/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Akademia Przywództwa w Branży Motoryzacyjnej – Komunikacja + Rozwiązywanie Konfliktów (Moduł 4)
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: omawia najważniejsze modele komunikacji, jako podstawowe narzędzia rozwiązywania konfliktów, omawia konflikty intra personalne, przeprowadza autorefleksje: jak reaguję w sytuacji, gdy pojawiają się konflikty, określa jakie czynniki wywołują u jednostki stres, rozwiązuje konflikty w obrębie zespołu, identyfikuje konflikty w obrębie zespołu, omawia zachowanie ludzkie w sytuacjach konfliktowych, zarządza konfliktami, moderuje konflikt w obrębie własnego zespołu.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 100
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie sprawowania stanowisk kierowniczych w branży, pracował w zawodzie na stanowisku kierowniczym min. 3 lata przez ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).
Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar organizacji i zarządzania pracą w zakładzie, np. dyrektorzy poszczególnych wydziałów, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: Komunikacja: przegląd najważniejszych modeli komunikacji jako podstawowego narzędzia rozwiązywania konfliktów; Konflikty intra personalne; Autorefleksja: Jak reaguję w sytuacji, gdy pojawiają się konflikty?; Jakie czynniki wywołują u jednostki stres?; Konflikty w obrębie zespołu; Identyfikacja konfliktu; Zachowanie ludzkie w sytuacjach konfliktowych; Zarządzanie konfliktami; Jak moderować konflikt w obrębie własnego zespołu.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 19/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Akademia Przywództwa w Branży Motoryzacyjnej – Zarządzanie zmianą (Moduł 5)
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia przyczyny oraz konieczność wprowadzenia zmian w organizacji, przeprowadza analizę: w jaki sposób zmiana oddziałuje na moją osobą na poziomie indywidualnym, przeprowadza analizę: w jaki sposób zmiana oddziałuje na mój zespół?, rozpoznaje style zachowania ludzi w kontekście zachodzących zmian, opracowuje procesy zmian (model 8 kroków Kottera), określa swoją rolę jako lidera w modelu 8 kroków, optymalizuje procesy komunikacji, celem osiągnięcia sukcesu we wprowadzaniu zmian, omawia metody radzenia sobie ze zmianą, omawia metody działania w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej, opracowuje strategie na wypadek wystąpienia sytuacji kryzysowej, zarządza zespołem zdalnym.

<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Szacunkowa ilość osób: 100</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie sprawowania stanowisk kierowniczych w branży, pracował w zawodzie na stanowisku kierowniczym min. 3 lata przez ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków; wymiana osób w grupach).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za obszar organizacji i zarządzania pracą w zakładzie, np. dyrektorzy poszczególnych wydziałów, kierownicy zmianowi, liderzy, brygadziści itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie</p>

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

Dodatkowe uwagi:

Preferowany zakres szkolenia: Przyczyny zmian w organizacji, Refleksja: W jaki sposób zmiana oddziałuje na mnie na poziomie indywidualnym?, Refleksja: W jaki sposób zmiana oddziałuje na mój zespół?, Zachowanie ludzkie w kontekście zachodzących zmian, Procesy zmian (model 8 kroków Kottera), Na czym polega moja rola jako lidera na tych 8 etapach, Promowanie zmiany w naszej organizacji, Komunikacja jako klucz do sukcesu w procesach zmian, Metody radzenia sobie ze zmianą, Zarządzanie zespołem zdalnym – jako przykład zmiany.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 20/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Outsourcing w organizacji moduł 1</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Określa możliwości wynikające ze współpracy B2B w sektorze motoryzacji oraz współpracy międzysektorowej, wskazuje korzyści płynące z wykorzystania zewnętrznych zasobów w usługach i produkcji w branży motoryzacyjnej, omawia i stosuje skuteczne metody współpracy z firmami zewnętrznymi, omawia podstawowe zasady efektywnej kooperacji, określa kluczowe cele do osiągnięcia poprzez wykorzystanie outsourcingu.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 80</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Salę wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania firm zewnętrznych w organizacji procesów, zna przepisy z zakresu</p>

<p>bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. : 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar optymalizacji procesów w firmie oraz współpracy z firmami zewnętrznymi.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: określenie możliwości wynikających ze współpracy B2B, wskazanie korzyści płynących z wykorzystania zewnętrznych zasobów, metody skutecznej współpracy z firmami zewnętrznymi, podstawowe zasady efektywnej kooperacji, określenie kluczowych celów do osiągnięcia poprzez wykorzystanie outsourcingu.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 21/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Outsourcing w organizacji moduł 2</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Wykorzystuje metody osiągnięcia maksymalnych korzyści z wykorzystania współpracy z firmami zewnętrznymi w sektorze motoryzacyjnym oraz sektorami zbliżonymi dla potrzeb przedsiębiorstwa, definiuje wymagania w stosunku do podwykonawców/ firm outsourcingowych ze szczególnym uwzględnieniem uregulowań wynikających z przepisów oraz zasad funkcjonowania branży motoryzacyjnej, opracowuje efektywne wskaźniki</p>

współpracy, omawia praktyczne studium przypadku kooperacji z firmą outsourcingową, przeprowadza skuteczną ewaluację w trakcie współpracy w oparciu o model Servqual.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 80

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Salę wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania firm zewnętrznych w organizacji procesów (dostosowane do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min.:** 8 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar optymalizacji procesów w firmie oraz współpracy z firmami zewnętrznymi.

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

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

Dodatkowe uwagi:

Preferowany zakres szkolenia: metody osiągnięcia maksymalnych korzyści z wykorzystania współpracy z firmami zewnętrznymi dla przedsiębiorstwa, prawidłowe definiowanie wymagań w stosunku do podwykonawców/ firm outsourcingowych, efektywne przygotowanie wskaźników do współpracy, praktyczne studium przypadku kooperacji z firmą outsourcingową, skuteczna ewaluacja w trakcie współpracy w oparciu o model Servqual.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 22/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: BHP – Zarządzanie bezpieczeństwem a stali podwykonawcy w zakładach przemysłowych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Określa formy współpracy ze stałymi podwykonawcami w zakładzie przemysłowym, ustala zasady i warunki współpracy, szczególnie w zakresie przepisów Bezpieczeństwa i Higieny Pracy obowiązujących w zakładzie przemysłowym, koordynuje prace zbiorowe z udziałem stałych podwykonawców na terenie zakładu produkcyjnego, określa obowiązki i odpowiedzialność stron, ustala zasady ochrony danych osobowych dla pracowników podwykonawcy.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie współpracy i zapewnienia bezpieczeństwa w koordynacji prac wspólnych

<p>pracowników własnych i podwykonawcy, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar planowania oraz realizacji prac z udziałem podwykonawców, w tym m.in. pracownicy działów planowania, rozwoju, inwestycji, BHP itp.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Preferowany zakres szkolenia: Formy współpracy z podwykonawcami, Ustalenie zasad i warunków współpracy – na jakie aspekty BHP zwrócić uwagę, Właściwa koordynacja prac zbiorowych, Obowiązki i odpowiedzialność stron, Pracownicy podwykonawcy a RODO.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 23/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Programowanie i diagnostyka sterowników PLC – Diagnostyka PLC</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia budowę i zasadę funkcjonowania robotów i przenośników, wykorzystuje typowe funkcje programowania PLC, konfiguruje, obsługuje i monitoruje program użytkownika w sterowniku PLC, edytuje i rozwiązuje zadania sterownicze w językach graficznych, wykorzystuje zasady programowania oraz rozkazy w języku STL, wykorzystuje</p>

zaawansowane zasady programowania, konfigurowania, obsługi i diagnostyki sterowników, identyfikuje, diagnozuje i usuwa błędy, które mogą się pojawić podczas pracy układu sterującego, analizuje bloki OB (obsługa przerw i błędów), monitoruje, analizuje i modyfikuje rozbudowane projekty sterowania, diagnozuje przyczyny zatrzymań CPU oraz błędów modułów sygnałowych.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 50

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala lub sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie projektowania, budowy, eksploatacji oraz modyfikacji układów automatyki przemysłowej z wykorzystaniem sterowników PLC min. 3 lata w okresie ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min.:** 40 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za oraz pracujące w działach utrzymania ruchu, produkcji itp. Rekomenduję się, aby osoby posiadały wiedzę i doświadczenie min. 2 lata pracy w dziedzinie mechaniki, elektryki lub elektroniki.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi: Diagnostyka PLC – programowanie urządzeń (automatyki). Programowanie urządzeń produkcyjnych, np.: robotów, przenośników. Zakres szkolenia: - budowa i zasada działania sterowników PLC, - wykorzystanie typowych funkcji programowania PLC, - konfigurowanie, obsługiwanie i monitorowanie programu użytkownika w sterownikach PLC, - edytowanie i rozwiązywanie zadań sterowniczych w językach graficznych, - wykorzystanie zasad programowania oraz rozkazów w języku STL, - wykorzystywanie zaawansowanych funkcji programowania, konfigurowania, obsługi i diagnostyki sterowników, - identyfikacja, diagnozowanie i usuwanie programów, które mogą się pojawić podczas pracy układu sterującego, - analiza bloków OB (obsługa przerw i błędów), - monitoring, analiza i modyfikacja rozbudowanych projektów sterowania i programów, - diagnostyka przyczyn zatrzymań CPU, błędów modułów sygnałowych.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 24/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Uprawnienia do obsługi i konserwacji UDT – Uprawnienia do obsługi i naprawy urządzeń pod dozorem UDT
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szkolenie prowadzone na podstawie odrębnych przepisów UDT: szkolenie pozwalające uzyskać zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do konserwacji urządzeń technicznych oraz obsługi urządzeń technicznych np. suwnic, wciągników i wciągarek ogólnego lub specjalnego przeznaczenia, układnic, wózków jezdniowych itp. Uprawnienia stanowią kwalifikację uregulowaną i w ramach przepisów mają zostać wpisane do ZRK.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 80

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada uprawnienia do prowadzenia szkoleń z zakresu obsługi i konserwacji UDT oraz obsługi i naprawy urządzeń pod dozorem UDT, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji.</p> <p>Liczba godzin usługi min. : 32 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10.</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za nadzór nad urządzeniami objętymi UDT, pracownicy działów utrzymania ruchu, a także inni pracownicy w zależności od potrzeb zakładów.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.</p>
<p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Szkolenie pozwala uzyskać zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do konserwacji urządzeń technicznych oraz obsługi urządzeń technicznych, np. suwnic, wciągników i wciągarek ogólnego lub specjalnego przeznaczenia, układnic, wózków jezdniowych itp.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 25/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Programowanie i obsługa sterowników zgrzewania (ARO Adaptive)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia budowę i zasadę działania sterowników zgrzewania, omawia parametry zgrzewania oraz ich wpływ na połączenie elementów, wykorzystuje typowe funkcje programowania sterowników zgrzewania, konfiguruje, obsługuje i monitoruje sterownik zgrzewania, identyfikuje usterki w układzie sterownika zgrzewania.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie programowania i obsługi sterowników zgrzewania, pracował w obszarze produkcji na wydziale spawalni – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 24 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>

<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby pracujące w dziale spawalni firm produkcyjnych dla branży motoryzacyjnej oraz pracownicy utrzymania ruchu tych działów.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Zakres szkolenia: budowa i zasada działania sterowników zgrzewania, - wykorzystanie typowych funkcji programowania sterowników zgrzewania, - konfigurowanie, obsługiwanie i monitorowanie sterownika zgrzewania, - identyfikacja, diagnozowanie i usuwanie usterek w układzie sterownika zgrzewania.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 26/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Systemy nadzoru produkcji, komunikacja, programowanie i diagnoza (Profisafe + diagnostics)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: określa tradycyjną realizację systemu bezpieczeństwa oraz porównuje ją z systemem sieciowym, omawia profil dla systemów bezpieczeństwa wykorzystujących sieci Profibus i Profinet – Profisafe, określa mechanizm przesyłu sygnałów dotyczących bezpieczeństwa niezależnie od warstwy komunikacyjnej, definiuje zadania warstwy Profisafe, zabezpiecza dane w Profisafe, charakteryzuje parametry urządzeń związane z Profisafe, określa parametry specyficzne dla urządzenia, omawia wady i zalety stosowania Profisafe.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 60</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p>

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie programowania, projektowania i obsługi sieci isystemów profibus oraz profinet, a także zastosowania profisafe– min. 3 lata, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. : 40 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za przemysłowe systemy informatyczne.

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

Dodatkowe uwagi:

Zakres szkolenia: zabezpiecznia, usługi Proofisafe, F-host, F-device, Parametry Fail-safe, klasy sefty, urządzenia F-Device, zabezpieczniea plików GSD oraz danych I/O, iParameter, PROFIdrive, urządzenia PA, Funkcje I&M, Diagnostyka, Możliwe struktury, klasy zgodności, Testy PROFIsafe, określenie stopnia niezawodności systemu Safety, Zastosowanie ProfiSafe, Integracja.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 27/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: S7 Graph</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia ideę sterowania sekwencyjnego w środowisku SIMATIC Step 7; tworzy zarówno proste, jak i rozbudowane algorytmy sekwencyjne w języku S7 Graph; prowadzi monitoring oraz diagnozę utworzonego sekwencera oraz integrację z resztą programu sterowania; wykorzystuje przydatne warunki programowalne w językach LAD i FBD; omawia zasady wykorzystania interloków i superwizji oraz układów czasowych i liczników; integruje procesy komunikacji urządzeń, które mają oprogramowanie w różnych systemach.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 60</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie programowania za pomocą S7 Graph – min. 1 rok, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 24 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>

<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za przemysłowe systemy informatyczne, a także pracownicy działów utrzymania ruchu odpowiadający za programowanie urządzeń.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: S7 Graph – Aplikacja w której pisane są programy niektórych sterowników urządzeń. Szkolenie pozwoli na integrowanie procesów komunikacji urządzeń, które mają oprogramowanie w różnych systemach.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 28/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Inverters - SEW, Sinamic, Danfos - Przetworniki częstotliwości – instalowane w różnych urządzeniach i różnych producentów</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia budowę i zasadę działania przetworników częstotliwości, dostosowuje odpowiednie przetworniki oraz instaluje je w różnych urządzeniach, stosuje zasady bezpieczeństwa podczas pracy z urządzeniami wysokoenergetycznymi – zachowującymi energię po odcięciu od zasilania, diagnozuje układy wykorzystujące w swoim sterowaniu przetworniki częstotliwości, parametryzuje układ serowania, naprawia typowe usterki w układach wykorzystujących przetworniki częstotliwości.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 60</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p>

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania przetworników częstotliwości SEW, Sinamic, Dantos w układach sterowania, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min. :** 24 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiedzialne za przemysłowe systemy sterowania automatyki, m.in. pracownicy działów utrzymania ruchu.

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

Dodatkowe uwagi:

Inverters - SEW, Sinamic, Danfos - Przetworniki częstotliwości – instalowane w różnych urządzeniach i różnych producentów. Szkolenie umożliwi ich diagnostykę, parametryzację, naprawy oraz wiedze o zasadach bezpieczeństwa (urządzenia wysokoenergetyczne zachowujące energię po odcięciu od zasilania).

TABELA: Usługa rozwojowa nr 29/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Diagnostyka wibracji elementów urządzeń – Technika drgań</p>

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:

Omawia sposoby wyważania elementów oraz tłumienia drgań w elementach urządzeń, obsługuje i eksploatuje urządzenia wyposażone w wirniki oraz wymagające kontroli w obszarze wibracji, diagnozuje urządzenia wyposażone w wirniki oraz urządzenia wymagające kontroli z uwagi na możliwość pojawienia się zjawiska wibracji, wyważa wentylatory stosowane w wybranych urządzeniach.

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

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 50

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Salę warsztatową wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie techniki drgań oraz tłumienia (odpowiednie do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min. :** 40 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za obszar utrzymania ruchu maszyn i urządzeń, a także operatorzy maszyn, w których szczególnym zagrożeniem jest wystąpienie zjawiska niepożądanych drgań elementów.

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

Dodatkowe uwagi:

Szkolenie winno obejmować wiedzę w zakresie obsługi, diagnostyki i wyważania wentylatorów (urządzeń).

TABELA: Usługa rozwojowa nr 30/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Prawo jazdy kat. C+E (>3,5t)
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szkolenie prowadzone na podstawie odrębnych przepisów dot. uprawnień do kierowania pojazdami: szkolenie na przystąpienie do egzaminu w zakresie uzyskania prawa jazdy kat. C+E.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 150
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada uprawnienia do prowadzenia kursów na prawo jazdy kat. C+E, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi

<p>dla zajęć teoretycznych min. : 30 h (1 h = 60 min.); Liczba godzin usługi dla zajęć praktycznych min.: 120 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 8; Maksymalna liczba osób w grupie: 14; Dla zajęć praktycznych: indywidualnie dla każdego uczestnika.</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Brak</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby chcące podnieść swoje kwalifikacje do poziomu kierowcy zawodowego.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się? Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Kwalifikacja wstępna do uzyskania uprawnień do kierowania pojazdami C+E (powyżej 3,5T)</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 31/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługa urządzenia (interface) do diagnostyki OBD (np. PSA TIS)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: wykorzystuje oprogramowania do wyszukiwania niezbędnych informacji, celem przeprowadzenia diagnozy, prowadzi procedurę wyszukiwania błędów na poszczególnych sterownikach pojazdu samochodowego, analizuje błędy i parametry bieżące danego układu, wykorzystuje wybrane informacje serwisowe oraz wyszukuje informacje w systemie, analizuje wartości rzeczywiste sygnałów oraz porównuje je z wartościami zadanymi/wymaganymi, przeprowadza testy wysterowania elementów nastawczych (aktoryki), testy układów oraz analizuje parametry po przeprowadzonych testach np. testy korekty wtryskiwaczy itp.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>

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

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 70

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego, w tym urządzenia do prowadzenia diagnostyki OBD, a także pojazd samochodowy lub zestawy demonstracyjne pozwalające na przeprowadzenie ćwiczeń praktycznych w zakresie wykorzystania urządzeń diagnostycznych OBD. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie naprawy i eksploatacji pojazdów oraz ich diagnostyki – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. : 16 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczna osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności pracownicy autoryzowanych i nieautoryzowanych warsztatów samochodowych, diagnostów samochodowi, mechanicy samochodowi, elektromechanicy samochodowi.

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

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

Dodatkowe uwagi:

Urządzenia (interface) diagnostyki OBD (np. PSA TIS) - Systemy dedykowane dla dealerów, posiadające informacje naprawcze i inżynierskie. Oprogramowanie - jak się poruszać, korzystać, wyciągać informacje. Grupa docelowa: Grupa Napraw i Inżynierów. Zakres szkolenia: analiza błędów i parametrów, korzystanie z informacji serwisowych SIS, analiza wartości rzeczywistej sygnałów oraz porównanie z wartością zadaną, wysterowywanie elementów nastawczych (aktoryki), testy układów oraz analiza parametrów.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 32/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Big Data – Analiza dużych ilości danych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia przykładowe znane systemy do analizy Big Data, szczególnie pod kątem możliwości ich potencjalnego zastosowania i wykorzystania w zakładzie pracy, dobiera wybrany system analizy Big Data do potrzeb i oczekiwań zakładu pracy, obsługuje wybrany system do analizy Big Data, wyciąga informacje z systemu danych oraz przygotowuje wnioski z przeprowadzonej analizy oraz wytworzonych informacji.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 150
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania systemów analizy danych Big Data (odpowiednią do oczekiwanych efektów uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie

<p>w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min.: 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi: Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby odpowiadające za zadania z zakresu analityki przedsiębiorstwa oraz działów IT w przedsiębiorstwach sektora.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi: Big Data - Analiza dużych ilości danych. Aplikacja do wyciągania i analizy danych. Systemy do analiz Big Data, ich wykorzystanie oraz integracja w środowisku. Zakres szkolenia: - wiedza na temat istniejących systemów analizy Big Data, - zastosowanie optymalnych systemów do analizy danych w wybranym obszarze, - wyciągnięcie informacji z systemu danych oraz wniosków oczekiwanych.</p>

TABELA: Usługa rozwojowa nr 33/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Operator wózka widłowego – UDT certyfikacja (wymagana prawnie)</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szkolenie prowadzone na podstawie odrębnych przepisów UDT: szkolenie pozwalające uzyskać zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do obsługi wózków widłowych. Uprawnienia stanowią kwalifikację uregulowaną i w ramach przepisów mają zostać wpisane do ZRK.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p>

Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:
Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:
Szacunkowa ilość osób: 150
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi:
Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada uprawnienia do prowadzenia szkoleń z zakresu obsługi wózków widłowych, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi dla zajęć teoretycznych min.: 16 h (1 h = 60 min.); Liczba godzin usługi dla zajęć praktycznych min.: 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 8; Maksymalna liczba osób w grupie: 14. Dla zajęć praktycznych: indywidualnie dla każdego uczestnika.
Optymalne cechy dobrej usługi:
Brak
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:
Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:
Pracownicy sektora, w szczególności pracownicy magazynów oraz logistyki wewnątrz zakładowej.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.
Dodatkowe uwagi:

Operator wózka widłowego – szkolenie wraz z certyfikacją UDT (wymagana prawnie) - Wymagane prawnie uprawnienia Urzędu Dozoru Technicznego. Zaświadczenia kwalifikacyjne potwierdzające umiejętność praktycznego wykonywania czynności oraz znajomość warunków technicznych dozoru technicznego, norm i przepisów prawnych w ich zakresie muszą posiadać osoby: obsługujące i konserwujące urządzenia techniczne podlegające dozorowi technicznemu.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 34/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Operator suwnicy</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szkolenie prowadzone na podstawie odrębnych przepisów UDT: szkolenie pozwalające uzyskać zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do obsługi wózków widłowych. Uprawnienia stanowią kwalifikację uregulowaną i w ramach przepisów mają zostać wpisane do ZRK.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada uprawnienia do prowadzenia szkoleń z zakresu obsługi suwnic, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi dla zajęć teoretycznych min.: 16 h (1 h = 60 min.); Liczba godzin usługi dla zajęć praktycznych min.: 16 h (1 h = 60 min.); Dla zajęć teoretycznych: Maksymalna liczba osób w grupie: 8; Maksymalna liczba osób w grupie: 14. Dla zajęć praktycznych: indywidualnie dla każdego uczestnika.</p>

Optymalne cechy dobrej usługi: Brak
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności pracownicy magazynów oraz logistyki wewnątrz zakładowej, a także operatorzy produkcji, którzy wykorzystują suwnice w pracy.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się? Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.
Dodatkowe uwagi: Operator suwnicy, podniesienie kwalifikacji zawodowych w zakresie obsługi suwnic sterowanych z poziomu roboczego.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 35/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Zarządzenia serwisem blacharsko-lakierniczym
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szacuje wpływ poziomu inflacji na rentowność serwisu, oblicza wzrost kosztów bezpośrednich i pośrednich, szacuje i prowadzi analizę cen części zamiennych, lakierów i materiałów lakierniczych, prowadzi analizę kosztów zakładowych, kontroluje koszty, opracowuje zestawienia/ tabele kontrolne do analizy kosztów, zarządza przychodami, definiuje źródła przychodów, szacuje efektywność pracy serwisu, organizuje prace na warsztacie optymalizując rzeczywisty czas napraw, oblicza godziny sprzedane, opracowuje zestawienia/ tabele kontrolne dla analizy przychodów, wylicza koszt robogodziny, przygotowuje rekomendacje OMRT, określa stawkę za sprzedaż usług (robocizną), opracowuje analizę rentowności serwisu.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Szacunkowa ilość osób: 150

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie zarządzania serwisem blacharsko-lakierniczym – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi min.:** 12 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby prowadzące działalność gospodarczą w zakresie zakładu blacharsko-lakierniczego, blacharskiego lub lakierniczego, a także kierownicy autoryzowanych i nieautoryzowanych zakładów blacharsko-lakierniczych, lakierniczych i blacharskich.

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

Dodatkowe uwagi:

Celem szkolenia jest wskazanie praktycznych metod gromadzenia i analizy danych pozwalających skuteczniej zarządzać własnym serwisem. Zagadnienia omawiane na szkoleniu: 1. Zarządzanie kosztami a. Wpływ poziomu inflacji na rentowność serwisu b. Wzrost kosztów bezpośrednich i pośrednich c. Wzrost cen części zamiennych, lakierów i materiałów lakierniczych d. Co jest a co nie jest kosztem e. Jak i dlaczego należy kontrolować koszty f. Tabele do kontroli i analizy kosztów – przykład praktyczny 2. Zarządzanie przychodami a. Źródła przychodów w serwisie b. Efektywność pracy serwisu c. Organizacja pracy a rzeczywisty czas napraw d. Jak liczyć godziny sprzedane e. Tabele do kontroli i analizy przychodów – przykład praktyczny 3. Wyliczenie kosztu roboczogodziny (stawki kosztowej) i określenie stawki sprzedażowej a. Jak wyliczyć koszt roboczogodziny b. Rekomendacje OMRT c. Jak określić stawkę za sprzedaż usług (robociznę) d. Tabele do analizy poziomu rentowności serwisu – przykład praktyczny e. Jak przygotować się do uzyskiwania w praktyce właściwej stawki za prace serwisowe

TABELA: Usługa rozwojowa nr 36/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: System zarządzania produkcją MES
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Rozróżnia systemy i programy do zarządzania produkcją MES, obsługuje podstawowe funkcje systemów i programów do zarządzania produkcją MES, obsługuje podstawowe funkcje systemu zarządzania gospodarką materiałową, rozróżnia systemy i programy do zarządzania narzędziami, obsługuje podstawowe funkcje w systemach i programach do zarządzania narzędziami.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 80
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI
Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające

na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. **Trener:** Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania systemów MES w przedsiębiorstwie – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. **Liczba godzin usługi** min. 8 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).

Optymalne cechy dobrej usługi:

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby pracujące w obszarze zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym oraz optymalizacji kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

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

Dodatkowe uwagi:

MES to system informatyczny wykorzystywany przez przedsiębiorstwa produkcyjne do kontrolowania oraz gromadzenia informacji o przebiegu procesu produkcyjnego. Dzisiaj, by przedsiębiorstwo sprawnie funkcjonowało na rynku, musi korzystać z tych narzędzi. Sprawne zarządzanie realizacją zadań produkcyjnych jest kluczowym czynnikiem, pozwalającym na przetrwanie i rozwój przedsiębiorstwa na konkurencyjnym, zglobalizowanym rynku. Potrzeba ta zrodziła nową klasę oprogramowania – Manufacturing Execution Systems (MES), w języku polskim określaną jako „systemy zarządzania produkcją” lub „systemy realizacji produkcji”. Systemy te łączą warstwę biznesową przedsiębiorstwa z warstwą produkcyjną, dostarczając aktualne dane m.in. o stopniu realizacji zadań produkcyjnych, wydajności maszyn i urządzeń oraz jakości produkcji. Informacje dla potrzeb pracy systemu MES powinny być pobierane bezpośrednio z systemów sterowania procesem produkcyjnym (HMI/SCADA). Stosowanie systemów MES pozwala na optymalizację pracy systemu produkcyjnego. **TEMATY:**

rozdzielania systemów i programów do zarządzania produkcją (MES); obsługiwania podstawowych funkcji systemów i programów do zarządzania produkcją (MES); obsługiwania podstawowych funkcji systemu zarządzania gospodarką materiałową; rozdzielania systemów i programów do zarządzania narzędziami; obsługiwania podstawowych funkcji w systemach i programach do zarządzania narzędziami.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 37/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Przygotowanie procesów produkcji z zastosowaniem systemów CAD</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Opracowuje założenia konstrukcyjne, przygotowuje projekt 3D w systemie CAD, opracowuje konstrukcje elementów, opracowuje dokumentację konstrukcyjną dla części nieznormalizowanych, opracowuje technologie wykonania części.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 80</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala komputerowa wraz z wyposażeniem w niezbędnym do realizacji efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w wykorzystaniu oprogramowania CAD w przedsiębiorstwie – min. 3 lata, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. 30 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p>

Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.
Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Nie
Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:
Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy sektora, w szczególności osoby pracujące w działach technologicznych oraz działach przygotowania produkcji.
Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?
Dodatkowe uwagi: W ramach szkolenia: Przygotowanie procesów produkcji z zastosowaniem systemów CAD/CAM, Zastosowanie techniki komputerowej do wspomagania przygotowania technicznego i organizacyjnego produkcji wyrobów w przedsiębiorstwie pod względem: konstrukcyjnym, technologicznym-organizacyjnym. Program szkolenie obejmuje modelowanie geometrii przedmiotu oraz wykonanie całościowej dokumentacji w systemie CAD, przygotowanie prototypów metodą Rapid Prototyping, przygotowanie procesu technologicznego w systemach CAD oraz CAPP gdzie zapoznani zostaną również z wykorzystaniem systemu PPC do planowania produkcji. Preferowane tematy szkolenia: opracowanie założeń konstrukcyjnych, przygotowanie projektu 3D, opracowanie konstrukcji elementów, opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej dla części nieznormalizowanych, opracowanie technologii wykonania.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 38/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Obsługa systemów i programów do zarządzania narzędziami
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Obsługuje podstawowe funkcje systemów i programów informatycznych do zarządzania narzędziami, rozróżnia systemy i programy do zarządzania narzędziami podczas procesu produkcji, charakteryzuje podstawowe obszary funkcjonowania systemów i programów do zarządzania narzędziami.

<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Szacunkowa ilość osób: 60</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie wykorzystania systemów do zarządzania narzędziami w przedsiębiorstwie – min. 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. 16 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczna osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby pracujące w obszarze zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym oraz optymalizacji kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie</p>

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

Dodatkowe uwagi:

Cele szkolenia: uczestnik zapozna się z nowoczesnymi systemami i programami do kontroli, nadzoru i zarządzania systemem ewidencji narzędzi, sprzętu, wyposażenia oraz narzędziami skrawającymi, który dzięki wykorzystaniu nowoczesnych mobilnych technologii zbiera informacje w czasie rzeczywistym. W ramach dodatkowych umiejętności „Obsługa systemów i programów do zarządzania narzędziami”, uczestnik będzie przygotowany do podstawowej obsługi systemów i programów informatycznych narzędziowych w czasie realizacji procesu produkcji. Preferowane tematy szkolenia: Obsługiwane podstawowych funkcji systemów i programów informatycznych do zarządzania narzędziami; rozróżnianie systemów i programów do zarządzania narzędziami podczas procesu produkcji; charakteryzowanie podstawowych obszarów funkcjonalnych systemów i programów do zarządzania narzędziami. Programy tego typu umożliwiają przede wszystkim: bieżącą kontrolę narzędzi (śledzenie) użycia ich w toku produkcji, planowanie kolejności wykonywania danych o procesie przyjęcia i wydania narzędzi w narzędziowni, zbieranie informacji o wadliwych produktach, a także wsparcie procesów kontroli jakości, - elektroniczne przetwarzanie i zarządzanie informacjami-dokumentacją o narzędziach oraz archiwizowanie, drukowanie lub przesyłanie danych do centralnego systemu w przedsiębiorstwie np. do systemy i programów do zarządzania produkcją MES (Manufacturing Execution System), Głównym zadaniem jakie stawia się przed systemami i programami informatycznymi do zarządzania narzędziami jest poprawa wydajności procesów produkcji tak aby: obniżyć koszty, zwiększyć efektywność pracy, skrócić czas cyklu produkcyjnego, wyeliminować zbędne przestoje, zwiększyć dostępność narzędzi.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 39/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Pojazdy elektryczne i hybrydowe – technologia, eksploatacja i infrastruktura
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Omawia budowę pojazdów elektrycznych oraz hybrydowych, określa zasady bezpieczeństwa podczas wykonywania prac z pojazdem elektrycznym i hybrydowym, rozpoznaje i omawia akty prawne związane z użytkowaniem, obsługą i eksploatacją pojazdów elektrycznych oraz hybrydowych, obsługuje bezpiecznie pojazdy elektryczne i hybrydowe, omawia zagadnienia związane z magazynowaniem energii oraz infrastrukturą, omawia zagadnienia związane z wykorzystaniem alternatywnych napędów wykorzystujących źródła zasilania w postaci wodoru.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie

<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Szacunkowa ilość osób: 150</p>
<p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Sala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie obsługi i eksploatacji pojazdów elektrycznych oraz pojazdów hybrydowych oraz infrastruktury towarzyszącej pojazdom (odpowiadające oczekiwanym efektom uczenia się), zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji. Liczba godzin usługi min. 8 h (1 h = 60 min.); Minimalna liczba osób w grupie: 6; Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Szkolenie winno obejmować część teoretyczną i praktyczną. Min. 50 % godzin kursu przeznaczonych jest na praktyczne nauczanie (warsztaty w grupach; studia przypadków).</p>
<p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <p>Oprócz spełnienia powyższych wymagań dostawca usługi wykorzystuje nowoczesne metody i narzędzia aktywizujące uczestników oraz utrwalające ich wiedzę, w tym m.in. cyfrowe narzędzia aktywizujące, utrwalające lub sprawdzające wiedzę.</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:</p> <p>Nie</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Pracownicy sektora, w szczególności osoby pracujące w obszarze obsługi i eksploatacji pojazdów samochodowych.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p>
<p>Dodatkowe uwagi:</p>

Szkolenie składa się z części wykładowej z elementami pokazowymi oraz części warsztatowej. Tematyką poruszaną na szkoleniu są szeroko pojęte zagadnienia związane z pojazdami elektrycznymi i hybrydowymi oraz infrastrukturą związaną z ich użytkowaniem. Poszczególne moduły ukierunkowane są na kwestie związane z budową pojazdów elektrycznych, ich napędem oraz normami i aktami prawnymi z nimi związanymi. Panele zawierają także kwestie związane z bezpieczeństwem użytkownika, poprawnej eksploatacji oraz diagnostyki pojazdów z napędem elektrycznym i hybrydowym. Każdy uczestnik otrzymuje certyfikat potwierdzający ukończenie szkolenia. Poruszane zagadnienia: 1. Elektromobilność w kontekście społecznym, Pojazdy elektryczne i hybrydowe – pojęcia i klasyfikacja, Napędy elektryczne, Napędy hybrydowe, Case study, Magazyny energii, Bezpieczeństwo elektryczne, Infrastruktura pojazdów elektrycznych, Napędy wodorowe.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 40/

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA
<p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Diagnosta samochodowy</p>
<p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Szkolenie prowadzone na podstawie odrębnych przepisów dot. uprawnień diagnosty pojazdów samochodowych.</p>
<p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie</p>
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.</p>
<p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji: Szacunkowa ilość osób: 50</p>
<p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p>
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi: Wyposażenie: zgodnie z zakresem tematycznym usługi: stanowisko komputerowe dla prowadzącego podłączone do sieci lokalnej z dostępem do internetu, z drukarką, skanerem i projektorem multimedialnym, z pakietem programów biurowych i programem do tworzenia prezentacji i grafiki, zestaw materiałów biurowych dla uczestników szkolenia. Hala warsztatowa wraz z wyposażeniem w niezbędne urządzenia i narzędzia pozwalające na realizację efektów uczenia się z zakresu praktycznego. Trener: Posiada uprawnienia do prowadzenia kursów dla diagnostów samochodowych, zna przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego, posiada min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wskazanych w rekomendacji.</p>

Liczba godzin usługi dla zajęć teoretycznych min.: 36 h (1 h = 60 min.); **Liczba godzin usługi dla zajęć praktycznych** min.: 80 h (1 h = 60 min.); **Minimalna liczba osób w grupie:** 6; **Maksymalna liczba osób w grupie:** 10.

Optymalne cechy dobrej usługi:

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

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Pracownicy sektora, w szczególności osoby chcące podnieść swoje kwalifikacje do poziomu diagnosty samochodowego.

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

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

Dodatkowe uwagi:

Zakres tematyczny kursu na diagnostę samochodowego obejmuje 116 godzin, podzielonych na 5 części: 1) szkolenie dotyczące okresowych badań technicznych pojazdów, w tym także pojazdu zabytkowego, taksówki, pojazdu uprzywilejowanego oraz pojazdu przeznaczonego do nauki jazdy, pojazdu do przeprowadzania egzaminu państwowego, dodatkowych badań technicznych pojazdów skierowanych przez starostę w celu ustalenia danych niezbędnych do jego rejestracji; 2) szkolenie dotyczące badań technicznych autobusu, którego dopuszczalna prędkość na autostradzie i drodze ekspresowej wynosi 100 km/h; 3) szkolenie dotyczące badań technicznych pojazdów przeznaczonych do przewozu towarów niebezpiecznych; 4) szkolenie dotyczące badań technicznych pojazdów przystosowanych do zasilania gazem; 5) szkolenie dotyczące badań technicznych pojazdów: zarejestrowanych po raz pierwszy za granicą, skierowanych przez organ kontroli ruchu drogowego lub starostę, o ile wymagają specjalistycznego badania, oraz pojazdów, w których dokonano zmian konstrukcyjnych lub wymiany elementów powodujących zmianę danych w dowodzie rejestracyjnym.

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

W wyżej wymienionym opracowaniu uznano wskazane kompetencje za równoważne, wynika to z charakterystyki sektora podzielonego pomiędzy obszary produkcji oraz usług, a także ilość i wielkość firm reprezentujących branżę. Kompetencje dobrane zostały w sposób przekrojowy oraz krzyżowy i odpowiadają na potrzeby sektora w równowadze zapotrzebowania.

5. Rekomendacje Rady mające na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora innych niż kompetencje/kwalifikacje, których deficyt zdiagnozowano w sektorze i opisano w pkt. 3.

Należy podjąć działania centralne, mające na celu rozwój kwalifikacji rynkowych we wskazanym powyżej obszarze rozwoju umiejętności i kompetencji. W tym celu należy zapewnić środki na przygotowanie, przez reprezentatywne dla branży podmioty – reprezentujące pracodawców, oraz włączenie do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji nowych kwalifikacji rynkowych zgodnych z zapotrzebowaniem rynku. Należy przeprowadzić analizę obowiązujących zawodów szkolnictwa branżowego dokonując rozbudowy (zwiększenia ilości) zawodów w branży MOT, a także dokonać rozwoju Dodatkowych Umiejętności Zawodowych zdefiniowanych w obowiązującym rozporządzeniu MEN.