

REKOMENDACJA¹ NR

02/2020

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

SEKTOR ŻYWNOSCI WYSOKIEJ JAKOŚCI

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 1/11/2020 Z DNIA 6 LISTOPADA 2020 R.

2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Na podstawie analizy literatury (aktualne polskie i zagraniczne piśmiennictwo naukowe i branżowe), rozmów z członkami Sektorowej Rady ds. Kompetencji i członkami grup roboczych, jak również na podstawie przygotowanego w ramach projektu (zadanie 4) Raportu Wyjściowego „Kompetencje w branży spożywczej”, określono zapotrzebowanie na kompetencje/ kwalifikacje w sektorze. Analizę przeprowadzono w okresie lipiec-sierpień 2020 i przedstawia ona stan na rok 2020 (Raport Wyjściowy „Kompetencje w branży spożywczej” został zakończony w lutym 2020). Uwzględniono tu stan sektora w Polsce, jak również perspektywy jego rozwoju, biorąc pod uwagę stan sektora w innych krajach (w tym szczególnie krajach Unii Europejskiej).

Zdefiniowane kompetencje/ kwalifikacje w sektorze obejmują te włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz te które tam nie zostały włączone. W odniesieniu do zdefiniowanych kompetencji/ kwalifikacji dokonano następnie gradacji, uwzględniając: (1) ich rolę dla branży, (2) ilość pracowników sektora którzy obecnie posiadają dane kompetencje/ kwalifikacje, (3) wyzwania dla produkcji żywności wysokiej jakości spełniającej oczekiwania konsumentów oraz (4) to jak bardzo dane kompetencje/ kwalifikacje są deficytowe dla sektora.

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.

Wyłonione kompetencje/ kwalifikacje można podzielić na takie które są niezbędne dla wąskiego grona pracowników którzy powinni mieć wysokie kwalifikacje ze specyficznego zakresu (w ich przypadku zaplanowano usługi rozwojowe dla grupy 300 osób które mają stać się specjalistami w swoim miejscu pracy, którzy wyznaczają kierunki i wskazują konieczne zmiany związane z rozwojem sektora) [oznaczone jako A] oraz takie które są niezbędne dla szerokiego grona pracowników sektora (w ich przypadku zaplanowano usługi rozwojowe dla grupy 600-5000 osób, w zależności od kompetencji/ kwalifikacji, które są technologami, lub szeregowymi pracownikami, ale mają szerzyć wiedzę i przekazywać ją innym pracownikom na ich poziomie) [oznaczone jako B].

Zdefiniowane kompetencje/ kwalifikacje w sektorze w grupie A (niezbędne dla wąskiego grona pracowników którzy powinni mieć wysokie kwalifikacje ze specyficznego zakresu, którzy mają stać się specjalistami w swoim miejscu pracy, wyznaczają kierunki i wskazują konieczne zmiany związane z rozwojem sektora):

- Zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym -
- Planowanie i logistyka w procesie produkcji żywności
- Wykorzystywanie systemów wspomagania komputerowego w produkcji żywności
- Kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych
- Projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej
- Modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych
- Znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych
- Badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów

Zdefiniowane kompetencje/ kwalifikacje w sektorze w grupie B (niezbędne dla szerokiego grona pracowników sektora, którzy są technologami, lub szeregowymi pracownikami, ale mają szerzyć wiedzę i przekazywać ją innym pracownikom na ich poziomie):

- Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych
- Organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców
- Organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych
- Projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności
- Zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności
- Opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności
- Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń
- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego

Kolejność (ważność) kompetencji/ kwalifikacji w sektorze (wraz z określeniem grupy docelowej – wg kategorii opisanych powyżej) została ustalona następująco:

- Zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym - A

- Planowanie i logistyka w procesie produkcji żywności - A
- Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych - B
- Wykorzystywanie systemów wspomaganie komputerowego w produkcji żywności - A
- Organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców - B
- Organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych - B
- Kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych - A
- Projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej - A
- Modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych - A
- Projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności - B
- Znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych - A
- Badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów - A
- Zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności - B
- Opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności - B
- Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń - B
- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego - B

Wybrane piśmiennictwo:

1. Barska, A. Atrybuty produktu żywnościowego a decyzje konsumentów. *Handel Wewnętrzny* 2018, 3(374), 37-47.
2. Bińkowski, J. Prawne aspekty produkcji i obrotu żywnością na małą skalę w krajach europejskich. Analiza legislacji unijnej, przykłady rozwiązań prawnych krajów członkowskich UE. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Warsaw Enterprise Institute. 1-21.
3. Błaszczak, A. Grześkiewicz, W. Żywność funkcjonalna – szansa czy zagrożenie dla zdrowia? *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*. 2014, 20(2), 214–221.
4. Canfora, I. Certyfikacja i ochrona jakości produktów rolno-żywnościowych. *Przegląd prawa rolnego*, 2014, 2 (15), 223-232.
5. Capanidis, D.; Kowalewski, P. Przegląd systemów wspomaganie procesów konstruowania i wytwarzania. *Zeszyty Naukowe Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki. Studia z Nauk Technicznych*. 2012, 1, 25-42.
6. Cyrek, P.; Grzybek, M.; Makarski, S. Kreowanie jakości handlowej artykułów żywnościowych. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2016.
7. Czajkowska, K.; Kowalska, H.; Piotrowski, D. Rola konsumenta w procesie projektowania nowych produktów spożywczych. *Zeszyty Problemowe Postępów Nauk Rolniczych*. 2013, 575, 23–32.
8. Jagoda, A. Organizacja pracy w przedsiębiorstwie. Identyfikacja, diagnoza, perspektywy. *Monografie i Opracowania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*. 2017, 265, 226.
9. Jałowiecki, P.; Jałowiecka, E. Ocena zaawansowania systemów logistycznych w polskich przedsiębiorstwach produkcji żywności. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Problemy Rolnictwa Światowego*. 2014, 14[29], 2.
10. Janczewska, D. Jakościowy aspekt logistycznych decyzji zaopatrzeniowych w przedsiębiorstwach w branży cukierniczej. *Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie*. 2015, 2 (21), 60-74.

11. Jarossová, M. Ocena i propozycje doskonalenia działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w wybranym przedsiębiorstwie spożywczym. [W] Evaluation and proposals for improvement of activities in the field of occupational health and safety in a selected food enterprise. Warunki Środowiska Pracy A Zdrowie Pracowników. 2018, 237-256.
12. Kuklinowska, I. Logistyka dystrybucji na przykładzie sieci handlowej TESCO. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, 2018, 131, 249-262.
13. Nestorowicz, R. Wyzwania dla komunikacji marketingowej w procesie wprowadzania na rynek innowacyjnych produktów żywnościowych. Logistyka, 2015, 2, 1544- 1551.
14. Nowakowski, T.; Werbińska-Wojciechowska, S. Przegląd metod oceny i wyboru dostawców w przedsiębiorstwie. Logistyka, 2012, 2, 945-955.
15. Odlanicka-Poczobutt, M.; Brodnicka, E. Wyznaczanie stref efektywności kanałów dystrybucji na przykładzie wybranego producenta artykułów spożywczych. Logistyka, 2015, 6, 798 – 807.
16. Oznakowanie produktów żywnościowych w świetle kontroli przeprowadzonych przez Inspekcję Handlową - raport UOKiK https://www.uokik.gov.pl/raporty_z_kontroli_inspekcji_handlowej.php
17. Sikorska, S. Systemy zapewniania jakości i bezpieczeństwa żywności. Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie, Szepietowo 2017.
18. Szymonik, A. Funkcjonowanie łańcucha dostaw w sytuacjach zagrożeń. Logistyka, 2014, 6, 13817-13824.
19. Szymonik, A. Zapewnienie bezpieczeństwa żywnościowego w łańcuchu dostaw. Gospodarka Materiałowa i Logistyka, 2016, 11, 255-267.
20. Trojanowski, T. Zrównoważona dystrybucja artykułów spożywczych. Logistyka, 2014, 3, 6392-6396.

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE².

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³	
Lp. 1.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
	Zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym
	Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴
	Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym” jest przygotowana do zarządzania zespołem pracowników i organizacji ich

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

pracy w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb, optymalnie dostosowuje pracę pracowników do aktualnej sytuacji, przy dedykowanym wykorzystaniu ich wiedzy, umiejętności i kompetencji. Zna i stosuje narzędzia do zarządzania, planowania produkcji i organizacji pracy, oraz szacowania ryzyka i umie je dostosować do realiów pracy w zakładzie. Znajomość różnych stylów zarządzania i umiejętność dostosowania ich do realiów pracy w zakładzie przemysłu spożywczego oraz zakresu prac realizowanych przez współpracowników. Umiejętność zarządzania skutecznym działającym zespołem złożonym z przedstawicieli różnych szczebli w zakładzie. Ma znajomość i umiejętność praktycznego wykorzystania cyklu zarządzania (cel, plan, delegowanie, kontrola, działania korygujące). Ma umiejętność skutecznej kontroli pracy członków zespołu. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań, które muszą być podejmowane dla prawidłowego zarządzania personelem, w tym umiejętności komunikacyjne, mediacyjne, motywacyjne, organizacyjne i delegowania zadań. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz doszkalania siebie i pracowników swojego zespołu.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna

liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)

- pracownicy uczestniczący w zarządzaniu i organizacji pracy pracowników w przemyśle spożywczym
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi i organizacji pracy w sektorze
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu zarządzania i organizacji pracy pracowników w przemyśle spożywczym

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) 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 uwagi⁵

Ze względu na zapotrzebowanie na produkcję żywności wysokiej jakości we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego zarządzania i organizacji pracy pracowników w przemyśle spożywczym zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁶

Lp. 2.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
--------	--------------------------------

⁵Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁶ 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.

Planowanie i logistyka w procesie produkcji żywności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁷

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Planowanie i logistyka w procesie produkcji żywności” jest przygotowana do planowania procesów technologicznych i logistyki w procesie produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Planuje zamówienia surowców, towarów i usług niezbędnych dla prowadzonej w zakładzie produkcji. Zna i stosuje zasady gospodarowania surowcami, produktami i półproduktami, z uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, bezpieczeństwa i jakości produktu finalnego. Planuje i realizuje niezbędny transport wewnętrzny, gospodarkę odpadami oraz opakowaniami, dla zapewnienia ciągłości produkcji i prawidłowej spedycji. Realizuje dostawy surowca i dystrybucję produktów gotowych z uwzględnieniem warunków temperatury, wilgotności i innych warunków przechowalniczych. Zna i stosuje nowoczesne technologie, w tym oprogramowanie komputerowe i robotyzację linii produkcyjnych, magazynów i transportu. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego planowania procesów technologicznych i logistyki, w tym umiejętności przewidywania potencjalnych trudności i ich zapobiegania. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania siebie i pracowników swojego zespołu.

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

Nie

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁷ 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.

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (planowanie i logistyka w procesie produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (zarządzanie i organizacja pracy pracowników w przemyśle spożywczym – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i

pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy uczestniczący w planowaniu i logistyce w procesie produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w planowaniu i logistyce w procesie produkcji żywności
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu planowania i logistyki w przemyśle spożywczym

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- d) 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 uwagi⁸

Ze względu na zapotrzebowanie na produkcję żywności wysokiej jakości we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego planowania i logistyki w procesie produkcji żywności zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁹**Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji**

Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych (SPC.07.) od 1 września 2019r. (kwalifikacja włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: kwalifikacja ze szkolnictwa zawodowego, cząstkowa, poziom PRK/ERK – 4)

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁰

⁸Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych” jest przygotowana do organizacji i nadzorowania procesów technologicznych w procesie produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowej organizacji i stałego nadzorowania procesów technologicznych i uwzględnienia w tym procesie aktualnej sytuacji, w tym umiejętności analityczne. Ponadto ma poszerzoną wiedzę z zakresu planowania procesów i operacji jednostkowych do produkcji wyrobów spożywczych; doboru surowców, dodatków do żywności i materiałów pomocniczych do produkcji wyrobów. Ma poszerzoną wiedzę z zakresu wprowadzania rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy w zakładzie przemysłu spożywczego. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania siebie i pracowników swojego zespołu.

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?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

900

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez

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.

pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 10, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 20% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w zespołach (3-5 osób osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 10-15 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy uczestniczący w organizacji i nadzorowaniu produkcji wyrobów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w organizacji i nadzorowaniu produkcji wyrobów spożywczych
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu organizacji i nadzorowania produkcji wyrobów spożywczych

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- f) 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 uwagi¹¹

Ze względu na zapotrzebowanie na produkcję żywności wysokiej jakości we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnej organizacji i nadzorowania produkcji wyrobów spożywczych zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹²

Lp. 4. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

¹¹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹² 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 –

Wykorzystywanie systemów wspomagania komputerowego w produkcji żywności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹³

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Wykorzystywanie systemów wspomagania komputerowego w produkcji żywności” jest przygotowana do wykorzystania systemów komputerowych w realizacji procesów technologicznych w procesie produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Zna wszystkie systemy komputerowe dostępne na polskim rynku, w tym również te współpracujące z systemami zagranicznymi, i potrafi dokonać wyboru optymalnego systemu dla produkcji określonego zakładu. Zna i stosuje metody komputerowego wspomagania monitoringu stanowisk roboczych i maszyn, w tym pomiaru efektywności produkcji, monitoringu energochłonności produkcji oraz wspomagania projektowania produkcji, w tym zmian technologicznych. Optymalnie dostosowuje narzędzia i systemy informatyczne do aktualnej sytuacji, przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów technicznych i technologicznych, w tym umiejętności organizacyjne, analityczne, komputerowe. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie narzędzi i systemów wspomagania komputerowego oraz świadomość konieczności ciągłego doszkalania i aktualizacji wiedzy.

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

Nie

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.

¹³ 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.

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (wykorzystywanie systemów wspomagania komputerowego w produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 10. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne z wykorzystaniem narzędzi informatycznych – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie (przy wykorzystaniu indywidualnych komputerów/ laptopów z odpowiednim oprogramowaniem i dostępem do internetu). Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem dla każdego uczestnika szkolenia, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (wykorzystywanie systemów wspomagania komputerowego w produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5 osób) i powinni być oni

grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy wykorzystujący systemy wspomaganie komputerowego w produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w wykorzystywaniu systemów wspomaganie komputerowego w produkcji żywności
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu wykorzystywania systemów wspomaganie komputerowego w produkcji żywności

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- h) 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 uwagi¹⁴

Ze względu na zapotrzebowanie na wykorzystywanie systemów wspomaganie komputerowego w produkcji żywności we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego wykorzystywania systemów wspomaganie komputerowego w produkcji żywności zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹⁵**Lp. 5. Nazwa kompetencji/kwalifikacji**

Organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁶

¹⁴Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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”.

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców” jest przygotowana do organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Wykazuje znajomość wpływu procesów zaopatrzenia na procesy logistyczne i produkcyjne. Korzysta z metod i narzędzi planowania zapotrzebowania surowcowego oraz zna i stosuje zasady analizy przepływów w łańcuchu dostaw, wykonuje analizę struktury i kosztów zamówień. Definiuje cykl zaopatrzenia przedsiębiorstwa oraz wykonuje budżetowanie i analizę kosztów zaopatrzenia. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowej organizacji zaopatrzenia, przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów finansowych i lokalowych, w tym umiejętności analityczne, organizacyjne oraz umiejętność krytycznej i rzetelnej oceny. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności oraz świadomość konieczności ciągłego doszkalania i przekazywania swojej wiedzy współpracownikom.

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

Nie

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

5.000

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców –

minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 15, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30. Część teoretyczna powinna stanowić 30% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w zespołach (3-5 osób osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym system oceny dostawców – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 15-20 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy uczestniczący w organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym systemu oceny dostawców
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym systemu oceny dostawców
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym systemu oceny dostawców

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

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

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹⁷

Ze względu na zapotrzebowanie na organizację zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym systemu oceny dostawców we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnej organizacji zaopatrzenia zakładów produkcji żywności, w tym systemu oceny dostawców zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹⁸

Lp. 6.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
--------	--------------------------------

¹⁷Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

¹⁸ 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

Organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁹

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych” jest przygotowana do organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Wykazuje znajomość wpływu dystrybucji (w tym dystrybucji w łańcuchu chłodniczym) i sprzedaży na procesy logistyczne i produkcyjne. Korzysta z metod i narzędzi planowania dystrybucji i sprzedaży oraz zna i stosuje zasady analizy przepływów i zbytu, oraz wykonuje analizę struktury sprzedaży i dystrybucji. Wykonuje analizy finansowe związane z optymalizacją kosztów dystrybucji i sprzedaży. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla optymalnej organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych, przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów produktowych, finansowych i lokalowych w tym umiejętności organizacyjne, komunikacyjne i analityczne. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych oraz świadomość konieczności ciągłego doszkalania i przekazywania swojej wiedzy współpracownikom.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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.

¹⁹ 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.

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

5.000

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 15, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30. Część teoretyczna powinna stanowić 30% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w zespołach (3-5 osób osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (organizacja dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 15-20 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia

(doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy uczestniczący w organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

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

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi²⁰

Ze względu na zapotrzebowanie na organizację dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnej organizacji dystrybucji i sprzedaży produktów spożywczych zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²¹**Lp. 7. Nazwa kompetencji/kwalifikacji**

Kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²²

²⁰Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²¹ 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.

²² 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”.

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych” jest przygotowana do realizacji kontroli i oceny jakości procesów technologicznych i produktów spożywczych w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Prowadzi ocenę sensoryczną, fizyko-chemiczną, biochemiczną i mikrobiologiczną, w zależności od potrzeb zakładu produkcyjnego. Zna i rozumie zasady oceny oraz dobiera narzędzia do postawionych celów, rodzaju prowadzonej analizy i rodzaju ocenianych produktów spożywczych. Ocenia surowce, dodatki do żywności, materiały pomocnicze, półprodukty i wyroby oraz interpretuje wyniki oceny realizowanej przy wykorzystaniu wskazanych metod. Umie formułować wymagania jakościowe, w zależności od rodzaju produktu. Ma wiedzę, zdolności i kompetencje do wskazania partii które nie powinny zostać włączone do obrotu, ze względu na brak spełnionych kryteriów jakościowych. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zaplanowania kontroli i oceny jakości procesów technologicznych i produktów spożywczych, w tym umiejętności komunikacyjne i organizacyjne oraz umiejętność rzetelnej i obiektywnej oceny. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania siebie i pracowników swojego zespołu.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez

pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 25% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optimalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy uczestniczący w kontrolowaniu i ocenianiu jakości produktów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w kontrolowaniu i ocenianiu jakości produktów spożywczych
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu kontrolowania i oceniania jakości produktów spożywczych

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- m) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- n) 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 uwagi²³

Ze względu na zapotrzebowanie na kontrolowanie i ocenianie jakości produktów spożywczych we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego kontrolowania i oceniania jakości produktów spożywczych zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²⁴

Lp. 8. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

²³Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁴ 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,

Projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁵

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej” jest przygotowana do realizacji projektowania nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Rozróżnia operacje i procesy jednostkowe w produkcji wyrobów spożywczych oraz dobiera parametry technologiczne operacji i procesów jednostkowych w produkcji wyrobów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej. Dobiera skład i metody produkcji oraz niezbędne składniki o charakterze bioaktywnym dla uzyskania produktów, w tym produktów funkcjonalnych. Zna i przestrzega zasady prawa żywnościowego, dla optymalizacji jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności wygodnej i funkcjonalnej zaplanowanej do uzyskania w procesie produkcji. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zaplanowania projektowania nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej, przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów, w tym umiejętności analityczne i organizacyjne oraz kompetencje do twórczego działania. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w

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.

²⁵ 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.

zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania się w tym zakresie.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na

zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników), w tym szczególnie zakładów produkujących produkty z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej
- pracownicy uczestniczący w projektowaniu nowych produktów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie projektowania nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu projektowania nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- o) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**

p) 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 uwagi²⁶

Ze względu na zapotrzebowanie na projektowanie nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego projektowania nowych produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA²⁷

Lp. 9. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²⁸

²⁶Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

²⁷ 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.

²⁸ 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 **wykorzystanie 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,

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych” jest przygotowana do realizacji modyfikowania składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Rozróżnia operacje i procesy jednostkowe w produkcji wyrobów spożywczych oraz dobiera parametry technologiczne operacji i procesów jednostkowych w produkcji wyrobów spożywczych realizowanej w zakładzie, w zależności od aktualnej sytuacji, przy uwzględnieniu specyfiki surowca. Dobiera skład i metody produkcji oraz niezbędne składniki dla optymalizacji produkcji, przy uwzględnieniu zmienności surowca spożywczego. Zna i przestrzega zasady prawa żywnościowego, dla optymalizacji jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego żywności uzyskanej w procesie produkcji. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego modyfikowania składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej, przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów w tym umiejętności analityczne i organizacyjne oraz kompetencje do twórczego działania. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania się w tym zakresie.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

- 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.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 60. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników), w tym szczególnie zakładów produkujących produkty z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej
- pracownicy uczestniczący w modyfikowaniu składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie modyfikowania składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu modyfikowania składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- q) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- r) 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 uwagi²⁹

Ze względu na zapotrzebowanie na modyfikowanie składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego

²⁹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

modyfikowania składu i/ lub receptury istniejących produktów spożywczych, w tym produktów z grupy żywności wygodnej i funkcjonalnej zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³⁰

Lp. 10. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³¹

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności” jest przygotowana do realizacji projektowania procesów technologicznych i sposobu pakowania produktów spożywczych, w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Rozróżnia operacje i

³⁰ 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.

³¹ 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.

procesy jednostkowe w produkcji i pakowaniu wyrobów spożywczych oraz dobiera parametry technologiczne operacji i procesów jednostkowych w produkcji i pakowaniu wyrobów spożywczych, przy zaplanowaniu odpowiednich metod i warunków przechowywania (w tym: opakowania z modyfikowaną/ kontrolowaną atmosferą, indykatorowe, inteligentne). Dobiera rodzaj materiału opakowaniowego i metody pakowania, w zależności od charakterystyki surowca, cech produktu oraz wymagań środowiskowych i kryteriów ekonomicznych. Planuje wykorzystanie metod pakowania, w zależności od zasad prawa żywnościowego, dla optymalizacji jakości i bezpieczeństwa zdrowotnego w procesie produkcji. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zaplanowania procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności, w zależności od rodzaju produktu i przy dedykowanym wykorzystaniu posiadanych zasobów w tym umiejętności organizacyjne, analityczne i wiedzę technologiczną. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania się w tym zakresie.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

5.000

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 10, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być

dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 10-15 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)

- pracownicy uczestniczący w projektowaniu procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie projektowania procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu projektowania procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- s) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- t) 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 uwagi³²

Ze względu na zapotrzebowanie na projektowanie procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego projektowania procesów technologicznych i sposobu pakowania żywności zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³³

Lp. 11. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

³²Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

³³ 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

Znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁴

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych” jest przygotowana do realizacji wszelkich działań związanych ze znakowaniem i certyfikacją produktów spożywczych, w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Zna możliwości znakowania i certyfikacji, w produkcji wyrobów spożywczych, w tym systemy polskie i europejskie, oraz dobiera optymalne systemy w zależności od rodzaju produktu i możliwości surowcowych i produkcyjnych. Dobiera skład i metody produkcji oraz metody oceny jakości, dla uzyskania produktu objętego certyfikacją, lub przeznaczonego do znakowania, zgodnie z możliwościami zdefiniowanymi przez prawo żywnościowe. Zna i przestrzega zasad prawa żywnościowego, w zakresie znakowania żywności i certyfikacji. Formułuje prawidłowe i adekwatne oświadczenia żywieniowe i zdrowotne. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zaplanowania procesów technologicznych umożliwiających znakowanie i certyfikację produktów spożywczych oraz zaplanowania znakowania i certyfikacji, w zależności od rodzaju produktu w tym umiejętności organizacyjne i analityczne. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania się w tym zakresie.

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

Nie

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.

³⁴ 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.

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 10, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 10% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (znakowanie i certyfikacja produktów spożywczych – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 10-15 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po

zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy uczestniczący w znakowaniu i certyfikacji produktów spożywczych
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie znakowania i certyfikacji produktów spożywczych
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu znakowania i certyfikacji produktów spożywczych

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- u) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- v) 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 uwagi³⁵

Ze względu na zapotrzebowanie na znakowanie i certyfikację produktów spożywczych we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego znakowania i certyfikacji produktów spożywczych zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³⁶**Lp. 12. Nazwa kompetencji/kwalifikacji**

Badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³⁷

³⁵Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

³⁶ 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.

³⁷ 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”.

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów” jest przygotowana do realizacji badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Zna metody badania rynku, w tym metody oparte na badaniu konsumenckim i eksperckim. Prawidłowo przygotowuje kwestionariusze ankiet i wywiadów do badań rynkowych, waliduje narzędzia oceny, przeprowadza badania, analizuje wyniki przy wykorzystaniu odpowiednich metod statystycznych oraz interpretuje ich wyniki. Planuje badania przy uwzględnieniu niezbędnych do wykorzystania metod, odpowiedniej liczebności próby badanej oraz jej reprezentatywności w populacji krajowej, regionalnej lub grupy docelowej. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zaplanowania badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów w tym umiejętności badawcze i analityczne. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania się w tym zakresie.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

300

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać

(badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 20% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy dużych zakładów produkcji żywności (powyżej 250 pracowników)
- pracownicy uczestniczący w badaniu potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- w) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- x) 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 uwagi³⁸

Ze względu na zapotrzebowanie na badanie potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zaspokojenia oczekiwań konsumentów zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA³⁹

Lp. 13. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

³⁸Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

³⁹ 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,

Zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴⁰

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności” jest przygotowana do zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Charakteryzuje systemy zarządzania bezpieczeństwem zdrowotnym żywności i dokonuje wyboru systemu, w zależności od możliwości praktycznych. Przestrzega procedur zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym żywności w trakcie magazynowania surowców, przetwarzania, pakowania i dystrybucji produktów w łańcuchu produkcyjnym, przy uwzględnieniu warunków i jakości końcowej produktu. Organizuje stanowisko pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii oraz przepisami bezpieczeństwa. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności w tym umiejętności analityczne i organizacyjne. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania w tym zakresie siebie i współpracowników.

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

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.

⁴⁰ 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.

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

5.000

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej****Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 15, maksymalna liczba osób to 30. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 20% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (zapewnianie bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na

indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 15-20 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy uczestniczący w zapewnianiu bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie badania potrzeb rynku żywnościowego w zakresie zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- y) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- z) 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 uwagi⁴¹

Ze względu na zapotrzebowanie na zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego zapewniania bezpieczeństwa w łańcuchu produkcji żywności zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁴²**Lp. 14. Nazwa kompetencji/kwalifikacji**

Opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴³

⁴¹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴² 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.

⁴³ 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”.

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności” jest przygotowana do przygotowywania i opracowywania dokumentacji technologicznej do produkcji żywności w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Charakteryzuje niezbędne wymogi wobec dokumentacji technologicznej do produkcji żywności, w tym w szczególności tej związanej z linią technologiczną, procesami, technikami i technologiami, surowcami, materiałami pomocniczymi i opakowaniowymi. Zna zasady i założenia tworzenia dokumentacji, w tym prawidłowo wykorzystuje nomenklaturę, rozumie procesy realizowane w zakładzie oraz planuje niezbędne działania. Prowadzi dokumentację technologiczną w zakładzie, przy niezbędnej rejestracji zmian, archiwizacji dokumentacji i digitalizacji. Krytycznie ocenia istniejącą dokumentację, wskazuje błędy niezbędne do poprawy i opracowuje niezbędne działania korygujące w zakresie istniejącej dokumentacji. Udostępnia niezbędną dokumentację i odpowiada na zapytania jednostek kontrolujących i/ lub certyfikujących. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowego opracowywania dokumentacji technologicznej do produkcji żywności w tym umiejętności analityczne. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania w tym zakresie.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja

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

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

600

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, alternatywna – szkolenia z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez

pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 15. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 45. Część teoretyczna powinna stanowić 20% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – rozwiązywanie zadań problemowych (symulacje, case study, przygotowywanie planów, scenariuszy itp.). Praktyk powinien przygotować opisy sytuacji do praktycznego przygotowywania rozwiązań i omawiania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie i/lub w niewielkich zespołach (2-3 osoby), w zależności od rodzaju problemu. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5-10 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo, mentoring). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko rozwiązywanie zadań problemowych przygotowanych przez prowadzącego szkolenie, ale także opisanych przez uczestników szkolenia i dotyczących faktycznych problemów z którymi mieli styczność w czasie swojej pracy w sektorze. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy uczestniczący w opracowywaniu dokumentacji technologicznej do produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie opracowywania dokumentacji technologicznej do produkcji żywności
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu opracowywania dokumentacji technologicznej do produkcji żywności

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- aa) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
bb) 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 uwagi⁴⁴

Ze względu na zapotrzebowanie na opracowywanie dokumentacji technologicznej do produkcji żywności we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego zapewniania opracowywania dokumentacji technologicznej do produkcji żywności zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

⁴⁴Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁴⁵

Lp. 15. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń (SPC.02.) od 1 września 2019r. (kwalifikacja włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: kwalifikacja ze szkolnictwa zawodowego, częściowa, poziom PRK/ERK – 3)

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴⁶

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń” jest przygotowana do udziału w produkcji wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowej realizacji wszelkich działań w zakresie produkcji wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń do produkcji żywności, przy czym obejmuje to konieczność posiadania kompetencji o wąskiej

⁴⁵ 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.

⁴⁶ 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.

specjalizacji. Ma poszerzoną widzę z zakresu dobru parametrów technologiczne operacji i procesów jednostkowych, w tym posługuje się dokumentacją techniczną i technologiczną dotyczącą produkcji wyrobów spożywczych. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzania własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania w tym zakresie.

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?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

600

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, bez formy alternatywnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń, z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 10. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30. Część teoretyczna powinna stanowić 5% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – realizację praktycznych działań z wykorzystaniem maszyn i urządzeń. Praktyk powinien przygotować scenariusze zajęć do wykorzystania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie z wykorzystaniem maszyn i urządzeń. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart oraz niezbędne maszyny i urządzenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń, z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko realizację szkoleń w jednym miejscu, ale w różnych zakładach produkcji żywności. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie produkcji wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu produkcji wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

cc) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo

dd) 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 uwagi⁴⁷

Ze względu na zapotrzebowanie na produkcję wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego zapewniania kompetencji pracowników, zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁴⁸

Lp. 16. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (816003) od 1 września 2019r. (kwalifikacja włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji: kwalifikacja ze szkolnictwa zawodowego, pełna, poziom PRK/ERK – 3)

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁴⁹

⁴⁷ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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).

Osoba posiadająca kompetencję/kwalifikację „Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego” jest przygotowana do obsługi maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego w ramach działań realizowanych w zakładzie produkcyjnym, w zależności od cyklu produkcyjnego i bieżących potrzeb. Prawidłowo dobiera maszyny i urządzenia stosowane w produkcji wyrobów spożywczych, w zależności od celów produkcyjnych. Posługuje się dokumentacją techniczną maszyn i urządzeń dotyczącą produkcji wyrobów spożywczych, oraz użytkuje maszyny i urządzenia stosowane w produkcji wyrobów spożywczych. Zna i przestrzega procedur zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym żywności w trakcie obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji wyrobów spożywczych, w zależności od rodzaju produktu i systemu produkcji. Ma poszerzoną wiedzę i umiejętności z zakresu niezbędnych działań które muszą być podejmowane dla prawidłowej realizacji wszelkich działań w zakresie obsługi maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, przy czym obejmuje to konieczność posiadania kompetencji o wąskiej specjalizacji. Ponadto, ma ona umiejętność podejmowania odpowiednich działań dla poszerzenia własnych kompetencji w zakresie stanowiska pracy na którym pracuje oraz świadomość konieczności doszkalania w tym zakresie.

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?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

600

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.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Rekomendowana forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, bez formy alternatywnej. Zajęcia powinny być prowadzone przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna być dostosowana do jej rodzaju i poziomu danej grupy – aby realizacja zajęć była efektywna, minimalna liczba osób to 5, maksymalna liczba osób to 10. Czas trwania zajęć powinien być dostosowany do poziomu danej grupy, przy czym minimalna liczba godzin to 30. Część teoretyczna powinna stanowić 5% czasu kształcenia, a pozostały czas powinien być przeznaczony na zajęcia praktyczne – realizację praktycznych działań z wykorzystaniem maszyn i urządzeń. Praktyk powinien przygotować scenariusze zajęć do wykorzystania ich w grupie. Powinny być one realizowane przez uczestników samodzielnie z wykorzystaniem maszyn i urządzeń. Sprzęt niezbędny do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego obejmuje komputer wraz z oprogramowaniem, rzutnik, mikrofon, pointer, tablica/flipchart oraz niezbędne maszyny i urządzenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Optymalna forma wsparcia to szkolenia stacjonarne, przy realizacji zajęć przez pracownika przedsiębiorstwa działającego w branży spożywczej z zakresu żywności wysokiej jakości, na zdefiniowanym stanowisku, który zna problemy branży i wie jak im przeciwdziałać (operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie) i ma adekwatne doświadczenie w edukacji (realizacja szkoleń – minimum 5-letnie doświadczenie w tym zakresie). Liczba osób uczestniczących w szkoleniach powinna pozwolić na indywidualizację pracy z każdym uczestnikiem szkolenia (optymalnie 5 osób) i powinni być oni grupowani pod względem rodzaju produkcji spożywczej w której pracują. Oprócz realizacji zajęć stacjonarnych, po zakończeniu szkolenia optymalnym byłoby realizowanie konsultacji zdalnych i pomocy przy rozwiązywaniu bieżących problemów przez 3 miesiące po zakończeniu szkolenia (doradztwo). Zajęcia praktyczne powinny obejmować nie tylko realizację szkoleń w jednym miejscu, ale w różnych zakładach produkcji żywności. Pozostałe warunki prowadzenia szkoleń – takie jak opisane powyżej (minimalne wymagania dotyczące 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:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy firm działających w sektorze żywności wysokiej jakości, w tym w szczególności:

- pracownicy zakładów produkcji żywności
- pracownicy nieposiadający formalnego wykształcenia w zakresie obsługi maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
- pracownicy którzy chcieliby oficjalnie potwierdzić swoje umiejętności zawodowe z zakresu obsługi maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- ee) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
ff) 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 uwagi⁵⁰

Ze względu na zapotrzebowanie na obsługę maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego z zakresu określonego wąskiego zakresu dotyczącego wąskiej specjalizacji we wszystkich regionach/ województwach Polski oraz konieczność optymalnego zapewniania kompetencji pracowników, zakłada się, że zapotrzebowanie na zdefiniowane kompetencje/kwalifikacje jest podobne we wszystkich regionach kraju.

⁵⁰Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

4. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

Poszczególne kompetencje/kwalifikacje zostały zaprezentowane w kolejności ich ważności dla sektora, to jest biorąc pod uwagę nie tylko ich rolę dla branży, ale także to jak bardzo dane kompetencje/kwalifikacje są deficytowe dla sektora. Uwzględniano tu ilość pracowników sektora które obecnie posiadają dane kompetencje/kwalifikacje i to ile takich osób jest potrzebnych dla dalszego rozwoju sektora w Polsce. Wzięto także pod uwagę zmieniający się dynamicznie obraz sektora, w tym wyzwania dla produkcji żywności wysokiej jakości spełniającej oczekiwania konsumentów.

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.

Oprócz opisanych kompetencji/kwalifikacji, których deficyt zdiagnozowano w sektorze wskazać można stałą potrzebę rozwijania kompetencji interpersonalnych, związanych ze współpracą, pracą w zespole, delegowaniem zadań i przyjmowaniem delegowanych zadań, oraz chęcią rozwijania się i radzenia sobie z wymaganiami stawianymi przez codzienne sytuacje w środowisku pracy.

Kompetencje te nie są związane wyłącznie z potrzebami sektora, ale są uniwersalne i konieczne dla pełnienia określonych ról i funkcji w miejscu pracy.