

AKTYWNOŚĆ BADAWCZA I INICJATYWY PLANOWANE DO PODJĘCIA PRZEZ RADĘ

ANNA CZECHOWSKA

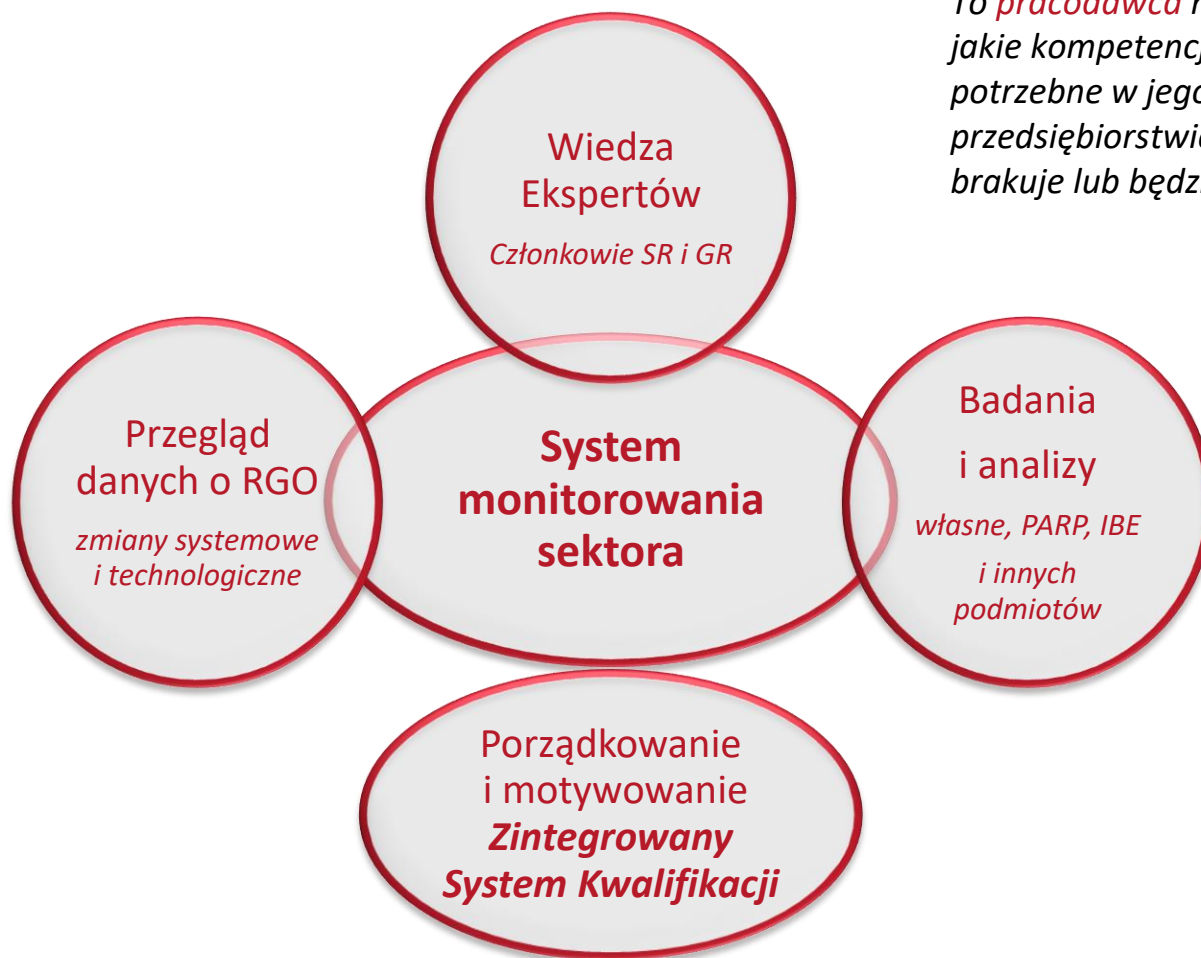
INSTYTUT OCHRONY ŚRODOWISKA – PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY





*Rolą Sektorowej Rady ds. Kompetencji jest określenie jakie kompetencje są **potrzebne** w sektorze, wywieranie wpływu na instytucje edukacyjne, aby ich pozyskanie było **realne** oraz **motywowanie** ludzi, aby chcieli je pozyskiwać*

Jakich kompetencji potrzebujemy w sektorze?



*To **pracodawca** najlepiej wie, jakie kompetencje są lub będą potrzebne w jego przedsiębiorstwie oraz jakich mu brakuje lub będzie brakować*

Jakich kompetencji potrzebujemy w sektorze?

Badania i analizy własne Rady

Praca ciągła, własna

- ☰ Konsultacje wewnętrzne wśród Członków Rady
- ☰ Ciągłe monitorowanie dokumentów strategicznych, regulacji prawnych, projektów B+R+I, raportów dot. rynku pracy i edukacji i innych
- ☰ Ankiety wewnętrzne i inne inicjatywy Członków Sektorowej Rady

Badania zlecone jednorazowo

- ☰ Badanie dotyczące przeglądu prowadzonych działań i projektów modernizujących, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą
- ☰ Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej
- ☰ Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy



Jakich kompetencji potrzebujemy w sektorze?

	PARP	IBE
Realizowane	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – badania jakościowe i ilościowe <ul style="list-style-type: none"> • Ścisła współpraca z PARP i wybranym wykonawcą • Konsultacje na każdym etapie badań • Udział przez nas rekomendowanych Ekspertów • Start: V/VI 2020 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Badanie Oceny Funkcjonowania Kwalifikacji w Sektorze – badania ilościowe i jakościowe na potrzeby tworzenia sektorowych ram kwalifikacji w różnych branżach ☐ Badania jakościowe i ilościowe dot. uczenia się przez całe życie (LLL) ☐ Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
Potencjalne	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Badania i analizy na potrzeby Sektorowych Rad ds. Kompetencji (raporty tematyczne): <ul style="list-style-type: none"> • Analiza danych zastanych (desk research) • Realizacja 2-3 miesiące • Np.: Organizacja i funkcjonowanie sektorowych rad do spraw kompetencji w UE 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Badanie Oceny Funkcjonowania Kwalifikacji w Sektorze – badania ilościowe i jakościowe w sektorze Ochrony Środowiska (?) <ul style="list-style-type: none"> • 2021/2022 rok



Badania i analizy własne Rady – kierunki rozwoju, mobilność, trendy międzynarodowe

Przegląd prowadzonych działań i projektów modernizujących, inwestycyjnych i badawczo-rozwojowych w kraju i za granicą, związanych z gospodarką odpadami oraz podmiotów w nie zaangażowanych

- ☐ Jakiego rodzaju programy krajowe i europejskie wspierające transformację sektora w kierunku GOZ są tworzone przez sektor publiczny? Kto jest ich beneficjentem? Jakich sektorów/branż dotyczą?
- ☐ Czy efekty projektów w ramach zidentyfikowanych programów zostały już wdrożone przez konkretne podmioty sektora? Czy ich wdrożenie wymagało zmiany w strukturze zatrudnienia w podmiocie? W jaki sposób?
- ☐ Czy przedsiębiorstwa w sektorze realizują nowe inwestycje związane z transformacją sektora? Jakiego rodzaju? Czy wpływają one na konieczność pozyskiwania nowych pracowników lub dokształcania obecnych? Czy nowi pracownicy pochodzą z sektora RGO czy z innych sektorów?
- ☐ Jakie przykładowe projekty badawczo-rozwojowe i innowacyjne zostały zrealizowane i wdrożone w innych krajach unijnych? Jak wpłynęły na zmianę zatrudnienia i zapotrzebowanie na kompetencje w przedsiębiorstwach je wdrażających oraz z nimi współpracujących?

Zdefiniowanie SGO, ustalenia linii demarkacyjnej oraz punktów styku kompetencji z innymi gałęziami gospodarki w celu zwiększenia mobilności pracowników między sektorami, określenie kierunków zmian sektora poprzez odniesienie do zmian zachodzących w innych krajach europejskich.



Badania i analizy własne Rady - edukacja

Analiza oferty edukacyjnej formalnej i pozaformalnej oraz dostępnej oferty staży i praktyk i ich adekwatności do potrzeb pracodawców

- ☐ Czy w ramach istniejących podstaw programowych nauczania w szkolnictwie branżowym /wyższym daje się wyodrębnić efekty uczenia się potrzebne w SGO? Czy są wystarczające? Jakich brakuje? Jak je dostosowywać?
- ☐ W jaki sposób realizowany jest obowiązek praktycznej nauki w zawodzie? (Pytamy o: podmioty, korzyści, bariery, jakość)
- ☐ W jaki sposób oferta edukacji pozaformalnej uzupełnia braki kompetencyjne absolwentów szkół zawodowych i uczelni wyższych? Czy jest ona wystarczająca do potrzeb branży? Jak jest jej jakość?
- ☐ Czy szkoły branżowe i uczelnie prowadzą badania/ monitoring zapotrzebowania rynku pracy i dostosowują program nauczania do potrzeb kompetencyjnych sektora?
- ☐ Jak szybko (tj. w jakim czasie) szkoła branżowa i uczelnia wyższa ma możliwość dostosowania programu nauczania w stosunku do oczekiwań gospodarki (ryнку pracy)? Czy zmiana programu nauczania/dostosowanie jest prowadzone we współpracy z biznesem? Od czego jest to uzależnione?

Analiza programów nauczania dla zawodów związanych z SGO, analiza oferty uczelni wyższych w zakresie studiów I i II stopnia oraz studiów podyplomowych. Weryfikacja realizacji obowiązku praktycznej nauki w zawodzie.
Identyfikacja modelowych rozwiązań - dobrych praktyk.



Badania i analizy własne Rady - specyficzne potrzeby

Badania pogłębione dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia i/lub o niskich kwalifikacjach oraz innych grup zagrożonych dyskryminacją (w tym z niepełnosprawnościami)

- ☒ Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub zawodowym? Z których grup szczególnie jest to możliwe? Jakie warunki muszą te osoby spełnić? Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane?
- ☒ Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy)?
- ☒ Czy pracodawcy sektora zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań rozwojowych?
- ☒ Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób? Jakiego rodzaju? Jakie kompetencje będą na nich szczególnie istotne? Jakiego rodzaju działania winny być podjęte, aby ww. osoby do nich przygotować?
- ☒ Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w sektorze? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?

Analiza kompetencji pod kątem ich dopasowania do potrzeb sektora. Identyfikacja stanowisk pracy i zadań zawodowych, do których możliwe jest dostosowanie kompetencji osób z poszczególnych grup.

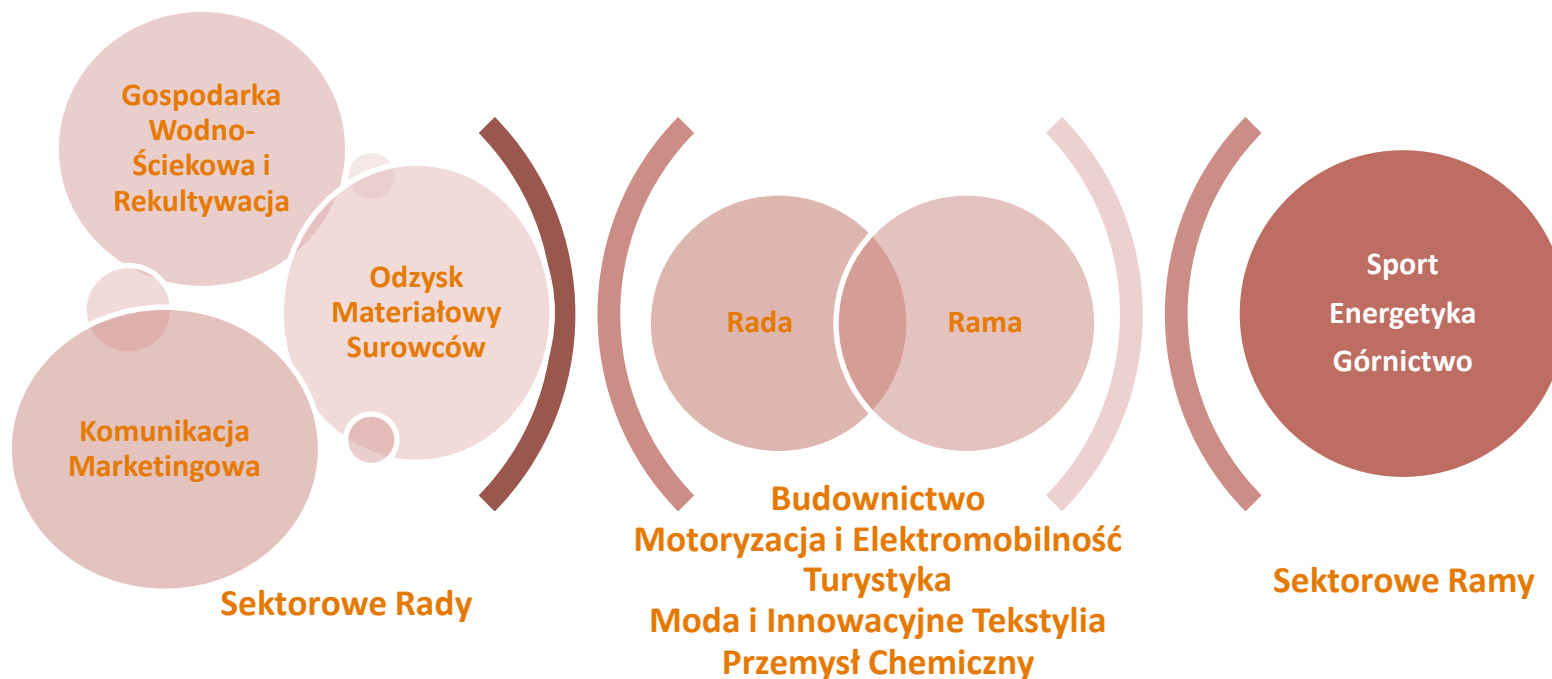


Jak zapewnić uporządkowany i szybki rozwój kompetencji w sektorze - ZSK?

- ☐ Sektorowa Rama Kwalifikacji – hierarchiczny układ kluczowych kompetencji w podziale na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne
- ☐ Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – baza kwalifikacji opisanych w tym samym standardzie językiem efektów uczenia się i określonymi kryteriami weryfikacji poszczególnych umiejętności
- ☐ Kwalifikacje uregulowane – współpraca z poszczególnymi Ministrami, wsparcie w przeglądzie i dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb sektora i wymogów ZSK
- ☐ Walidacja i certyfikacja wraz z systemem zapewniania jakości – szybki i elastyczny sposób dostosowania swoich kompetencji do zmieniających się potrzeb sektora



Jak zapewnić uporządkowany i szybki rozwój kompetencji w sektorze – ZSK (obecnie 21 sektorów)?



Jak zapewnić uporządkowany i szybki rozwój kompetencji w sektorze - ZSK?



Skąd wziąć kwalifikacje potrzebne sektorowi – inicjatywy Rady

- ☰ Wpływ na edukację formalną:
 - ☰ rekomendacje dot. zmian legislacyjnych w obszarze edukacji,
 - ☰ współpraca biznesu z edukacją – porozumienia sektorowe
 - ☰ opiniowanie badań prognozy zapotrzebowania na kompetencje w edukacji (MEN+IBE)
- ☰ Wpływ na edukację pozaformalną:
 - ☰ rekomendacje dot. usług szkoleniowo-doradczych, realizowanych przez PARP
 - ☰ monitorowanie jakości realizowanych usług, w tym wymóg dot. walidacji i certyfikacji,
 - ☰ rekomendacje dot. tworzenia kwalifikacji rynkowych oraz opiniowanie wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych do ZSK



Skąd wziąć kwalifikacje potrzebne sektorowi – inicjatywy Rady

- ☐ Poszukiwanie źródeł finansowania – wspólne przedsięwzięcia podmiotów reprezentowanych w Radach
- ☐ Ścisła współpraca z innymi Sektorowymi Radami ds. Kompetencji, PARP i IBE, np.:
 - ☐ wpływ na kształt ustawy o ZSK i procesu włączania kwalifikacji do ZSK
 - ☐ współpraca dot. Strategii Umiejętności
 - ☐ udział w debacie publicznej dot. ZSK (np. 24.02 – ZSK jako narzędzie kompetencji ICT)
 - ☐ wspólne przedsięwzięcia promocyjne np. Dni Uczenia się Dorosłych, Pracodawca Jutra
 - ☐ wymiana doświadczeń, rekomendacje międzysektorowe, praca nad kwalifikacjami „przekrojowymi”
 - ☐ wspólne inicjatywy, np.: zwolnienie walidacji i certyfikacji z VAT, spójna współpraca z Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)



Dziękuję za uwagę

Anna Czechowska

Ekspert ds. badań i ZSK

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Odzysk Materiałowy Surowców

Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy

mob.: 695 373 544

e-mail: anna.czechowska@ios.edu.pl

www.srk-odzysk.kig.pl