

Rozwój = Wiedza + Edukacja



Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Sektor żywności wysokiej jakości

Newsletter – wrzesień 2021 r.

W numerze:

VII posiedzenie członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości	1
Seminarium informacyjne na temat Sektorowych Ram Kwalifikacji	2
#idearozwojubiznesu – cykl edukacyjnych spotkań online.....	3
Świat się zmienia. Jakich kompetencji będziemy potrzebowali w przyszłości?.....	5
Kontrakt branżowy	9
Monitoring legislacyjny	10

VII posiedzenie członków

Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

28 września br. odbyło się siódme posiedzenie plenarne członków Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości.

W trakcie spotkania Adriana Skorupska i Anna Tarnawa z Departamentu Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości omówiły **raport z badania BBKL, którego głównym celem było zwiększenie wiedzy na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje w branży żywności.**

Badanie składało się z części jakościowej, którą zrealizowano w formie wywiadów

indywidualnych, panelów eksperckich – w tym z członkami Rady, badania delfickiego i warsztatów kompetencyjnych oraz z części ilościowej, w ramach której przeprowadzono wywiady z ponad 1 600 pracodawcami i pracownikami.



Badanie realizowane było przez konsorcjum 4 firm w okresie od 2 listopada 2020 r. do 12 lipca br.



Raport z przeprowadzonej edycji został przyjęty i obecnie przygotowywany jest do druku. Dokument przedstawia charakterystykę branży, bilans kompetencji w ramach profili opracowanych dla kluczowych stanowisk, podejmuje próbę przewidzenia przyszłości sektora, a przede wszystkim przedstawia rekomendacje dla branży. Opublikowanie raportu nastąpi w trakcie Okrągłego stołu planowanego na połowę grudnia br.

W następnym punkcie agendy podsumowano dotychczasowe zrealizowane działania Rady oraz omówiono planowane prace w IV kwartale 2021 r. Kolejne posiedzenie członków Rady odbędzie się w IV kwartale br.

Po omówieniu zagadnień dotyczących działań Rady, **członkowie Rady wzięli udział w seminarium informacyjnym na temat Sektorowych Ram Kwalifikacji dla przedstawicieli sektora żywności wysokiej jakości** zrealizowanym w ramach projektu „Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu”.

Działalność Rady jest finansowana na podstawie postanowień umowy nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR02/18 z dnia 25 września 2019 r. w ramach Działania 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020.

Seminarium informacyjne na temat Sektorowych Ram Kwalifikacji

28 września br. członkowie Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości wzięli udział w seminarium informacyjnym na temat Sektorowych Ram Kwalifikacji dla przedstawicieli sektora żywności wysokiej jakości.

Spotkanie w formie zdalnej otworzyła prezentacja „Sektorowe ramy kwalifikacji w teorii i praktyce” dr. Dawida Dymkowskiego, Eksperta merytorycznego ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Zespole ds. Systemu Kwalifikacji



Sektorowe ramy kwalifikacji w teorii i praktyce



Instytutu Badań Edukacyjnych, w trakcie której przedstawiony został Zintegrowany System Kwalifikacji i jego znaczenie dla koncepcji uczenia się przez całe życie.

Ekspert IBE omówił również zagadnienie sektorowych ram kwalifikacji jako narzędzia ZSK oraz podzielił się doświadczeniami projektowymi w zakresie prac nad sektorową ramą kwalifikacji.

W głównej części seminarium członkowie Rady wzięli udział w warsztacie nad definicją i granicami sektora. W jego trakcie poszukiwano odpowiedzi na pytania umożliwiające scharakteryzowanie sektora:

- Jakie procesy pracy/ technologiczne/ inne obejmuje sektor żywności wysokiej jakości?
- Jakie są granice sektora?

- Czy sektor dzieli się na podsektory?
- Jak procesy różnicują się/dzielą pomiędzy podsektorami?
- Jakie problemy można napotkać przy próbach definiowania sektora żywności wysokiej jakości?

Wydarzenie zostało zrealizowane w ramach projektu „Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw skierowanych do użytkowników końcowych systemu”.

#idearozwojubiznesu – cykl edukacyjnych spotkań online

15 września br. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Ministerstwo Rozwoju i Technologii rozpoczęli cykl edukacyjnych wideokonferencji dla przedsiębiorców. Spotkania poświęcone są pakietowi rozwiązań przygotowanych przez rząd, których celem jest wsparcie właścicieli firm w prowadzeniu działalności gospodarczej, również tych które zostały dotknięte skutkami pandemii.

Cykl „Idea Rozwoju Twojego Biznesu” to seria spotkań online poświęconych wybranym rozwiązaniom z Polskiego Ładu, a także tarczy antykryzysowej i finansowej, podczas których eksperci z kluczowych instytucji w krajowym systemie gospodarczym dzielą się wiedzą i praktycznymi wskazówkami na temat korzystania z rozwiązań osłonowych proponowanych firmom przez rząd.

– *Dzięki staraniom przedsiębiorców, pracowników oraz mądroj i szybkiej pomocy państwa o bezprecedensowej skali, polska*

gospodarka poradziła sobie z pandemią nadzwyczaj dobrze. Pandemia jest jednak cezurą, która wyznacza trwałą zmianę naszego sposobu funkcjonowania. Nowe czasy potrzebują nowego spojrzenia na gospodarkę i reform społeczno-gospodarczych, które pozwolą jej na rozwój na nowych pułapach. Naszą receptą na restart gospodarki po globalnym wstrząsie związanym z pandemią jest Polski Ład. To nie tylko historyczne podwyższenie kwoty wolnej od podatków do wysokości 30 tys. zł, ale także kilkanaście korzystnych rozwiązań podatkowych dla przedsiębiorstw. To rozszerzone opcje ryczałtu w PIT (ryczałt od przychodów ewidencjonowanych) i w CIT (estoński CIT), nowe ulgi na innowacje (w tym ulga na prototyp, na zatrudnienie innowacyjnych pracowników oraz na robotyzację), a także ulgi na rozwój i ekspansję – powiedziała Olga Semeniuk, wiceminister rozwoju i technologii.

Wsparcie przede wszystkim

Do udziału w spotkaniach zaproszeni zostali eksperci z 19 instytucji, m.in.: Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej, Ministerstwa Finansów, KUKiE, Głównego Urzędu Miar, Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego, Urzędu Zamówień Publicznych, ZUS, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju czy BGK.



– PARP od początku pandemii wspiera MŚP zarówno specjalnymi programami pomocy finansowej, jak i wsparciem merytorycznym. Przykładem jest kolejny cykl wideokonferencji edukacyjnych. Zależy nam na tym, aby dzięki spotkaniom online dotrzeć do jak najszerszego grona przedsiębiorców. Do współpracy zaprosiliśmy ekspertów z różnych instytucji i branż, którzy opowiedzą o tych rozwiązaniach osłonowych, które rząd przygotował dla przedsiębiorców – mówi Mikołaj Różycki, p.o. prezesa PARP.

Konkretne rozwiązania

W trakcie wideokonferencji poruszane są m.in. tematy: aspektów prawnych przy wprowadzaniu firmy na rynki zagraniczne, korzystania przez biznes z cyfryzacji administracji, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, regulacji zamówień publicznych czy pozyskiwania i utrzymywania młodych pracowników.

Przedsiębiorcy dowiadują się też więcej o Systemie Rejestrów w Turystyce, Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków czy Funduszu Pracy na rzecz polskiej przedsiębiorczości.

– Ostatni rok sprawił, że doceniliśmy innowacyjność, elastyczność i cyfryzację różnych procesów zarówno w przedsiębiorstwach, jak i samorządach. Dzięki przewidzianemu spotkaniu w ramach wideokonferencji możemy sprawdzić, co w tym czasie zadziało i gdzie jesteśmy. Jakie szanse zostały wykorzystane, a jakie wciąż nie? Jaka czeka nas przyszłość pod kątem innowacji, trendów, ale też np. cyber-bezpieczeństwa – komentuje Małgorzata Jarosińska-Jedynak, sekretarz stanu w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej.

Konferencje aż do grudnia

Każde spotkanie składa się indywidualnych prelekcji zaproszonych ekspertów, moderowanej dyskusji na najważniejsze z poruszonych tematów, a także odpowiedzi na pytania uczestników.

Konferencje z cyklu #idearozwojubiznesu są transmitowane „na żywo” na stronie internetowej www.parp.gov.pl/idearozwojubiznesu. Udział w wydarzeniach jest bezpłatny i nie wymaga wcześniejszej rejestracji.



Partnerami merytorycznymi cyklu videokonferencji „#idearozwojubiznesu” są Ministerstwo Finansów, KAS, MFiPR, Agencja Rozwoju Przemysłu, Urząd Zamówień Publicznych, BGK, ZUS, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, KUKE, PAiH, Platforma Przemysłu Przyszłości, Urząd Patentowy

Rzeczypospolitej Polskiej, Urząd Dozoru Technicznego, Główny Urząd Miar i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Patronami medialnymi cyklu są: Polska Agencja Prasowa, Polsat News oraz Polska Press.

Źródło: PARP

Świat się zmienia. Jakich kompetencji będziemy potrzebowali w przyszłości?



Najbliższe lata to czas dynamicznego rozwoju i zmian w wielu zawodach i branżach. Pojawi się konieczność zmiany struktury i sposobu funkcjonowania firm, a co za tym idzie, zmienią się obowiązki pracowników i kluczowe umiejętności pożądane przez pracodawców. Zmiany te będzie determinować wiele czynników, na które często nie będziemy mieli wpływu.

Istnieje kilka megatrendów oddziałujących na sytuację na rynku pracy. Wśród najczęściej wymienianych np. przez OECD są m.in: szybki rozwój nowych technologii, rozwój inteligentnych maszyn i systemów, globalizacja, gwałtownie rosnąca liczba danych, podwyższająca się średnia wieku i coraz dłuższy okres aktywności zawodowej oraz sharing economy- czyli współdzielenie pracowników i open source jako oddolne źródła innowacyjnych rozwiązań. Cały ekosystem edukacyjno-

szkoleniowy powinien wnikliwie śledzić powyższe zjawiska, dopasowywać swoją ofertę do bieżących potrzeb, ale i antycypować potrzeby rynku.

Znikające zawody

Wiele spośród dziś istniejących zawodów za kilka lat mogą całkowicie zniknąć, a na rynku pojawią się dziś nam jeszcze nieznane, zupełnie nowe specjalizacje. Według instytutu McKinsey, do 2030 roku około 15% aktualnie istniejących zawodów przestanie istnieć. Zdecydowana większość prognoz wskazuje, że w najbliższych latach z mapy zawodów znikną te dotyczące powtarzalnej pracy fizycznej i przetwarzania informacji. Bank Światowy prognozuje natomiast, że aż 57% zawodów w krajach OECD ulegnie procesowi automatyzacji. Według raportu „Future of Skills. Employment in 2030” zawód przyszłości już teraz wykonuje 10% osób, 70% będzie musiało zmienić sposób wykonywania swojej profesji, a 20% powinno liczyć się z tym, że ich obowiązki przejmą roboty.

Przez ostatnie kilkanaście miesięcy na rynku pracy dla wielu najbardziej odczuwalny był trend związany z rozwojem nowoczesnych technologii, automatyzacji i cyfryzacji. Pojawienie się

pandemii COVID-19 tylko wyraźniej unaocznilo nam jak ten trend zmienia naszą zawodową rzeczywistość. A tempo wdrażania nowych technologii pozostaje niesłabnące, a w wielu branżach może nawet przyspieszyć.

Maszyny zamiast ludzi?

Według raportu „The Future of Jobs” Światowego Forum Ekonomicznego, do 2025 roku wyrówna się czas spędzany w pracy przez człowieka i maszynę. Nie powinniśmy jednak obawiać się tego zjawiska jeżeli będziemy mieli jego świadomość i zaczniemy się odpowiednio przygotowywać na jego konsekwencje. Rozwój technologii bowiem nie tylko zredukuje listę obecnych zawodów, ale również przyniesie nowe miejsca pracy. Analitycy Światowego Forum Ekonomicznego szacują, że do 2025 r. 85 mln miejsc pracy może zostać zastąpionych przez zmianę w podziale pracy między ludźmi i maszynami, natomiast na rynku pracy może pojawić się aż 97 mln nowych ról, bardziej dostosowanych do nowego podziału pracy między ludźmi, maszynami i systemami wykorzystującymi różnego rodzaju algorytmy. Człowiek nadal pozostanie niezastąpiony, ale pod warunkiem, że będzie posiadał konkretne umiejętności i kompetencje. Adaptując się do nowej rzeczywistości **potrzebujemy takich kompetencji, które dają nam przewagę nad technologią**, pozwalają współpracować, a nie konkurować z maszynami i odnaleźć się na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Technologia i postęp to także coraz wyższa średnia wieku i dłuższy czas aktywności

zawodowej, co oznacza kilkukrotną zmianę zawodu w karierze. Jedną z najbardziej pożądanых dziś kompetencji jest gotowość i umiejętność szybkiego uczenia się (learnability) oraz otwartość na zmiany i umiejętność adaptacji.

Dla dużej części pracodawców konieczność adaptacji do nowej rzeczywistości i ciągłego rozwoju już od dawna była oczywista. Innym dopiero pojawienie się pandemii i związanych z nią ograniczeń wyraźnie unaocznilo przewagę firm o wysokim poziomie cyfryzacji i zespołach szybko adaptujących się do zmian. Jak wynika z raportu „The Future of Jobs 2020” Światowego Forum Ekonomicznego pomimo obecnego spowolnienia gospodarczego zdecydowana większość pracodawców dostrzega wartość inwestycji w kapitał ludzki. Średnio 66 proc. ankietowanych pracodawców spodziewa się zwrotu z inwestycji w podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie w ciągu jednego roku. Średnio pracodawcy spodziewają się, że do 2025 r. będą oferować możliwość przekwalifikowania się i podnoszenie kwalifikacji dla nieco ponad 70 proc. swoich pracowników.

Także na poziomie jednostkowym wyraźnie widać wzrost świadomości konieczności rozwoju umiejętności i kompetencji. Analitycy Światowego Forum Ekonomicznego odnotowują aż dynamiczny wzrost liczby osób poszukujących możliwości uczenia się online z własnej inicjatywy, pięciokrotny wzrost w zakresie zapewniania pracownikom możliwości uczenia się online przez pracodawców oraz 900 proc.

wzrost liczby zapisów dla osób uczących się z wykorzystaniem Internetu poprzez programy rządowe. Osoby o stabilnym zatrudnieniu kładą nacisk w szczególności na kursy rozwoju osobistego, zainteresowanie nimi w tej grupie badanych wzrosło o 88 proc. w stosunku do 2019 r. Z kolei osoby bezrobotne kładą większy nacisk na naukę umiejętności cyfrowych, takich jak analiza danych, informatyka i technologie informacyjne.

Kompetencje i umiejętności, które warto rozwijać by rozpocząć pracę w zawodach przyszłości

Za jedną z najważniejszych umiejętności przyszłości można uznać **umiejętność analitycznego i krytycznego myślenia**. Uczestnicy Światowego Forum Ekonomicznego w Davos uznali krytyczne myślenie i kompleksowe rozwiązywanie problemów za najbardziej poszukiwane umiejętności na rynku pracy, zaś magazyn Forbes umieścił krytyczne myślenie na I miejscu niezbędnych kompetencji XXI wieku. Dalej na liście kompetencji przyszłości znalazły się m. in: Kreatywność i inicjatywa, Aktywne uczenie się, Odporność, tolerancja na stres i elastyczność, Kompleksowe rozwiązywanie złożonych problemów, Umiejętność myślenia analitycznego i innowacyjność, Wykorzystanie, monitorowanie i kontrola technologii, Orientacja na usługi, Projektowanie i programowanie technologii, Zarządzanie personelem, Inteligencja emocjonalna, Zarządzanie zasobami finansowymi i materialnymi, Przywództwo i wpływ społeczny, Mentoring i przekazywanie wiedzy.

Podobnie przedstawia się katalog kompetencji o rosnącym znaczeniu na rynku pracy opracowany przez analityków firmy McKinsey:

- Kompetencje społeczne - rozumiane jako: Przedsiębiorczość i zdolność do podejmowania inicjatywy (proaktywność), Zarządzanie ludźmi i zespołami – w tym zarządzanie talentami, wiekiem i różnorodnością, Przywództwo i wpływ społeczny, Zdolności negocjacyjne - rozwiązywanie konfliktów, godzenie różnic, Inteligencja emocjonalna – umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych ludzi, zarządzania nimi, Orientacja na potrzeby, Współpraca – dostosowywanie działań swoich i organizacji w odniesieniu do działań innych, Kompetencja międzykulturowa, Zarządzanie różnorodnością, **do 2030 r. na europejskim rynku pracy popyt na kompetencje społeczne wzrośnie aż o 22%. Najszybciej, bo o 1/3, będzie rósł popyt na przedsiębiorczość i zdolność do podejmowania inicjatywy.**



- Wyższe kompetencje poznawcze - rozumiane jako: Interdyscyplinarność i elastyczność poznawcza – zdolność do przełączania myślenia między różnymi problemami lub zestawami reguł, Myślenie projektowe i umiejętność przypisywania priorytetów informacjom,

Rozwiązywanie złożonych problemów,
Krytyczne myślenie – wykorzystanie logiki
i rozumowania do zidentyfikowania
mocnych i słabych stron alternatywnych
rozwiązań lub podejść do problemów,
Kreatywność, **do 2030 r. na europejskim
rynku pracy popyt na wyższe**

kompetencje poznawcze wzrośnie o 14%.

Jednocześnie coraz mniejsze znaczenie
będą posiadać podstawowe umiejętności
poznawcze, w tym podstawowe
umiejętności przetwarzania danych –
w Europie aż o 23% w ciągu najbliższych
10 lat.

- Kompetencje techniczne i cyfrowe -
z uwzględnieniem zróżnicowania
poziomów na: Podstawowe - Umiejętność
posługiwania się technologiami cyfrowymi
w codziennej pracy, zwłaszcza w dziedzinie
rozwiązywania problemów i wyszukiwania
informacji. Na europejskim rynku pracy
popyt na nie wzrośnie o 65% do 2030 r.

Zaawansowane - Rozumienie
zaawansowanych technologii cyfrowych,
umiejętność ich rozwijania
i dostosowywania, analiza i ocena
systemów, projektowanie
i programowanie technologii. W Europie
do 2030 r. pracownicy będą przeznaczać
ponad 40% czasu więcej na czynności
wykorzystujące takie właśnie
kompetencje. Popyt na zaawansowane
umiejętności programistyczne
i informatyczne wzrośnie aż o 90%.

Wyraźnie widać, że w przywołanych
badaniach większość kompetencji
zapewniających nam sukces w nowej
rzeczywistości zawodowej się powtarza.
To głównie umiejętności społeczne dające
nam przewagę nad maszynami oraz

możliwość sprawnego funkcjonowania
w środowisku pracy, które jest
rozproszone geograficznie, zróżnicowane
wiekowo i kulturowo oraz podatne na
częste i szybkie zmiany, a także
umiejętności tworzenia i wykorzystywania
nowych technologii.

Uczestnicy Światowego Forum
Ekonomicznego podkreślają, że
zarówno **pracodawców, pracowników, jak
i osoby poszukujące pracy w najbliższych
latach czekają przede wszystkim zmiany.**

Warto otworzyć się nie tylko na
pozyskiwanie nowych umiejętności, ale
i na zdobywanie ich nowymi metodami.
Nieaktualny jest już model przechodzenia
przez kolejne etapy systemu
edukacyjnego, a następnie praca
w wyuczonym zawodzie przez całe życie.
Celem edukacyjnym przestaje być
„zdobycie dyplomu”. Edukacja staje się
stałym elementem naszej rzeczywistości
i towarzyszy nam przez całe życie (**life-long
learning**). Źródłem przewagi rynkowej nie
są już kompetencje eksperckie i ściśle
chroniona przez specjalistów wiedza, która
gwarantowała im kiedyś wysoką pozycję
zawodową. W nowej rzeczywistości,
w której dostęp do wiedzy jest
powszechny, źródłem przewagi
konkurencyjnej na rynku pracy jest tempo
w jakim zdobywamy nowe umiejętności.

W ekosystemie wspierającym uczenie się
przez całe życie ważną rolę odgrywają już
nie tylko formalne instytucje kształcenia,
ale także różnego rodzaju platformy
edukacyjne oraz wszelkie materiały
dostępne online zwiększające możliwości
samorozwoju niewielkim kosztem.
Istotnym elementem jest także

komercyjny rynek edukacyjny oferujący szkolenia i kursy wraz z certyfikacją umiejętności alternatywną wobec tradycyjnej edukacji formalnej.

Dzięki popytowemu podejściu do wspierania rozwoju kompetencji oferta szkoleniowa w Bazie Usług Rozwojowych na bieżąco dostosowuje się do potrzeb

rynku. Już teraz około 1/3 ofert w Bazie realizowanych jest zdalnie. Wśród ponad 30 tys. usług dostępnych każdego dnia z łatwością znajdziemy szkolenia rozwijające kompetencje przyszłości.

Źródło: PARP.

Kontrakt branżowy

24 września br. odbyło się spotkanie z Olgą Semeniuk, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii pod tytułem: "Kontrakt branżowy - debata nad kształtem nowego sektorowego instrumentu wsparcia".



W trakcie spotkania została zaprezentowana i poddana po dyskusję opracowana koncepcja nowego instrumentu - Kontraktu Branżowego, narzędzia którego celem jest podtrzymywanie konkurencyjności tych sektorów krajowego przemysłu, które w toku transformacji osiągnęły status najbardziej znaczących, a w których konkurencyjność związana jest z wykorzystaniem efektów skali, w tym branży rolno-spożywczej.

Kontrakt Branżowy jest jednym z narzędzi realizacji założeń Strategii na rzecz

Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.).

W założeniu będzie to Umowa zawierana pomiędzy Rządem a przedstawicielami danej gałęzi przemysłu, która będzie miała swoje precyzyjnie określone cele, oczekiwane rezultaty i czas trwania. Obie strony zobowiążą się do działań, które są odpowiedzialne na bariery napotymane przez przemysł i wpiszą się w strategię rozwoju polskiej gospodarki. Uzgodnienie tych dwóch potrzeb w procesie tworzenia kontraktu branżowego pozwoli uzyskać lepszą synergię pomiędzy prorozwojowymi działaniami sektorów prywatnego i publicznego. Korzyścią dla branży jest zaprojektowanie działań sektora publicznego, dopasowanych do konkretnych potrzeb danej branży, które mogą nie być dostatecznie dobrze zaspokajane w ramach polityk horyzontalnych.

Prace nad kontraktem mają posłużyć również samoorganizacji branży i wspólnej refleksji nad jej potrzebami, a także zachęcić do współpracy biznesowej, nastawionej na długofalowy rozwój.

Źródło: MRiT, PFPŻ ZP

Monitoring legislacyjny

Zestawienie aktów prawnych z obszaru edukacji zawierających regulacje mogące mieć wpływ na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy w sektorze Żywności Wysokiej Jakości na poziomie krajowym i unijnym:

- [Czerwiec/Lipiec 2021 r. >>](#)

Monitoring przygotowany jest cyklicznie przez Eksperta ds. Legislacji Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości, który utrzymuje stały kontakt z instytucjami pełniącymi funkcje regulacyjne w kraju oraz śledzi zmiany legislacyjne w Unii Europejskiej.

W bieżącej edycji monitoringu zostały uwzględnione m.in.:

- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw;
- Projekt rozporządzenia MEN zmieniającego rozporządzenie ws. podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia;
- Konsultacje publiczne Komisji Europejskiej w zakresie Drogi do sukcesów w szkole – rozwiązania problemu słabych wyników w zakresie umiejętności podstawowych i wczesnego kończenia nauki.

O Sektorowej Radzie ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości

Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości stanowi forum wymiany informacji o potrzebach i wymaganiach dotyczących zarówno kwalifikacji, jak i kompetencji pracowników wszystkich szczebli produkcji w sektorze, z uwzględnieniem przedstawicieli pracodawców, edukacji formalnej i nieformalnej oraz administracji państwowej. Zadaniem Rady jest także prowadzenie monitoringu legislacji i zmian merytorycznych dotyczących zawodów w tym obszarze oraz wypracowywanie rozwiązań w celu dopasowania systemu kształcenia do zapotrzebowania sektora, jak również opracowywanie rekomendacji badań i rozwoju kompetencji w sektorze.

Realizatorzy projektu Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości



Newsletter powstaje w ramach projektu: **Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Sektor żywności wysokiej jakości**, sfinansowanego w ramach: Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Działanie numer 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.

