



# SEKTOR PRZEMYSŁU MODY

# RAPORT KOŃCOWY

---

**PILOTAŻOWE WDROŻENIE  
SEKTOROWEJ RAMY KWALIFIKACJI  
DLA SEKTORA PRZEMYSŁU MODY  
W ZAKRESIE ROZWOJU KOMPETENCJI  
W PODMIOTACH BRANŻOWYCH**

---

**Autorzy:**

Edyta Cyganek  
Elżbieta Czernik  
Agnieszka Dziedzic  
Małgorzata Graczyk-Cerba  
Małgorzata Sołtysiak

**Korekta:**

Małgorzata Litwin

**Skład:**

Maria Chyczewska

**Wydawca:**

Eduexpert Sp. z o.o.  
ul. Włocławska 167/129  
87-100 Toruń  
www.eduexpert.eu

©Copyright by: Eduexpert Sp. z o.o., Toruń 2019

Publikacja opracowana w ramach projektu: *Wykonanie pilotażowych wdrożeń wybranych Sektorowych Ram Kwalifikacji w zakresie rozwoju kompetencji w podmiotach branżowych (w podziale na 3 części)*. Znak sprawy: IBE/46/2018 – część 3 Przemysł mody.

**Egzemplarz bezpłatny**

**ISBN 978-83-65671-38-7**

## Spis treści

1.	<b>Wprowadzenie .....</b>	<b>4</b>
2.	<b>Założenia merytoryczne pilotażu w przedsiębiorstwach uczestniczących w projekcie .....</b>	<b>5</b>
2.1.	Specyfika przemysłu mody .....	5
2.2.	Doświadczenie wykonawcy .....	6
2.3.	Przedsiębiorstwa biorące udział w pilotażu .....	7
	SAKHO Sp. z o.o. ....	7
	PHU „VESTA” .....	8
2.4.	Harmonogram oraz przebieg realizacji pilotażu .....	10
3.	<b>Rezultaty projektu .....</b>	<b>13</b>
3.1.	Analiza i projektowanie opisów wybranych stanowisk .....	13
3.2.	Projektowanie wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji dla opracowanych opisów stanowisk pracy .....	20
3.3.	Wykorzystanie SRK PM do wsparcia staży i praktyk zawodowych .....	22
4.	<b>Inne istotne dokumenty powstałe w ramach realizacji pilotażu .....</b>	<b>24</b>
5.	<b>Wnioski i rekomendacje .....</b>	<b>25</b>
6.	<b>Słownik pojęć .....</b>	<b>28</b>
7.	<b>Wykaz literatury .....</b>	<b>30</b>
8.	<b>Załączniki .....</b>	<b>33</b>

# 1. Wprowadzenie

Przedkładamy raport końcowy z realizacji pilotażowego Projektu Wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Przemysłu Mody (SRK PM). Projekt został zrealizowany w okresie luty – sierpień 2019 r. na bazie działań w zakresie analizy i weryfikacji wykonywanych czynności zawodowych w realnym środowisku pracy w dwóch przedsiębiorstwach odzieżowych tj. SAKHO Sp. z o.o. i PHU „VESTA”.

Pilotaż Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody miał na celu zweryfikowanie realnych i potencjalnych korzyści oraz barier związanych z procesem implementacji SRK PM w branży. Zgromadzone w ramach realizacji pilotażu informacje przyczyniły się do opracowania rekomendacji w zakresie możliwości w przyszłości wdrożenia ramy sektorowej w kolejnych firmach i przedsiębiorstwach.

Pilotaż obejmował analizę i weryfikację rzeczywistych procesów zachodzących w dwóch wspomnianych przedsiębiorstwach. Obejmował szeroką weryfikację procesów technologicznych istotnych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do trzech problemów tj. opisów stanowisk pracy, wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji oraz wykorzystania SRK PM do wsparcia praktyk i staży zawodowych.

Niniejszy Raport prezentuje podejście Zespołu Ekspertów do realizacji poszczególnych jego etapów oraz zadań. Realizatorzy działań projektowych skonsultowali opracowane materiały z przedstawicielami Rady ds. Przemysłu Mody oraz otrzymali ich rekomendację. Opracowane rezultaty w ramach realizacji pilotażowego projektu będą upowszechniane w ramach działań Rady ds. Kompetencji PM np. w kontekście opracowywania szczebli zawodowych, profili kompetencji oraz do opisów stanowisk pracy w innych przedsiębiorstwach z branży PM.

Rezultaty projektu prezentowane są całościowo w załącznikach, które opracowano w formie zeszytów zawierających komplet materiałów wypracowanych wspólnie z pracodawcami, czyli przedstawicielami rynku pracy, a które są istotne oraz ważne dla innych podmiotów w branży w tym szczególnie dla pracodawców, instytucji szkoleniowych, doradczych, urzędów pracy oraz dla szeroko rozumianego systemu edukacji.

# 2. Założenia merytoryczne pilotażu w przedsiębiorstwach uczestniczących w projekcie

## 2.1. Specyfika przemysłu mody

Branży odzieżowej towarzyszy ciągle ubytek miejsc pracy, a co za tym idzie brak dobrze wykwalifikowanej kadry. Cechuje ją długookresowy, malejący popyt na pracę, co wynika z napływu konkurencyjnego importu do Polski i do Europy, głównie z krajów azjatyckich. Sytuacja ta powoduje, że spada liczba pracowników w branży. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego zawartych w opracowaniach Sektorowej Rady ds. Kompetencji od 2014 r. obserwuje się spadek zatrudnienia w branży odzieżowej od 5,6%–7,1% w 2016 r. Należy zwrócić uwagę, że spadek ten jest malejący. W latach 2016–2017 wyniósł on 3,2%, a w latach 2017–2018 2,7%. W dłuższej perspektywie ta sytuacja jest jednak niepewna, podobnie jak i innych i firm zatrudniających kadry o niskich lub nie do końca zidentyfikowanych kompetencjach.

Zgodnie z *Raportem Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów (RSKSPMiIT) pn. Rekomendacje zmian/rozwiązań w obszarze edukacji dla sektora przemysłu mody do 2027 roku* bariery edukacyjne – zaraz po barierach kadrowych – stanowią najpoważniejsze trudności negatywnie wpływające na sytuację w branży. Te informacje potwierdziły również badania prowadzone w trakcie prac nad SRK PM – tj. 79%. Ponadto spośród badanych aż 55% wskazało na niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb pracodawców. Wysokie odsetki respondentów za trudności edukacyjne uznają przestarzałą infrastrukturę w szkołach (43%), brak dostępu uczniów do nowych technologii (41%) oraz niskie poczucie własnej wartości uczniów, którzy ukończyli szkoły zawodowe (45%), a część z nich (35%) zidentyfikowało niedostateczne umiejętności obsługi urządzeń i niechęć do rozwoju. Za kolejną przeszkodę edukacyjną wskazano niewystarczające kompetencje nauczycieli uczących w szkołach zawodowych i brak praktycznego podejścia.

W przemyśle odzieżowym znaczna większość przedsiębiorstw to firmy małe. Są one bardzo podatne na zmiany popytu, a to oznacza większą fluktuację kadr, czyli więcej osób na rynku jednocześnie tracących i podejmujących pracę w firmach należących do branży. Taka sytuacja skutkuje utratą kapitału ludzkiego przez przedsiębiorstwa i wiąże się również z przemieszczaniem się pracowników między firmami. Ponadto wysokie oczekiwania płacowe młodych osób nieadekwatne do posiadanych na początku kariery zawodowej kompetencji oraz zaangażowania zawodowego powodują, iż maleje zainteresowanie pracodawców inwestycjami w kapitał ludzki pracowników. Również mniejszym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszy się popyt na kierunki kształcenia związane z branżą takie jak krawiec czy technik przemysłu mody. Wspomniane powyżej działania oraz brak zainteresowania młodych osób rozpoczęciem kształcenia w branży powoduje, iż na rynku pracy brak pracowników, którzy spełnialiby oczekiwania potencjalnych pracodawców. Warto mieć na uwadze to, że małe firmy poszukują pracowników uniwersalnych, tj. zdolnych do wykonywania kilku lub kilkunastu zadań zawodowych możliwych do wykonywania na różnych stanowiskach. W związku z powyższym oczekiwania pracodawców są niejednokrotnie inne niż zawody zdefiniowane w klasyfikacjach szkolnictwa zawodowego/szkolnictwa branżowego, jednak



niewystarczająco zdefiniowane. Poszukiwane przez pracodawców kompetencje w kontekście nazw stanowisk można odnaleźć w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Jednak ze względu na rozbudowaną formę tej klasyfikacji, gdyż znajduje się w niej ponad 2000 zawodów, jest ona dokumentem trudnym do zrozumienia przez pracodawców. Klasyfikacja zawiera tylko informacje o nazwie zawodu (gdzie niejednokrotnie zawód jest stanowiskiem pracy), symbol cyfrowy, przyporządkowanie do grupy elementarnej, więc nie można w niej doszukać się więcej danych o poszczególnych zawodach i specjalnościach.

Poszukiwani przez pracodawców pracownicy operacyjni powinni posiadać różne kompetencje. Poszukiwane są często te niezbędne do wykonywania prac prostych, wymagających tylko przyuczenia, ale również i takie, których składnikiem jest twórcze podejście do tworzenia odzieży – projektantów, krojczych itd. Dużą rolę w branży odgrywa biegłość w wykonywaniu powtarzalnych, stosunkowo prostych czynności, co wymaga ich wyćwiczenia możliwego zarówno w szkole, na odpowiednio intensywnym i ukierunkowanym praktycznie kursie, jak i bezpośrednio w trakcie produkcji.

Z wymienionych powodów przemysł mody w Polsce jest sektorem bardzo rozdrobnionym, większość firm w sektorze należy do grupy przedsiębiorstw MŚP, stąd do pilotażu zostały wybrane reprezentatywne dla branży dwa takie przedsiębiorstwa – firmy małe i średnie.

Stanowiska wytypowane do analizy w ramach pilotażu były podstawowymi i najczęściej występującymi w przedsiębiorstwach w sektorze PM. Pozwoli to na zaadoptowanie wypracowanych dokumentów m.in. do zarządzania zasobami ludzkimi w innych przedsiębiorstwach w branży w pełnym lub okrojonym zakresie. Jednocześnie wypracowane wspólnie z pracodawcami i pracownikami dokumenty będą sprzyjać zapewnieniu trwałości ich wykorzystania po zakończeniu projektu. Znajomość dokumentacji i zagadnień związanych z kwalifikacjami, kompetencjami i założeniami Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody jest wartością, która usprawni, a zarazem będzie porządkowała sektor, w którym działają pracodawcy oraz pracownicy z sektora.

## 2.2. Doświadczenie wykonawcy

Firma Eduexpert na stałe współpracuje z sektorem przemysłu mody od początku istnienia spółki – tj. od roku 2015. Brała udział w organizacji i spotkaniach roboczych z przedsiębiorstwami sektora na etapie konsultacji powstawania SRK PM, ponadto zaangażowana jest w prace Sektorowej Rady ds. Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów.

Eduexpert realizuje filmy informacyjno-promocyjne popularyzujące dobre praktyki branżowe dla sektora przemysłu mody na zlecenie Sektorowej Rady ds. Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów. Filmy zakładają promocję sektora wśród młodzieży oraz osób potencjalnie zainteresowanych budowaniem ścieżki zawodowej w sektorze przemysłu mody. W latach 2016–2018 Eduexpert z sukcesem zrealizował projekt dofinansowany ze środków unijnych na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej dla sektora odzieżowego – projekt WND-POWR.02.15.00-00-5010/16 pt.: „E-zasoby w obszarze administracyjno-usługowym (III) grup zawodów skórzano-obuwniczych oraz włókienniczo-odzieżowych”.

W ramach projektu zostały opracowane innowacyjne materiały multimedialne dla wszystkich zawodów z sektora:

- Garbarstwo: garbarz skór, technik garbarz;
- Przemysł skórzany: kaletnik, kuśnierz, technik technologii wyrobów skórzanych;
- Obuwnictwo: obuwnik, technik obuwnik;
- Przemysł odzieżowy: krawiec, technik przemysłu mody;
- Włókiennictwo: operator maszyn w przemyśle włókienniczym, technik włókiennik rękoździelnik wyrobów włókienniczych, technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych.

Eduexpert na co dzień współpracuje z przedsiębiorstwami z branży sektora odzieżowo-włókienniczego, ze szkołami zawodowymi oraz ośrodkami kształcenia zawodowego dla branży.

## 2.3. Przedsiębiorstwa biorące udział w pilotażu

Zgodnie z założeniami pilotażu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody na bazie działań w zakresie analizy i weryfikacji wykonywanych czynności zawodowych w realnym środowisku pracy przeprowadzono wdrożenie w dwóch przedsiębiorstwach odzieżowych. Obie firmy były zainteresowane udziałem w projekcie w kontekście również dokładniejszego zapoznania się ze specyfiką SRK PM. Jednym z głównych powodów włączenia się w realizację projektu była właśnie potrzeba zweryfikowania dostępnych w firmach dokumentów w zakresie opracowania ofert pracy związanych z tym wskazania zadań zawodowych, opisów stanowisk pracy funkcjonujących w przedsiębiorstwach itp. W ramach realizacji działań projektowych pracodawcy uświadomili sobie, jak istotne są opracowane dokumenty, które wzmacniają procesy rekrutacyjne, identyfikują oraz opisują kompetencje poszukiwane na rynku w branży przemysł mody, stanowią informację w zakresie potrzeb szkoleniowych oraz wskazują przykładowe dokumenty, umożliwiając potwierdzanie posiadanych kompetencji na poziomie przedsiębiorstwa.

Pracodawcy biorący udział w pilotażu to: SAKHO Sp. z o.o. oraz PHU „VESTA”.



SAKHO Sp. z o.o. to zakład produkcyjny specjalizujący się w szyciu przerobowym ubrań męskich. Firma zatrudnia wykwalifikowanych specjalistów, którzy tworzą profesjonalny zespół zaangażowany w produkcję ubrań męskich o wysokiej jakości.

Oferta zakładu obejmuje możliwość realizacji zleceń przerobowych oraz szycie pojedynczych sztuk na miarę. SAKHO Sp. z o.o. dostarcza produkty o najwyższej jakości przy jednoczesnym uwzględnieniu gustu i podkreśleniu atutów sylwetki klienta. Główne obszary działania firmy obejmują:

- produkcję przerobową,
- szycie na miarę,
- współpracę z projektantami.

Firma SAKHO specjalizuje się w szyciu garniturów. Wykonuje ich 120 tysięcy rocznie. Praca przebiega w systemie „just in time”, co oznacza, że właściwie nie występuje etap magazynowania produktów. Gotowe wyroby są natychmiast wysyłane do odbiorców, zaś tkaniny i inne materiały są dostarczane w potrzebnych ilościach od razu do hali produkcyjnej. Wszystkie operacje są precyzyjnie zaplanowane, opisane i wycenione. Park maszynowy firmy jest stale unowocześniany, dzięki czemu wiele operacji jest zautomatyzowanych. Firma od lat współpracuje ze szkołami branżowymi, przyjmuje uczniów na staże i praktyki.

Firma SAKHO posiada stanowiska pracy dla 205 osób zatrudnionych na produkcji, które uczestniczą w procesie technologicznym wykonywania wyrobów.

### PHU „VESTA”

Firma „VESTA” PHU JADWIGA NOCON jest małym przedsiębiorstwem produkcyjnym w województwie śląskim. To producent odzieży damskiej, męskiej i roboczej. Tygodniowo szyje około 350 sztuk odzieży. Posiada nowoczesny park maszynowy pozwalający na realizację trudnych technicznie zamówień. Współpracuje od lat ze szkołami przemysłu mody, przyjmując uczniów na staże i praktyki zawodowe. W firmie zatrudnione są 23 osoby na produkcji, które uczestniczą w procesie produkcji.

Firmy odzieżowe działające na rynku są zainteresowane udziałem w przedsięwzięciach, w zakresie potwierdzenia oraz weryfikacji kompetencji pracowników realizujących określone zadania w procesie technologicznym. Pracodawcy opisanych firm posiadali wiedzę na temat SRK dla Przemysłu Mody, ale chcieli ją zweryfikować i zastosować w ramach własnych potrzeb. Udział w projekcie dot. SRK PM oraz wielokrotna analiza zapisów ramy ukazała rozbieżności i luki w jej postrzeganiu, zapisywaniu oraz rozumieniu kwestii istotnych dla branży. O ile wyznaczniki nie stanowiły kwestii wątpliwych dla pracodawców, o tyle poziomy były już nie tak jednoznaczne. Powyższe rozważania związane były z niezrozumieniem złożoności czynności, samodzielności, gdzie pracodawcy interpretowali, iż pracownik zawsze wykonuje zadanie samodzielnie oraz ponosi za nie odpowiedzialność. W wyniku właśnie takich rozważań w kwestii np. wpływu na zachwianie procesu realizacji zamówienia, narażenia na szkody, utratę zleceń, kierowania i instruowania zespołu itp. postrzegali kwestię poziomów, która z czasem stała się już bardziej zrozumiała. Niejednokrotnie na wysokim poziomie SRK PM stawiali pracownika z długim stażem zawodowym i ten aspekt był najistotniejszy w tej kwestii. W wyniku kolejnych działań sami doszli do wniosków, iż jest to ważne, ale może być zgubne. Osoby pracujące długo bezdyskusyjnie posiadają bogate doświadczenie, ale niejednokrotnie nie są otwarte na zmiany, nie są kreatywne, nie zawsze chcą dzielić się posiadaną wiedzą, a to w obecnej sytuacji, aby konkurować na rynku pracy, jest bardzo istotne. A właśnie poziom kapitału intelektualnego pracowników wpływa w głównej mierze na funkcjonowanie przedsiębiorstw na obecnym rynku pracy.

Sektorową ramę kwalifikacji można określić jako wymagania branży dla branży. SRK PM to narzędzie umożliwiające wewnętrzne zrozumienie branży, postrzeganie oraz egzekwowanie przyjętych i opisanych standardów (użyto słowa „standardy”, ponieważ są dobrowolne, ale warto o nich pamiętać).

SRK PM to między innymi podstawy do formułowania wymagań do pracy na konkretnym stanowisku poprzez określenie zadań zawodowych oraz określonych efektów z przypisaniem ich do konkretnego wyznacznika oraz poziomu ramy.

Zdobyta przez pracodawców i pracowników w ramach realizacji projektu wiedza w zakresie poziomów oraz wyznaczników SRK PM na pewno pozwoli pracodawcom w przyszłości precyzyjnie określać, jakich efektów uczenia (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych) oczekują od swoich pracowników, a następnie kierować je do osób poszukujących pracy oraz spełniających określone wymagania pracowników. Jest to również istotne, iż pracodawcy w wyniku realizacji projektu zaczęli posługiwać się ujednoliconym językiem branżowym na rynku pracy oraz zaczęli rozumieć potrzebę stosowania ujednoliconej terminologii.

Obie firmy są zgodne, że jednym z najpoważniejszych problemów, z jakim obecnie się borykają, są trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kompetencjach. Obserwowane braki kadrowe dotyczą pozyskania pracowników na większość stanowisk, przy czym najczęstszym problemem jest znalezienie chętnych do pracy w charakterze pracowników produkcyjnych.

Udział w pilotażu był dla pracodawców szansą na włączenie się w opracowywanie różnego rodzaju narzędzi wspomagających procesy rekrutacyjne, motywacyjne, procesy awansu, rozwoju, jak również szkolenia itp. Ponadto pracodawcy zapoznali się z procesem formułowania zapisów i elementów istotnych dla opisów stanowisk pracy.

Poprawnie wykonany opis stanowiska lub stanowisk pracy stanowi źródło wiedzy do wykorzystania w różnych sytuacjach np. do:

- formułowania opisów ofert pracy,
- zakresów obowiązków,
- konieczności lub możliwości dokonania niezbędnych lub oczekiwanych przeseregowań,
- opracowania programu szkolenia itp.

Pracodawcy powołując się na swoje kilkunastoletnie doświadczenia, stwierdzili, że nie zawsze byli w stanie precyzyjnie określić, jakie mają oczekiwania wobec pracowników w zakresie ich kompetencji, czyli wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Pracownicy docierając do ofert pracy, niejednokrotnie nie mogli stwierdzić, kogo tak naprawdę poszukuje dany pracodawca.

Jednolity i miarodajny sposób oceny potencjału pracowników stał się możliwy poprzez opracowanie niniejszych opisów stanowisk, w których sprecyzowano wymagania ułatwiające pozyskiwanie wykwalifikowanej kadry. Wskazano w nich również kierunki rozwoju oraz możliwości aplikowania i ubiegania się o pracę na bardziej odpowiedzialnym stanowisku, co zdecydowanie wpływa na samozadowolenie tak pracownika, jak pracodawcy.

## 2.4. Harmonogram oraz przebieg realizacji pilotażu

Projekt został zrealizowany zgodnie z zaplanowanym i zatwierdzonym szczegółowym harmonogramem realizacji. Przebiegał w trzech poniżej opisanych etapach.

Tabela

Zadanie	Termin	Efekty
<b>Etap I: Opracowanie ostatecznej koncepcji pilotażu</b>		
I spotkanie IBE – Eduexpert	30.01.2019	notatka
Spotkanie Zespołu Roboczego Eduexpert	06.02.2019	notatka
II spotkanie Zespołu Roboczego Eduexpert – IBE	27.03.2019	notatka
Wstępna analiza dokumentacji programów staży, praktyk zawodowych	10.02 – 28.03.2019	Elementy programów praktyk i staży
Weryfikacja zgłoszonych w ofercie opisów stanowisk z wybranymi do pilotażu przedsiębiorstwami	10.02 – 28.03.2019	Wstępne opisy stanowisk pracy
<b>Etap II: Pilotażowe wdrożenie SRK PM</b>		
Działanie 1: Analiza i projektowanie opisów stanowisk	04 – 07.2019	Opisy 5. stanowisk pracy – uwzględniające efekty uczenia się, odniesione do poziomów SRK PM
Działanie 2: Projektowanie wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji	06 – 07.2019	Arkusze oceny/samooceny dla kandydatów do pracy oraz pracodawców
Działanie 3: Wykorzystanie SRK PM do wsparcia staży i praktyk zawodowych	06 – 07.2019	Przykładowe moduły programy staży i praktyk zawodowych dedykowane pracodawcom oraz placówkom kształcenia
<b>Etap III: Analiza wniosków z pilotażu i raportowanie</b>		
Opracowanie raportu z wdrożenia wraz z infografiką i prezentacją	08.2019	Rezultat: Raport z wdrożenia zawierający wnioski i rekomendacje, prezentacja

Wszystkie elementy realizacji harmonogramu prac zostały wewnętrznie skonsultowane, omówione i na poszczególnych etapach były prezentowane IBE.

W trakcie realizacji projektu, jak już wcześniej wspomniano, przedsiębiorcy nie do końca rozumieli poziomy SRK PM, niejednokrotnie zgadzali się z naszymi propozycjami dopiero na etapie wielokrotnych rozmów i argumentacji w kwestii poziomu SRK PM dla danego stanowiska pracy. Postrzegali również poziomy jako te stanowiska, które mają najbardziej rozbudowane opisy. Pracodawcy umieszczali takie stanowisko na wyższym poziomie niż takie z mniejszą liczbą zadań zawodowych, czyli np. operatora maszyn szwalniczych pracodawcy widzieliby najlepiej na poziomie 5, bo jest to ważne stanowisko w procesie produkcji.

Równie ciekawe były stwierdzenia pracodawców przy opisie stanowiska krojczy na początkowym etapie opracowania opisu, gdzie stanowisko definiowano jako to, które nie niesie zbyt dużej odpowiedzialności ani dużego ryzyka. Inaczej jednak ta kwestia wygląda w dużym, a inaczej w małym przedsiębiorstwie. W dużym przedsiębiorstwie, gdzie krojczy układa bele lub kilka bel materiału do rozkroju i wykrawa szablon. Ponosi on odpowiedzialność za ciągłość procesu, a idąc dalej dotrzymanie terminu zamówienia oraz ewentualne narażenie firmy na ogromne straty. To tylko niektóre przykłady, które powodują, iż należy zastanowić się nad poziomem i to głównie w kontekście odpowiedzialności, czyli kompetencji społecznych, które okazują się istotne w tym opisie, a zupełnie niedoceniane przez pracodawców.

Te i inne dywagacje w ramach postępu prac powodowały, iż pracodawcy ciągle zastanawiali się nad poziomem dla danego stanowiska pracy, co czasami było niezrozumiałe dla Zamawiającego. To natomiast miało wpływ głównie na efekty uczenia się oraz inne istotne elementy w opisie stanowisk pracy.

Od początku prac nad opisami stanowisk pojawiało się pytanie, czy poziom określamy na początku (tak jak jest to w metodologii) i zostaje on potwierdzony lub zweryfikowany na końcowym etapie prac, czy proces powinien być odwrócony, czyli najpierw opisujemy, a na koniec danego opracowania ustalamy poziom SRK. Jednak jeden i drugi sposób powodował, iż ciągle towarzyszyły zespołowi wątpliwości, ponieważ poziom nie jest zawsze jednoznaczny. Zawsze są wątpliwości czy opisane zadania będą dla danej osoby podstawowe czy złożone oraz na ile ważne w odniesieniu do realizacji zadań zależnych i łącznych itp.

W ramach postępu prac nad opracowaniem materiałów pracodawcy jednak jednoznacznie rozumieli zapisy z SRK PM oraz potrzebę ich stosowania. Ostatecznie przyznali zgodnie, że opracowanie właściwej dokumentacji to zadanie może nie trudne, ale złożone, odpowiedzialne oraz bardzo istotne dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zgodnie też przyznali, że o danym poziomie SRK PM decyduje przeważająca liczba efektów uczenia się odniesionych do danego poziomu lub wyznacznika Ramy PM.

Celem pilotażu było umożliwienie przedsiębiorstwom z branży ukazanie praktycznego wykorzystania potencjału Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Przemysłu Mody w wewnętrznym systemie zarządzania zasobami ludzkimi. Można stwierdzić, iż działanie w ramach tych przedsiębiorstw udało się, ale zajęło sporo czasu i zmiana mentalności oraz



działania innych przedsiębiorców to wyzwanie na przyszłość. Przedsiębiorcy jednak oceniają, że to przedsięwzięcie jest warte rekomendacji i promowania.

## 3. Rezultaty projektu

Wypracowane w projekcie materiały umożliwią przedsiębiorstwom z sektora bardziej efektywne zastosowanie Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Przemysłu Mody w wewnętrznych systemach zarządzania zasobami ludzkimi. Pilotaż skoncentrował się na następujących trzech działaniach:

- Analiza i projektowanie opisów wybranych stanowisk
- Projektowanie wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji
- Wykorzystanie SRK PM do wsparcia staży i praktyk zawodowych

### 3.1. Analiza i projektowanie opisów wybranych stanowisk

Działania w zakresie opisu stanowisk wynikały z zapotrzebowania sektora i funkcjonujących w nim przedsiębiorców należących do grupy MŚP. Przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie borykają się z brakiem lub nieodpowiednim przygotowaniem do pracy poszukiwanych pracowników. Efektywniejsze przygotowanie pracowników do realiów i zmian zachodzących na rynku pracy jest korzyścią dwustronną tak dla pracowników, którzy poszukują pracy, jak również dla pracodawców poszukujących kompetentnych pracowników.

Niniejsze przedsięwzięcie miało również na celu wypracowanie przykładowych narzędzi w celu minimalizowania różnic, jakie występują między efektami kształcenia nabywanymi w systemie edukacji a niezbędnymi i poszukiwanymi na rynku przez pracodawców kompetencjami.

Opracowane w projekcie rezultaty są przykładowymi narzędziami, stworzonymi wspólnie z pracodawcami w odniesieniu do konkretnych stanowisk funkcjonujących na rynku. Mają szansę zmniejszyć lub w przyszłości zminimalizować te rozbieżności. To przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia między innymi absolwentów wspomnianych kierunków kształcenia.

Ponadto opracowane opisy stanowisk uwzględniają zidentyfikowane efekty uczenia się oraz ich odniesienie do najbardziej reprezentatywnych wyznaczników oraz poziomów SRK PM.

Analiza przeprowadzona na podstawie opisów przykładowych, a zarazem poszukiwanych na rynku pracy kompetencji zawodowych w branży, pokazuje ogromne rozbieżności i niezrozumienie różnych przedstawicieli rynku. Ponadto analiza aktualnych trendów, kierunków zmian w odniesieniu do funkcjonujących w kraju dokumentacji i pokoleniowych nawyków pokazała niedostosowanie w branży na wielu płaszczyznach.

Realizację projektu rozpoczęto dnia 12.02.2019 r., kiedy to odbyło się spotkanie z właścicielami firm SAKHO Sp. z o.o. i PHU „VESTA”, którego celem było uzgodnienie etapów, zadań oraz osób zaangażowanych w projekt.

W ramach spotkania zaprezentowano ponadto raporty i wyniki z zakończonego projektu w zakresie opracowania Sektorowej Ramy Kwalifikacji Przemysłu Mody. W szczególności skupiono się na rekomendacjach opracowanych przez zespół projektowy ds. SRK PM, które wpisywały się w potrzeby pracodawców oraz stanowiły punkt dalszej analizy niniejszego projektu pilotażowego.

Rys. 1.



Schemat prezentujący opisy kompetencji w sektorze przemysł mody.  
Źródło: Materiały SRK PM

W ramach zadania 1. w zakresie opisów stanowisk pracy przeanalizowano dokumentację dostępną w poszczególnych firmach i w wyniku analizy i dyskusji nad funkcjonującymi w przedsiębiorstwach opisami stanowisk pracy podjęto decyzję o szczegółowym opracowaniu opisów. Do opisywania stanowisk pracy przyjęto metodologię wypracowaną w ramach projektu SRK PM (rysunek 1) opartą na opracowaniach wykazu kompetencji właściwych dla danego stanowiska pracy.

Ponadto przeanalizowano istniejące w literaturze oraz funkcjonujące na rynku schematy opisów stanowisk pracy. Zweryfikowano także dostępne oferty pracy na stronach internetowych w kontekście wymagań na dane stanowiska pracy. Jednak tak w przedsiębiorstwach, jak również w wyniku analizy ogłoszeń nie zidentyfikowano opisów mogących stanowić punkt wyjścia do niniejszego opracowania. Zawarte w tych materiałach informacje obejmują dosłownie kilka punktów, które mogą być zastosowane do wielu zawodów nie tylko w tej branży np. sformułowania typu „poszukuję kompetentnego pracownika, sumiennego z doświadczeniem” itp. Z tak nieprecyzyjnie ujętego opisu trudno zidentyfikować, kogo tak naprawdę poszukują pracodawcy. To działa w obie strony. Nieprecyzyjne określenie kompetencji oczekiwanych przez pracodawców powoduje, iż osoby poszukujące pracy zapoznając się z takimi materiałami lub informacjami, nie odnajdują w nich posiadanych kompetencji zawodowych. W związku z powyższym nie ubiegają się o pracę na danym stanowisku. Tym bardziej, iż rokrocznie szkoły kształcą w danych zawodach, a statystyki informują nas o dużej liczbie absolwentów pozostających bez pracy, a pracodawcy bezskutecznie borykają się z brakiem pracowników. Działania projektowe zdecydowanie usprawniły poziom świadomości i wiedzy w zakresie potrzeby funkcjonowania poprawnie opracowanej dokumentacji według standardów, jakimi są opracowana SRK PM wspólna dla branży.

W ramach działań projektowych przeanalizowano wspólnie z pracodawcami zawartości dostępnych materiałów zamieszczonych na stronach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej m.in. w kontekście obowiązujących klasyfikacji (które zawierają wykaz wszystkich zawodów funkcjonujących na rynku pracy, wskazano również w ramach tych działań zawody szkolne). Dokładnie zapoznano się również z dostępnymi opisami standardów kwalifikacji zawodowych, standardów kompetencji zawodowych, opisów informacji o zawodach tzw. „krótkich opisów oraz rozbudowanych informacji o zawodzie”. Ten aspekt był istotny, ponieważ często świadomość o funkcjonujących zawodach szkolnych i zawodach tzw. „gospodarczych” lub rynkowych jest wśród pracodawców, ale również i pracowników, znikoma. Jednak ze względu na informacje zawarte w tych materiałach, a istotne dla pracownika oraz pracodawcy pokrótce zostały one zaprezentowane.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego zawiera informacje, w zakresie jakich zawodów jest możliwa realizacja kształcenia w systemie edukacji formalnej. Zawody zawarte w tej klasyfikacji zostały podzielone na kwalifikacje oraz uwzględnione w opisach projektowych. Kwalifikacje nazwane są czynnościowo i związane z zakresem wykonywanych zadań zawodowych. Opisane stanowiska pracy są związane z wykonywaniem danych zadań lub zestawów zadań zawodowych.

Klasyfikacja zawodów i specjalności zawiera wykaz zawodów funkcjonujących na rynku pracy, niejednokrotnie pracodawcy stwierdzili, iż zawody ujęte w tej klasyfikacji można



utożsamiać z funkcjonującymi w przedsiębiorstwie stanowiskami pracy. Stąd w formularzu opisu stanowiska pracy w pierwszych opracowaniach istotne było uwzględnienie punktu: zawody pokrewne, gdyż one niejednokrotnie dla pracodawców były stanowiskami pracy. Również niektóre zawody zawarte w tej klasyfikacji ze względu na dezaktualizację technologii lub mechanizację pracy stają się stanowiskami pracy wymagającymi zmiany kompetencji zawodowych lub powinny być z klasyfikacji usunięte.

Materiały zawarte na Wortalu Służb Publicznych są uznaną ogólnokrajową normą, opisującą kompetencje zawodowe niezbędne do wykonywania zadań zawodowych. Powinny stać się wspólną platformą wymiany informacji dla pracodawców, pracowników i instytucji rynku pracy oraz ważnym i wiarygodnym źródłem informacji o zawodach, które niejednokrotnie są w przedsiębiorstwach stanowiskami pracy.

Opisy zgromadzone w bazie na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia przyczyniły się do wzrostu przejrzystości i zasadności opisu kompetencji zawodowych poszukiwanych na rynku pracy.

Również w ramach działań projektowych przeanalizowano projekty, które opisywały zawody w różnych ujęciach i kontekstach, ale w swojej strukturze zawierały wykaz efektów uczenia się zapisanych za pomocą wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Do takich projektów zaliczyć należy projekty realizowane od lat przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Socjalnej, a w szczególności 2 ostatnie:

**1** Projekt PO KL „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” realizowany w latach 2012–2013 był największym przedsięwzięciem zawodoznawczym realizowanym w Polsce, w ramach którego opracowano opisy kompetencji zawodowych dla 300 zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy.

**2** Projekt „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” (Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego), realizowany dla MRPiPS w latach 2017–2019. Projekt realizowany jest już po raz kolejny, ale obecnie objął opracowaniem największą dotychczas grupę zawodów, bo aż 1000 opisów, które są dostępne w bazie Publicznych Służb Zatrudnienia i stanowią bogaty i zaktualizowany zbiór wiedzy zawodoznawczej.

W ramach niniejszego projektu opracowano następujące opisy zawodów z sektora przemysłu mody, niejednokrotnie będących stanowiskami pracy tj.:

- Projektant wzornictwa przemysłowego (25),
- Konstruktor odzieży (826),
- Krojczy (827),
- Szwaczka ręczna,
- Operator urządzeń do klejenia elementów odzieży,
- Operator urządzeń wykrawających i nawarstwiających.

Na podstawie przeprowadzonych analiz stwierdzono, że w zależności od wielkości firmy i złożoności procesu technologicznego istnieje możliwość pojawienia się innych bardzo różnych stanowisk pracy w sektorze. Najczęściej ich liczba i specyfika wynika z zakresu czynności, jakie w ramach postępu i rozwoju technologii zachodzą oraz umiejętności kadry.

Jak wynika z analizy przedsiębiorstw, charakter stanowisk pracy w produkcji odzieży jest wielce zróżnicowany. Występują tam stanowiska jednowarsztatowe i wielowarsztatowe z obsługą jednoosobową i wieloosobową. Można tu przytoczyć odpowiednie przykłady: operator stębnówki, operator obsługujący guzikarkę i dziurkarkę lub operator obsługujący kilka urządzeń prasowniczych oraz szereg innych. Opisane stanowiska składają się z kilku zadań zawodowych, a zadania zawierają wykazy efektów uczenia się. Poszczególne zadania zawodowe odniesiono do poziomu oraz wyznacznika lub wyznaczników SRK PM. Ze względu na różne rozumienie poziomu przez pracodawców nie dzielono stanowiska – czyli zadań zawodowych – na więcej niż jeden poziom, mimo iż niejednokrotnie zadania z zakresu monitorowanie i organizowanie mogłyby świadczyć o możliwości odniesienia do poziomu wyższego.

Założenie przyjęte przez Zespół oraz pracodawców przy opracowaniu opisów stanowisk pracy oparto również na zasadzie modułów, czyli możliwości łączenia kilku lub wszystkich zadań zawodowych na danym stanowisku pracy w zależności od specyfiki pracodawcy i jego procesu technologicznego.

Wykaz zadań zawodowych ujęto chronologicznie w kontekście ich ważności dla danego stanowiska pracy oraz odniesienie zadań zawodowych do wyznaczników oraz poziomów. Prezentuje to poniższy przykład (Tabela str. 17-18):

<b>Poziom SKR PM</b>	<b>3</b>
<b>Nazwa stanowiska pracy</b>	<b>OBSŁUGIWANIE MASZYN SZWALNICZYCH</b>
<b>Krótką charakterystyką stanowiska pracy</b>	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie zasady obsługi podstawowych maszyn i urządzeń stosowanych w procesie szycia oraz łączenia elementów odzieży w szczególności obsługuje maszyny stębnowe, i/lub owerloki, i/lub automaty szwalnicze oraz dziurkarki, guzikarki, ryglówki.
<b>Wykaz zadań zawodowych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizowanie stanowiska pracy i obsługa maszyny szyjącej (tj.: maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka)</li> <li>2. Obsługiwanie dziurkarki</li> <li>3. Obsługiwanie guzikarki</li> <li>4. Obsługiwanie ryglówki</li> <li>5. Obsługiwanie owerloków</li> <li>6. Obsługiwanie półautomatów szwalniczych oraz programowanie panelu obsługi</li> <li>7. Ocenianie poprawności i jakości wykonanego elementu wyrobu odzieżowego na stanowisku pracy maszynowej</li> <li>8. Monitorowanie pracy obsługiwanej maszyny szyjącej</li> </ol>

Tabela 1

Tabela 1

Poziom SKR PM	3
Nazwa stanowiska pracy	<b>OBSŁUGIWANIE MASZYN SZWALNICZYCH</b>
Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM	<p><b>Technologia:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_WN Zasady obsługi podstawowych maszyn stosowanych w procesie produkcji.</li> </ul> <p>Umiejętności potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_UO Wykonywać proste działania związane z obsługą maszyn (przygotowanie do pracy, uruchomienie, regulowanie, ustawienie parametrów zgodnie z instrukcją, wyłączenie, zabezpieczenie maszyny po skończonej pracy).</li> <li>■ P3Z_UN Posługiwać się narzędziami i przyborami niezbędnymi do wykonania zadań zawodowych.</li> <li>■ P3Z_UO Wykonywać ścięgi ręczne i maszynowe, stosować typowe techniki krojenia ręcznego materiału, obróbki i montażu elementów wyrobu oraz typowe techniki obróbki termicznej i wykończenia wyrobu.</li> </ul> <p>Kompetencje społeczne jest gotów do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_KO Samodzielnego wykonywania zadań zleconych przez przełożonego.</li> <li>■ P3Z_KO Dbania o wyposażenie swojego stanowiska pracy (maszyny, narzędzia, przybory) oraz o racjonalne wykorzystanie surowców i środków chemicznych.</li> <li>■ P3Z_KO Rzetelnego i dokładnego wykonywania zadań zawodowych, dbania o jakość wykonywanej przez siebie pracy.</li> <li>■ P3Z_KO Oceniania wpływu swojej pracy na realizację zadań i efekty pracy zespołu, w którym pracuje.</li> </ul>
Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:	<p>Poszczególne zestawy od Ad.1 do Ad.8 mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania poszczególnych zestawów.</p> <p>Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie wykonywał wszystkie lub większość opisanych zestawów.</p> <p>Większe przedsiębiorstwo (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się z ośmiu zestawów, będzie zatrudniało kilka osób lub nawet do każdego zestawu po kilka osób.</p>

W niniejszym opracowaniu jednak przyjęto, iż końcowe zadania (w opisanym przykładzie 7 i 8) zawarte w opisach nie mogą funkcjonować samodzielnie i nie są najistotniejsze dla tego stanowiska. Najważniejsze dla danego stanowiska są zadania wymienione w pierwszej kolejności i one decydują o poziomie stanowiska w SRK PM. Ponadto w ramach niniejszych działań ustalono również, iż zmiana kolejności, czyli ważności zadań zawodowych będzie się wiązała z koniecznością opracowania nowego opisu, a tym samym będzie dotyczyła innego stanowiska pracy.

Powyższy opisany przykład ukazuje podejście Zespołu, a w szczególności pracodawców do aspektu odniesienia do SRK PM w kontekście poziomów i wyznaczników.

Ponadto potrzeby pracodawców w ramach realizacji projektu pilotażowego były dla projektu nadrzędne i opisy stanowisk pracy odniesiono tylko do jednego poziomu SRK PM w sposób niebudzący ich wątpliwości.

Zgodnie z założeniami objęto niniejszym projektem 5 stanowisk pracy, na których zatrudnionych jest nie mniej niż łącznie 200 pracowników w przedsiębiorstwach objętych projektem.

#### WYKAZ STANOWISK OBJĘTYCH PROJEKTEM

Rys. 2

Stanowisko 1 – Obsługiwanie maszyn szwalniczych

Stanowisko 2 – Obsługiwanie urządzeń prasowniczych

Stanowisko 3 – Obsługiwanie urządzeń krojczych

Stanowisko 4 – Kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych

Stanowisko 5 – Technolog odzieży – dział przygotowania produkcji

Wykaz stanowisk pracy objętych projektem pilotażowym.  
Opracowanie własne

W wyniku wielokrotnych dyskusji, analiz i weryfikacji prezentujemy schemat opisu stanowisk pracy wspólny dla przedsiębiorstw biorących udział w pilotażu.

#### SCHEMAT OPISU STANOWISK PRACY

Rys. 3

Poziom SRK PM

Nazwa stanowiska pracy

**Krótką charakterystyką stanowiska pracy****Wykaz zadań zawodowych****Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM****Wykaz efektów uczenia się w układzie, co potrafi osoba na danym stanowisku****Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży****Kompetencje społeczne****Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia preferowane do podjęcia pracy na stanowisku****Rozwój zawodowy****Zagrożenia****Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzać kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy**

Schemat opisu stanowisk pracy przyjęty w projekcie  
Opracowanie własne

Szczegółowe opisy opracowanych stanowisk pracy zawarte zostały w załączonym do Raportu załączniku.

### 3.2. Projektowanie wewnętrznego systemu potwierdzania kompetencji dla opracowanych opisów stanowisk pracy

Obecny system potwierdzania kompetencji u pracodawcy nie dysponuje narzędziami umożliwiającymi ich potwierdzenie na poziomie „umiejętności zawodowych” i/lub „czynności zawodowych”. Proponowane narzędzia mogą być stosowane przez pracowników do samooceny posiadanych kompetencji, absolwentów do oceny stopnia nabytych w ramach edukacji formalnej efektów kształcenia oraz odniesienie ich do efektów uczenia się poszukiwanych na rynku pracy w kontekście przedsiębiorstwa, jak również branży. Ponadto opisane narzędzia mogą zostać zastosowane przez pracodawców do oceny kompetencji pracowników i/lub absolwentów tak poszukiwanych w obecnych czasach na rynku pracy.

Istotne jest również, iż uczestnicy rynku pracy: pracodawcy oraz pracownicy będą mieli możliwość walidacji kompetencji według tych samych dokumentów.

Pracownik rozpoczynający pracę może zweryfikować w ramach opracowanego arkusza, jakie posiada nabyte efekty uczenia się i czy one są zgodne z poszukiwanymi przez danego pracodawcę. Pracodawca może natomiast precyzyjniej określić swoje wymagania wobec przyszłego pracownika. Ponadto w ramach opracowanego arkusza pracodawca może zweryfikować stopień nabytych/posiadanych efektów uczenia i podjąć decyzję o zatrudnieniu lub ewentualnie o możliwości skierowania pracownika na szkolenie w zakresie luk (słabych jego stron).

Zasadne zatem było wsparcie działań w celu opracowania narzędzi do potwierdzania kompetencji na poziomie określonego zestawu efektów uczenia się – zidentyfikowanych na danym stanowisku pracy.

Należy podkreślić, iż opisany zestaw jest niejednokrotnie tożsamy z zadaniem zawodowym. Opracowane w ramach projektu narzędzia w tym zakresie wpłyną na poprawę sytuacji na rynku pracy, bowiem wielu pracodawców przede wszystkim wymaga posiadania (wynikających z charakterystyki określonych stanowisk pracy) określonych kompetencji lub udokumentowanych efektów uczenia się. Dla wielu pracodawców istotne jest posiadanie informacji o kompetencjach kandydata do pracy w zakresie wykonywania określonych czynności, zadań zawodowych niż posiadane dyplomy i świadectwa.

Opracowane w projekcie narzędzia w zakresie walidacji kompetencji mają na celu uzupełnienie luki na rynku pracy w zakresie możliwości zweryfikowania posiadanych kompetencji na poziomie zadań zawodowych, które mogą stanowić przewagę konkurencyjną na rynku pracy oraz w branży PM.

W praktyce polega to na stworzeniu warunków, w których umożliwimy osobie posiadającej kompetencje na wysokim poziomie potwierdzenie ich przez pracodawcę. Jednak istotny jest warunek, aby te wysokie kompetencje zweryfikować, są więc do tego potrzebne poprawnie zapisane efekty uczenia się – realne, mierzalne, które następnie będzie można zweryfikować jednoznacznie przez pracodawcę i pracownika.

Kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (ustawa o ZSK, art. 2, pkt 8). Zatem kluczowymi kryteriami uznania określonego atutu pracownika za kwalifikację jest jego formalne potwierdzenie i zgodność z wymaganiami stawianymi w danym zawodzie lub na danym stanowisku. W praktyce, np. w ogłoszeniach rekrutacyjnych, wymagania w zakresie kwalifikacji najczęściej dotyczą poziomu i kierunku wykształcenia, certyfikatów oraz doświadczenia na konkretnym stanowisku pracy lub w określonej branży. W przeciwieństwie do kwalifikacji kompetencje definiowane są w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, które nie muszą być formalnie weryfikowane. Jednocześnie, w myśl tej zasady, kompetencje mogą być traktowane na równi z kwalifikacjami pod warunkiem, że zostaną poddane standardowej procedurze badania. W ten sposób uznanie posiadanych kompetencji za kwalifikację wiąże się z uzyskaniem przez pracownika lub kandydata do pracy stosownego



certyfikatu. Opracowane w projekcie narzędzia wpisują się w tę procedurę. Umożliwiają tym samym udokumentowanie pracownikowi posiadanych kompetencji oraz dają obraz potencjału przedsiębiorstwa. Tym samym stanowią informację o potrzebie inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

### 3.3. Wykorzystanie SRK PM do wsparcia staży i praktyk zawodowych

Praktyki i staże zawodowe tak jak wspomniano już na wcześniejszych etapach realizacji projektu to istotny element kształcenia zawodowego. Tę formę kształcenia praktycznego organizuje się dla uczniów, absolwentów oraz dla osób niezatrudnionych lub chcących zmienić lub podnieść swoje kwalifikacje w celu zastosowania i pogłębienia wiedzy i umiejętności zawodowych rzeczywistych w realnym środowisku pracy. Czas trwania praktyk i staży zawodowych określony jest między innymi w ramowych planach nauczania dla danego zawodu.

Zakres kompetencji nabywanych w ramach praktyk jest określony przez program nauczania danego zawodu. Natomiast realizacja praktyk i staży wykraczających poza zakres obowiązującego kształcenia zawodowego praktycznego wymaga przygotowania programu, który pozwoli na zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy i w szybszym czasie umożliwi przygotowanie pracownika do zmieniającego się rynku pracy poprzez:

- podniesienie wiedzy dotyczącej stanowiska pracy w miejscu odbywania praktyki/staży zawodowego,
- poznawanie nowych technologii i technik stosowanych na danym stanowisku pracy,
- poznawanie obsługi maszyn/urządzeń stosowanych na stanowisku pracy,
- kształtowanie umiejętności pracy w zespole,
- rozwijania praktycznych umiejętności i kompetencji społecznych,
- adaptowanie się do nowych warunków,
- zdobycie doświadczenia zawodowego.

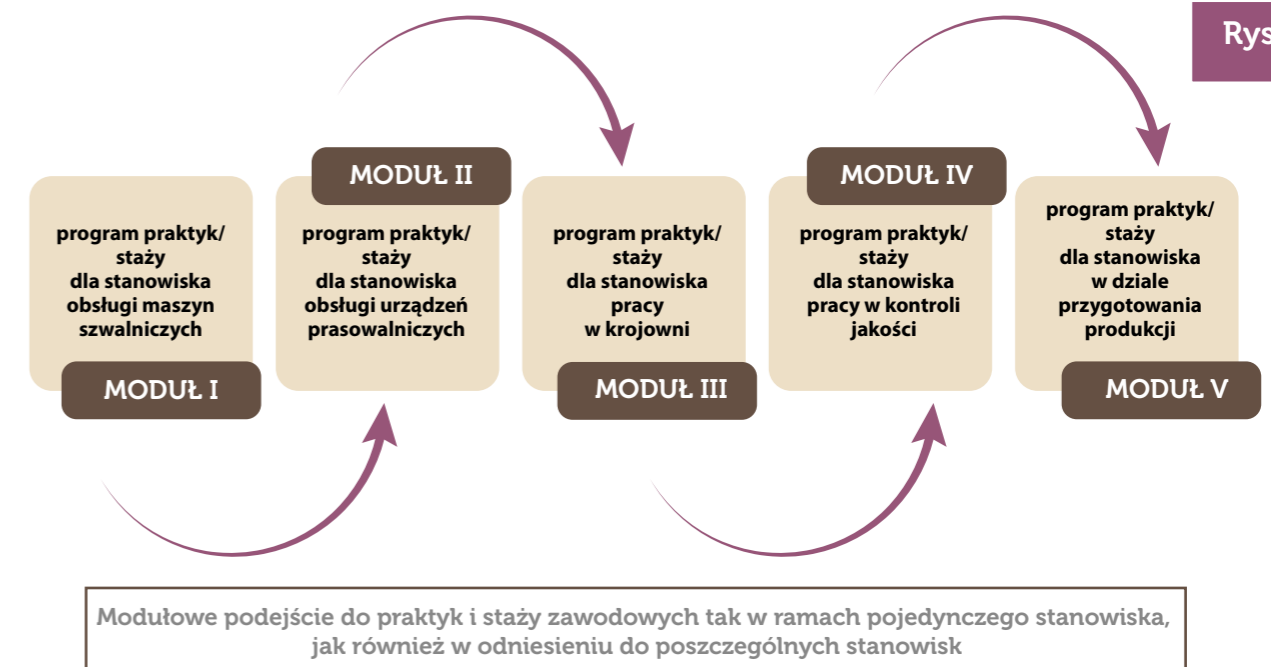
Właściwie zorganizowana praktyka lub staż zawodowy jest ważnym elementem kształcenia zawodowego. Umożliwia uczniowi poznanie realiów przyszłej pracy zawodowej. Podstawą efektywnego kształcenia jest jego właściwa organizacja opierająca się na sprawdzonych narzędziach, zweryfikowanych w środowisku pracy.

Dynamicznie zmieniający się rynek mody wymusza ciągłą konieczność dokonywania weryfikacji sposobu kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy. Ważnym elementem w kontekście tych zmian jest powstała SRK PM. Sektorowa rama staje się narzędziem umożliwiającym porównywanie kompetencji zawodowych nie tylko w kraju, ale i w Europie. Przeprowadzenie analizy nabytych umiejętności zawodowych w warunkach rzeczywistych na poszczególnych stanowiskach pozwoli na ocenę posiadanych kompetencji nabywanych w trakcie procesu kształcenia oraz uczenia się oraz umożliwi ich odniesienie do poziomów SRK PM.

W wyniku opracowania poszczególnych materiałów uzgodniono z pracodawcami biorącymi udział w projekcie, iż opracowane opisy stanowisk pracy pozwoliły na uporządkowanie

umiejętności ważnych z punktu widzenia pracodawcy i tym samym umożliwiły stworzenie pięciu programów staży i praktyk będących odpowiedzią na potrzeby pracodawcy na etapie kształcenia praktycznego przyszłych pracowników.

Programy te stanowią pięć modułów do wykorzystania dla organizatorów staży i praktyk zawodowych, jak również samych pracodawców. Moduły te mogą być odpowiednio łączone i modyfikowane w zależności od czasu trwania (tj. liczby godzin staży i praktyk zawodowych) oraz umiejętności i predyspozycji zawodowych ucznia/absolwenta oraz potrzeb pracodawców pod kątem przeszkolenia przyszłego pracownika.



Proponowane programy pozwolą na wzmocnienie zdolności do zatrudnienia absolwentów placówek kształcenia zawodowego oraz dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Ponadto przyczynią się do promowania staży i praktyk odpowiedniej jakości, które przyniosą korzyści obu stronom. Chodzi o to, aby jak najlepiej przygotować młodych ludzi do wejścia na rynek pracy, a wcześniej dać im możliwość nabycia doświadczenia zawodowego.

Wskazano korzyści z realizacji zaproponowanych programów staży i praktyk dla szkoły, ucznia i absolwenta oraz pracodawcy:

- zwiększenie szansy absolwentów szkoły na zatrudnienie przez pracodawców;
- możliwość przedstawienia uczniom oferty kształcenia zawodowego z uwzględnieniem możliwości ucznia i potrzeb pracodawców;
- ułatwione rozpoczęcie kariery zawodowej po zakończeniu nauki w szkole;
- możliwość zdobycia dodatkowego doświadczenia i lepszego dopasowania do lokalnego rynku pracy;
- sprawdzenie swoich kwalifikacji zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy;
- pogłębienie i zdobycie wiedzy, umiejętności, kompetencji zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy;

- nawiązanie kontaktu z potencjalnym pracodawcą i możliwość zainicjowania dalszej współpracy, mającej na celu zatrudnienie absolwenta;
- udokumentowany przebieg realizacji stażu;
- możliwość wykazania dodatkowego doświadczenia w dokumentach rekrutacyjnych, np. CV;
- pozyskanie stażysty zgodnego z wymaganiami pracodawcy (uzgodnienia dotyczące umiejętności i kompetencji);
- kształcenie potencjalnych nowych pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy.

Pracodawcy wskazali również na możliwość wykorzystania opracowanych narzędzi na otwartym rynku pracy podczas organizacji staży przez pracodawców – organizatorów praktyk, gdyż są one elementem wspierającym proces rekrutacji oraz przygotowania do wykonywania zadań na określonych stanowiskach. Podkreślono, że efekty staży są trwałe i powtarzalne, możliwe do zastosowania w podobnych warunkach w innym miejscu pracy. Ma to ogromne znaczenie w organizacji staży dla osób powracających na rynek pracy (staże organizowane przez PUP, staże unijne) lub chcących zdobyć nowe kwalifikacje.

## 4. Inne istotne dokumenty powstałe w ramach realizacji pilotażu

Rekomenduje się, aby na zakończenie praktyki zawodowej lub stażu po zrealizowaniu programu, uczestnik otrzymał pisemne potwierdzenie jego realizacji ze wskazaniem na nabyte efekty uczenia się i/lub kompetencje na danym stanowisku pracy, z uwzględnieniem poziomu SRK PM. Ponadto w potwierdzeniu powinny znaleźć się następujące informacje: dane uczestnika stażu, organizatora i miejsca realizacji stażu, dane opiekuna stażu, czas realizacji stażu/praktyki, liczba godzin itp.

W związku z powyższym w ramach konsultacji powstały dwa dokumenty istotne dla procesu nabywania i potwierdzania efektów uczenia się tj.:

1. Sprawozdanie z przebiegu stażu/praktyki zawodowej;
2. Zaświadczenie o odbyciu stażu/praktyki zawodowej.

## 5. Wnioski i rekomendacje

Zrealizowany projekt w zakresie pilotażowego wdrożenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Przemysłu Mody pozwolił na opracowanie następujących wniosków i rekomendacji.

### Wnioski:

- 1 W dalszym ciągu wśród pracodawców jest niski poziom świadomości o działaniach oraz opracowanych narzędziach wspierających rozwój branży.
- 2 Prezentowane w opisach stanowisk pracy modułowe podejście na podstawie zakresu zadań zawodowych umożliwia szybkie reagowanie na zachodzące na rynku zmiany. Tym samym w opisie stanowisk pracy zmienia się dane zadanie zawodowe, np. dochodzi nowe zadanie, zmienia się wykaz efektów lub ze względu na dezaktualizację lub niestosowanie zostaje dane zadanie zawodowe usunięte z opisu. Jednak duża część jest aktualna.
- 3 Opisy stanowisk pracy oparte na realiach rynkowych są podstawą do konieczności zmian w dokumentach istotnych dla kształcenia zawodowego, podstawach, programach nauczania oraz programach praktyk.
- 4 Opracowane opisy stanowisk pracy mogą stanowić podstawę do doprecyzowania i formułowania profili kompetencji zawodowych absolwentów oraz pracowników w kontekście nabywania lub potwierdzania kompetencji.
- 5 Animator Rady ds. PM wspólnie z przedstawicielem zespołu realizującego projekt w ramach organizowanej we wrześniu w dniach 26-27.2019 konferencji pt. „Szwalnia”, będą prezentowali rezultaty projektu oraz zachęcali inne przedsiębiorstwa do działań w zakresie weryfikacji oraz opracowania m.in. opisów swoich stanowisk pracy.
- 6 Opracowane w projekcie materiały umożliwiają identyfikowanie i zmniejszanie różnic, niedostosowań w zakresie edukacji i rynku pracy.
- 7 Ponadto praca nad opracowaniami dotyczącymi branży włącza pracodawców w działania w zakresie potrzeby znajomości słownictwa, nomenklatury systemu edukacji lub funkcjonujących na rynku pracy dokumentacji kadrowych, ich złożoności, ale i wielofunkcyjności.
- 8 Projekt włączył w działania pracodawców, umożliwił nawiązanie współpracy w branży w zakresie innym niż zawodowy oraz umożliwił nawiązanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a edukacją.
- 9 Pracodawcy wspólnie poznali swoje wzajemne potrzeby, możliwości oraz ograniczenia w zakresie możliwości przygotowania lub wsparcia w przygotowaniu przyszłych pracowników.

**10** Realizacja projektu pilotażowego potwierdza zasadność i poprawność opracowania SRK PM oraz wpisuje się w założenia Rady ds. Kompetencji PM w zakresie działań na rzecz rozwoju sektora.

#### Rekomendacje:

- 1** Zaleca się dalsze działania w zakresie opracowania pozostałych opisów stanowisk pracy, typowych lub/oraz strategicznych dla branży w ujęciu wyznaczników oraz poziomów SRK PM niezbędnych do identyfikacji i określania szczebli rozwoju lub/i awansu zawodowego.
- 2** Aby SRK PM mogła być stosowana w kolejnych przedsiębiorstwach, powinna być opracowana kampania promująca oraz informująca o zrealizowanych oraz realizowanych działaniach w branży, między innymi o niniejszym pilotażu.
- 3** Opracowane w ramach projektów materiały powinny być zgromadzone oraz dostępne na platformie dedykowanej branży. Bez działań w zakresie szerokiej informacji w tym zakresie jest ryzyko niskiego wykorzystania opracowanych materiałów.
- 4** Wszelkie działania w zakresie branży PM powinny mieć bezpośrednie przełożenie na wspieranie działań w zakresie możliwości lepszego dostosowania do rynku pracy przyszłych potencjalnych pracowników.
- 5** Aby działać w zakresie lepszego przygotowania potencjalnych pracowników w branży PM, należy kontynuować prace w zakresie opracowania pozostałych opisów stanowisk pracy tak w przedsiębiorstwach uczestniczących w pilotażu, jak również w innych firmach.
- 6** Opracowane opisy stanowisk pracy należy cyklicznie sprawdzać, weryfikować i gdy zachodzi konieczność modyfikować w zakresie nowych wyzwań, technologii oraz złożoności procesu.
- 7** Stworzone opisy stanowisk pracy powinny stanowić ważną informację w zakresie opracowywania w przyszłości kwalifikacji rynkowych rekomendowanych przez branżę, które będą włączane do ZRK, jak również w zakresie miejsc i wyposażenia niezbędnego do ich walidacji.
- 8** Opisy stanowisk pracy mogą stanowić informację wyjściową w zakresie opisywania kwalifikacji rynkowych dla branży PM.
- 9** Weryfikacja programów nauczania jest możliwa w ramach rozpoczynającego się cyklu kształcenia w danym zawodzie, czyli raz na 3-4 lata. To jednak programy praktyk i staży powinny być aktualizowane przed każdą ich realizacją u pracodawcy. Ponadto programy praktyk i staży powinny odbywać się właśnie w odniesieniu do realnych stanowisk pracy, jakie mogą zaoferować pracodawcy, a nie ogólnie określonych efektów wynikających z efektów pp.

**10** Ponadto programy praktyk i staży mogą obejmować dodatkowe umiejętności zawodowe, z którymi uczący się mają szansę się spotkać właśnie u danego pracodawcy, u którego będą odbywać praktyki. Istotne jest również, aby nie powtarzać treści ogólnie znanych, tylko wskazywać, inspirować w tych działaniach uczniów do ewentualnej możliwości rozwoju.

Wyżej wymienione rekomendacje wpłyną na rozwój kadr tak poszukiwanych w branży. Umożliwią identyfikację osób o szczególnych predyspozycjach i możliwościach, np. uczestnicy praktyk i staży w danym przedsiębiorstwie będą znali już realia firmy lub firm. Pracodawcy będą mieli wiedzę na temat mocnych i słabych stron uczestników praktyk i staży potencjalnych przyszłych pracowników. Pracodawcy będą mieli okazję i możliwość nawiązania bliższych relacji z uczestnikami praktyk i staży oraz możliwość w ramach takich działań wygenerowania nowatorskich pomysłów, jak również projektów.

Rozwój wyżej wymienionych działań w zakresie bieżącego monitoringu istotnych kompetencji pożądaných przez pracodawców PM przyczyni się do rozwoju branży, a tym samym wpłynie na rozwój przedsiębiorstw w niej funkcjonujących.

Tym samym wzmocniony zostanie proces w zakresie zapewnienia kadry o możliwie wysokim potencjale i szczególnym dostosowaniu do rynku pracy.

Przedstawione rekomendacje nie staraliśmy się dzielić na grupy dedykowane określonym odbiorcom. Chcieliśmy podkreślić, że to jest jedno wielkie wspólnie, poprawnie działające, zależne od innych „koło zębate” czerpiące informację z rynku i przekazujące je maksymalnie szybko do systemu edukacji.

Dla branży przemysł mody obecnie takim „kołem zębatym” spinającym i działającym będzie niedawno powołana Sektorowa Rada ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstyli. Rekomendacje zawarte w punktach od 6 do 10 są w szczególności kierowane właśnie do Sektorowej Rady.



## 6. Słownik pojęć

Podstawowe pojęcia związane z kształceniem zawodowym i Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, istotne dla pracodawcy oraz pracownika:

**Edukacja formalna** – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 r., poz. 572, z późn. zm.1 ), albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 oraz z 2016 r., poz. 35). (art. 2, pkt 2 Ustawy o ZSK).

**Edukacja pozaformalna** – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa w pkt 2. (art. 2, pkt 3 Ustawy o ZSK).

**Efekty uczenia się** – wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. (art. 2, pkt 4 Ustawy o ZSK). Ponadto można to pojęcie wyjaśnić następująco: na efekty uczenia się składa się to, co człowiek wie i rozumie, co potrafi wykonać, a także to, do jakich zobowiązań jest przygotowany (Słownik IBE).

**Kompetencje** – oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń. Termin kompetencje – w zależności od kontekstu – może oznaczać m.in.: zakres działania, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, merytoryczne przygotowanie do wykonania określonego zadania (Słownik IBE, kompetencja nie została zdefiniowana w Ustawie ZSK).

**Kompetencje społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność do kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania. (art. 2, pkt 7). Ponadto: kompetencje społeczne w kontekście ZSK oznacza jedną z trzech wyróżnionych w PRK kategorii efektów uczenia się.

**Kwalifikacja** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący (ustawa o ZSK, art. 2, pkt 8).

**Kwalifikacje w zawodzie** – wyodrębnione w ramach poszczególnych zawodów są opisane w podstawie programowej kształcenia w zawodach jako zestawy oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych

i społecznych, pozwalające na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych (zgodnie z *Rozporządzeniem dotyczącym nowych podstaw programowych kształcenia w zawodzie*).

**Sektor przemysłu** – mody to działalność produkcyjna i usługowa obejmująca branżę odzieżową, skórzaną i włókienniczą, tj.:

- przerób surowców włókienniczych i skórzanych oraz marketing produktów włókienniczych i skórzanych;
- wytwarzanie i marketing gotowych wyrobów odzieżowych, obuwniczych i galanteryjnych wykonanych z różnych materiałów; wytwarzanie i marketing gotowych wyrobów dekoracyjnych i funkcjonalnych wykonanych z materiałów włókienniczych lub skórzanych.

**Walidacja** – sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji. (art. 2, pkt 22, Ustawy o ZSK).

**Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** – rejestr publiczny w rozumieniu art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz.U. z 2014 r., poz. 1114), prowadzony w systemie teleinformatycznym, ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. (art. 2, pkt 24 Ustawy o ZSK).

## 7. Wykaz literatury

### Podstawowe regulacje prawne:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 996, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2153, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1267, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. poz. 1286).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. poz. 1663).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. poz. 860, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. poz. 622, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. poz. 391).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji

zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316).

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. poz. 89, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
- Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P. poz. 276).

### Literatura branżowa:

- Frontczak I., Wnuk J.: *Tkactwo*. Część II. Wyd. 3. WSiP, Warszawa 1993.
- Kazik R., Krawczyk J.: *Technologia odzieży*. WSiP, Warszawa 1993.
- Lewiński J., Suszek H.: *Tkactwo*. Część I. WSiP, Warszawa 1993.
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej: *Przewodnik po zawodach*, Wydanie II, Tom V. Warszawa 2003.
- Nycz E., Owczarz R., Średnicka I.: *Budowa tkanin*. WSiP, Warszawa 1990.
- Pośniak M., Dobrzyńska E.: *Zagrożenia chemiczne w zakładach tekstylno-odzieżowych*. Wydawnictwo CIOP-PIB, Warszawa 2010.
- Szosland J.: *Podstawy budowy i technologii tkanin*. WNT, Warszawa 1979.
- Waśniewski S.: *Dziwiarstwo maszynowe*. WSiP, Warszawa 1988.
- Wieźlak W., Elmrych – Bocheńska J., Zieliński J.: *Odzież. Budowa, własności i produkcja*. Wydawnictwo Naukowe ITE-PIB, Radom 2009.

## Zasoby internetowe:

- Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badania w Polsce:  
[https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2019/raport\\_ogolnopolski\\_pl.pdf](https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2019/raport_ogolnopolski_pl.pdf)
- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń:  
<https://psz.praca.gov.pl/-/15262-baza-standardow-kompetencji-kwalifikacji-zawodowych-i-modulowych-programow-szkolen>
- ISAP – Internetowy System Aktów Prawnych. Akty prawne – włókiennictwo/prawo. sejm.gov: <http://isip.sejm.gov.pl/>
- Polska Klasyfikacja Działalności:  
<http://www.klasyfikacje.gofin.pl/pkd/5,2,1445,produkcja-wyrobow-tekstylnych.html>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Projekt Zintegrowany System Kwalifikacji: <http://kwalifikacje.edu.pl>
- Serwis internetowy CIOP-PIB: <http://archiwum.ciop.pl/10911.html>
- Sigma NOT-Portal informacyjny: <http://przeglad-wlokienniczy.pl/>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS:  
<http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Strona internetowa Stowarzyszenia Włókienników Polskich: <http://www.swp-zg.pl>
- Strona Internetowa Sektorowej Rady ds. Kompetencji ds. Przemysłu Mody:  
<http://www.modakompetencje.prywatni.com.pl/>
- Strony internetowe producentów materiałów oraz maszyn stosowanych w przemyśle mody.
- Wyszukiwarka opisów zawodów:  
<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>
- Związek Rzemiosła Polskiego – Wykaz standardów egzaminacyjnych:  
<https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych/>

## 8. Załączniki

- 1** Zeszyt 1.  
Stanowisko 1 – Obsługiwanie maszyn szwalniczych
- 2** Zeszyt 2  
Stanowisko 2 – Obsługiwanie urządzeń prasowniczych
- 3** Zeszyt 3  
Stanowisko 3 – Obsługiwanie urządzeń krojczych
- 4** Zeszyt 4  
Stanowisko 4 – Kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych
- 5** Zeszyt 5  
Stanowisko 5 – Technolog odzieży – dział przygotowania produkcji



# Zeszyt 1

## Stanowisko 1 Obsługa maszyn szwalniczych

Zeszyt zawiera komplet materiałów m.in.:

OPIS STANOWISKA PRACY

ARKUSZ OCENY DLA PRACODAWCY I/LUB ARKUSZ SAMOCENY  
DLA PRACOWNIKA

PRZYKŁADOWY MODUŁOWY PROGRAM PRAKTYK I STAŻY  
DLA STANOWISKA PRACY

Poziom SKR PM	3
Nazwa stanowiska pracy	<b>OBSŁUGIWANIE MASZYN SZWALNICZYCH</b>
Krótką charakterystyką stanowiska pracy	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie zasady obsługi podstawowych maszyn i urządzeń stosowanych w procesie szycia oraz łączenia elementów odzieży w szczególności obsługuje maszyny stębnowe, i/lub owerloki, i/lub automaty szwalnicze oraz dziurkarki, guzikarki, ryglówki.
Wykaz zadań zawodowych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizowanie stanowiska pracy i obsługa maszyny szyjącej (tj.: maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka).</li> <li>2. Obsługiwanie dziurkarki.</li> <li>3. Obsługiwanie guzikarki.</li> <li>4. Obsługiwanie ryglówki.</li> <li>5. Obsługiwanie owerloków.</li> <li>6. Obsługiwanie półautomatów szwalniczych oraz programowanie panelu obsługi.</li> <li>7. Ocenianie poprawności i jakości wykonanego elementu wyrobu odzieżowego na stanowisku pracy maszynowej.</li> <li>8. Monitorowanie pracy obsługiwanej maszyny szyjącej.</li> </ol>
Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM	<p><b>Technologia:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_WN Zasady obsługi podstawowych maszyn stosowanych w procesie produkcji.</li> </ul> <p>Umiejętności potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_UO Wykonywać proste działania związane z obsługą maszyn (przygotowanie do pracy, uruchomienie, regulowanie, ustawienie parametrów zgodnie z instrukcją, wyłączenie, zabezpieczenie maszyny po skończonej pracy).</li> <li>■ P3Z_UN Posługiwać się narzędziami i przyborami niezbędnymi do wykonania zadań zawodowych.</li> <li>■ P3Z_UO Wykonywać ścięgi ręczne i maszynowe, stosować typowe techniki krojenia ręcznego materiału, obróbki i montażu elementów wyrobu oraz typowe techniki obróbki termicznej i wykończenia wyrobu.</li> </ul> <p>Kompetencje społeczne jest gotów do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_KO Samodzielnego wykonywania zadań zleconych przez przełożonego.</li> <li>■ P3Z_KO Dbania o wyposażenie swojego stanowiska pracy (maszyny, narzędzia, przybory) oraz o racjonalne wykorzystanie surowców i środków chemicznych.</li> <li>■ P3Z_KO Rzetelnego i dokładnego wykonywania zadań zawodowych, dbania o jakość wykonywanej przez siebie pracy.</li> </ul>

	<p>■ P3Z_KO Oceniania wpływu swojej pracy na realizację zadań i efekty pracy zespołu, w którym pracuje.</p>
<p><b>WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU</b></p>	
<p><b>Ad.1.</b> Organizowanie stanowiska pracy i obsługa maszyny szyjącej (tj.: maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> <li>⚙️ Identyfikować odpowiednie oprzyrządowanie do określonej operacji szycia.</li> <li>⚙️ Wykonywać operacje technologiczne szycia na podstawie rysunków instruktażowych.</li> <li>⚙️ Zasilać maszyny odpowiednim rodzajem oraz kolorem nici.</li> <li>⚙️ Zmieniać i zakładać igły do maszyn.</li> <li>⚙️ Łączyć elementy wyrobów odzieżowych.</li> </ul>
<p><b>Ad.2.</b> Obsługiwanie dziurkarki</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Przygotowywać maszynę dziurkarkę do pracy.</li> <li>⚙️ Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego wraz z odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>⚙️ Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>⚙️ Wykonać dziurki krawieckie.</li> <li>⚙️ Ocenić jakość wykonania dziurki.</li> </ul>
<p><b>Ad.3.</b> Obsługiwanie guzikarki</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Przygotowywać maszynę guzikarkę do pracy.</li> <li>⚙️ Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.</li> <li>⚙️ Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>⚙️ Przyszyć guziki.</li> <li>⚙️ Ocenić jakość przyszycia guzika.</li> </ul>
<p><b>Ad.4.</b> Obsługiwanie ryglówki</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Przygotowywać maszynę ryglówkę do pracy.</li> <li>⚙️ Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.</li> <li>⚙️ Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>⚙️ Wykonywać rygle.</li> <li>⚙️ Ocenić jakość wykonania ryglów (tj.: wzmocnienia, zabezpieczenia).</li> </ul>

<p><b>Ad.5.</b> Obsługiwanie owerloków</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Przygotowywać maszynę owerlok do pracy.</li> <li>⚙️ Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego do maszyny owerlok.</li> <li>⚙️ Wykonywać szycie na maszynie owerlok w zakresie wykończenia lub/i łączenia elementów wyrobów odzieżowych.</li> <li>⚙️ Ocenić jakość wykonania operacji szycia na maszynie owerlok.</li> </ul>
<p><b>Ad.6.</b> Obsługiwanie półautomatów szwalniczych oraz programowanie panelu obsługi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Rozróżniać automaty i półautomaty do wykonywania operacji technologicznych.</li> <li>⚙️ Rozróżniać mechanizmy sterowania i napędu półautomatów szwalniczych.</li> <li>⚙️ Uruchamiać półautomaty i automaty szwalnicze.</li> <li>⚙️ Dostarczać elementy wyrobu szwalniczego.</li> <li>⚙️ Ocenić jakość wykonania pracy na półautomatach szwalniczych.</li> <li>⚙️ Wprowadzać parametry ustawień i danych do wykonania zadania na podstawie karty operacji na panelu obsługi.</li> <li>⚙️ Odczytywać komunikaty błędów z panelu sterowniczego.</li> </ul>
<p><b>Ad.7.</b> Ocenianie poprawności i jakości wykonanego elementu wyrobu odzieżowego na stanowisku pracy maszynowej</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Dokonywać bieżącej oraz ciągłej oceny efektów pracy.</li> <li>⚙️ Odczytywać graficzne zapisy (rysunki instruktażowe) wykonania węzłów technologicznych wyrobów i elementów wyrobu.</li> <li>⚙️ Posługiwać się dokumentacją techniczno-technologiczną.</li> </ul>
<p><b>Ad.8.</b> Monitorowanie pracy obsługiwanej maszyny szyjącej</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Weryfikować jakość wykonanego elementu odzieżowego na danej maszynie.</li> <li>⚙️ Ustalać przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy maszyny.</li> <li>⚙️ Reagować i informować o powstałych usterkach.</li> </ul>
<p><b>Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:</b></p>	<p>Poszczególne zestawy od <b>Ad.1</b> do <b>Ad.8</b> mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania poszczególnych zestawów. Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie wykonywał wszystkie lub większość opisanych zestawów.</p> <p>Większe przedsiębiorstwo (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się z ośmiu zestawów, będzie zatrudniało kilka osób lub nawet do każdego zestawu po kilka osób.</p>

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE (doprecyzowane do stanowiska pracy) JEST GOTÓW DO:**

- ⊗ Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn szwalniczych.
- ⊗ Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie produkcji elementów oraz wyrobów gotowych.
- ⊗ Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługi maszyn szwalniczych.
- ⊗ Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi maszyn szwalniczych.
- ⊗ Dbania o powierzone maszyny i urządzenia obsługiwane w procesie produkcji odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.
- ⊗ Dostosowywania zachowania do zmiennych okoliczności w środowisku zakładu, specjalizującego się w obsłudze maszyn szwalniczych.
- ⊗ Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami w branży przemysłu mody.
- ⊗ Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi maszyn szwalniczych.

**Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia, preferowane do podjęcia pracy na stanowisku:**

Obecnie (2019 r.) do podjęcia pracy na stanowisku preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodach pokrewnych z branży przemysłu mody (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego).

Alternatywne wykształcenie można uzyskać na drodze rzemieślniczego przygotowania zawodowego, w zawodzie pokrewnym – krawiec.

Pracę na stanowisku operator może wykonywać również osoba, która:

- została przyuczona do pracy na tym stanowisku;
- zdobyła doświadczenie w trakcie, co najmniej półrocznej pracy na podobnym lub tożsamym stanowisku pracy;
- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w organizacji kursów umiejętności zawodowych lub innych kursów organizowanych przez np. producentów maszyn i urządzeń, przez Urzędy Pracy, Zakłady Doskonalenia Zawodowego itp.

Podjęcie pracy na stanowisku w zakresie obsługi maszyn szwalniczych ułatwiają:

- posiadanie dyplomu potwierdzającego pełne kwalifikacje w zawodzie krawiec, uzyskanego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;
- ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację częstkową MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych;
- posiadanie świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego w zawodzie pokrewnym krawiec, nadawanych w ramach kształcenia rzemieślniczego;
- posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, zgodnie z zasadami walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych włączonych do **Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**;
- kwalifikacje z obszaru mody, włączone do **ZSK: Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży; Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej**.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu mogą być:

- suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego);
- posiadanie certyfikatów i świadectw potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie np. obsługi maszyn i urządzeń obróbki parowo-ciepłej lub innych istotnych dla niniejszego stanowiska, a uwzględnionych w zadaniach zawodowych.

**Rozwój zawodowy**

Operator może:

- ⊗ rozpocząć pracę od stanowiska pomocnika, a następnie wraz z nabyciem doświadczenia zawodowego, awansować na samodzielne stanowisko;
- ⊗ po nabyciu doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu dobrych zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko brygadzysty, kierownika zespołu lub zmiany nadzorującego pracę małego zespołu pracowników;
- ⊗ założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania wyrobów odzieżowych;
- ⊗ dalej kształcić się w szkole branżowej II stopnia lub technikum, np. w zawodzie technik przemysłu mody, a po zdaniu matury



	<p>kontynuować naukę w szkole wyższej (np. na kierunkach włókienniczych i przemysłu mody) i awansować na stanowisko kierownicze wyższego szczebla;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✳️ doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach;</li> <li>✳️ rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w kształceniu i/lub szkoleniu w zawodach pokrewnych.</li> </ul> <p>Istnieje możliwość potwierdzenia (przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną) kompetencji przydatnych do wykonywania zadań zawodowych właściwych dla opisywanego stanowiska a zawartych w kwalifikacji MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych.</p> <p>Alternatywną drogę potwierdzania kompetencji w zakresie stanowiska pracy <b>obsługiwanie maszyn szwalniczych</b> oferuje system rzemieślniczego przygotowania zawodowego, który umożliwi uzyskanie tytułu <b>czeladnika</b>, a następnie <b>mistrza w zawodzie pokrewnym – krawiec</b>. Dokumentami potwierdzającymi te tytuły są odpowiednio: świadectwo czeladnicze oraz dyplom mistrzowski.</p> <p>Istnieje także możliwość uzyskać kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, wprowadzoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.</p>
<b>Zagrożenia</b>	<p>Do występujących w zawodzie chorób zawodowych można zaliczyć m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⚠️ reakcje alergiczne (np. na włókna materiałów włókienniczych);</li> <li>⚠️ choroby skóry i oczu.</li> </ul>
<b>Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzać kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Technik przemysłu mody<sup>s</sup></b> 311941</li> <li>■ <b>Krawiec<sup>s</sup></b> 753105</li> </ul>

Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy opracowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.

Opracowane dokumenty do oceny i samooceny kompetencji będą narzędziem umożliwiającym identyfikację potencjału kapitału ludzkiego u pracodawców.

**Arkusze samooceny** jest dedykowany dla pracownika, absolwenta, osób bezrobotnych zainteresowanych powrotem na rynek pracy, osób zainteresowanych zmianą lub nabyciem dodatkowych kompetencji itp.

Arkusze samooceny opracowany przez pracownika będzie stanowił dla niego informację o jego mocnych i słabych stronach. Ponadto będzie informacją w kwestii np. konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych w ramach dostępnych i oferowanych na rynku szkoleń zawodowych.

Będzie ponadto źródłem informacji dla systemu edukacji, w zakresie których kompetencji należy położyć nacisk w ramach procesu kształcenia itp., na które efekty uczenia się jest zapotrzebowanie oraz które np. przysparzają pracownikom kłopotów.

**Arkusze oceny** dedykowany pracodawcom umożliwi bieżące monitorowanie posiadanych kompetencji przez dany zespół pracowników. Będzie informacją w zakresie braków kadrowych, luk kompetencyjnych poszczególnych pracowników oraz będzie informacją o konieczności dokonania zmian kadrowych, w celu sprawnej realizacji procesu technologicznego i związanych z tym założonych terminów realizacji. Zidentyfikowane luki będą podstawą do działań w zakresie konieczności zorganizowania szkoleń lub działań w zakresie inwestowania w kapitał ludzki lub nawet konieczności naboru nowych pracowników o określonych kompetencjach.

Opracowane narzędzie może stanowić zbiór informacji niezbędnych do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

W ramach zastosowanych narzędzi tak przez potencjalnych pracowników, jak również pracodawców mogą wystąpić skrajnie różne wyniki, to również warto jest szczegółowej analizy i omówienia zaistniałej sytuacji w grupie pracownik-pracodawca.

Jednak powyższe działania w ramach dłuższego stosowania tak przez pracodawców, jak również pracowników m.in. biorących udział w pilotażu były bardziej zrozumiałe, czytelne, godne polecenia i wyniki niejednokrotnie prawie zgodne.

Zaproponowany w zeszytach arkusz oceny/samooceny jest zamieszczony w swojej najobszerniejszej postaci. Może on być stosowany na zasadzie modułowej, czyli na zasadzie łączenia poszczególnych zadań lub może występować nawet jako pojedyncze zadanie. Należy pamiętać jednak, aby w każdym zestawie znalazł się aspekt dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kompetencje społeczne.

Ponadto przed przystąpieniem do wypełnienia poniżej opracowanego dokumentu warto poinformować zainteresowanych po pierwsze o części, którą powinni wypełnić oraz również co istotne o tym, iż dokument nie pociąga żadnych konsekwencji prawnych. Jest informacją, czym dysponuje pracownik oraz jak to widzi pracodawca.

**ARKUSZ OCENY/SAMOCENY W ZAKRESIE STANOWISKA NR 1  
LUB WYBRANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:**

Pracownik/Absolwent ..... Pracodawca .....

**Nazwa stanowiska pracy: Obsługiwanie maszyn szwalniczych**

**W szczególności:** maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka, inne proszę wpisać

.....

**Imię i nazwisko:**

**Wykształcenie:**

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umiejętności dodatkowych dla zawodów tzw. DUZ, studia podyplomowe itp.)

.....

.....

**Doświadczenie zawodowe:**

Proszę wymienić w kilku punktach, co Pan/Pani wykonywała w ramach ww. działań zawodowych

1. .... od ..... do .....

2. .... od ..... do .....

3. .... od ..... do .....

4. .... od ..... do .....

5. .... od ..... do .....

**Efekty uczenia się:**

**Pracownik/Kandydat do pracy/Pracodawca** (niepotrzebne skreślić)

**zaznacza stopień opanowania efektów uczenia się:**

(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 5 – bardzo dobrze)

Wykaz efektów uczenia się:

<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.					
Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.					
Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.					
Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.					
<b>Organizowanie stanowiska pracy i obsługa maszyny szyjącej (maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka) w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Identyfikować odpowiednie oprzyrządowanie do określonej operacji szycia.					
Wykonywać operacje technologiczne szycia na podstawie rysunków instruktażowych.					
Zasilać maszyny odpowiednim rodzajem oraz kolorem nici.					
Zmieniać i zakładać igły do maszyn.					
Łączyć elementy wyrobów odzieżowych.					
<b>Obsługiwanie dziurkarki w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Przygotowywać maszynę dziurkarkę do pracy.					
Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego wraz z odpowiednim rodzajem nici.					

Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.					
Wykonać dziurki krawieckie.					
Ocenić jakość wykonania dziurki.					
<b>Obsługiwanie guzikarki w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Przygotowywać maszynę guzikarkę do pracy.					
Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.					
Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.					
Przyszyć guziki.					
Ocenić jakość przyszycia guzika.					
<b>Obsługiwanie ryglówki w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Przygotowywać maszynę ryglówkę do pracy.					
Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.					
Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.					
Wykonywać rygle.					
Ocenić jakość wykonania ryglów (tj.: wzmocnienia, zabezpieczenia).					
<b>Obsługiwanie overloku w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Przygotowywać maszynę overlok do pracy.					
Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego do maszyny overlok.					
Wykonywać szycie na maszynie overlok w zakresie wykończenia lub/i łączenia elementów wyrobów odzieżowych.					
Ocenić jakość wykonania – operacji szycia na maszynie overlok.					
<b>Obsługiwanie automatów i półautomatów w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Rozróżniać automaty i półautomaty do wykonywania operacji technologicznych.					

Rozróżniać mechanizmy sterowania i napędu półautomatów szwalniczych.					
Uruchamiać półautomaty i automaty szwalnicze.					
Dostarczać elementy wyrobu szwalniczego.					
Ocenić jakość wykonania pracy na półautomatach szwalniczych.					
Wprowadzać parametry ustawień i danych do wykonania zadania na podstawie karty operacji na panelu obsługi.					
Odczytywać komunikaty błędów z panelu sterowniczego.					
<b>Ocenianie poprawności i jakości wykonanego elementu wyrobu odzieżowego na stanowisku pracy maszynowej w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dokonywać bieżącej oraz ciągłej oceny efektów pracy.					
Odczytywać graficzne zapisy (rysunki instruktażowe) wykonania węzłów technologicznych wyrobów i elementów wyrobu.					
Posługiwać się dokumentacją techniczno-technologiczną.					
<b>Monitorowanie pracy obsługiwanej maszyny szycącej w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Weryfikować jakość wykonanego elementu odzieżowego na danej maszynie.					
Ustalać przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy maszyny.					
Reagować i informować o powstałych usterkach.					
<b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn szycących.					
Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie produkcji elementów oraz wyrobów gotowych.					



Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługi maszyn szwalniczych.					
Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi maszyn szwalniczych.					
Dbania o powierzone maszyny i urządzenia obsługiwane w procesie produkcji odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.					
Dostosowywania zachowania do zmiennych okoliczności w środowisku zakładu specjalizującego się w obsłudze maszyn szwalniczych.					
Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami w branży przemysłu mody.					
Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi maszyn szwalniczych.					
<p><b>Uwagi:</b> Powyższe zestawy mogą występować w komplecie lub być dobierane na zasadzie poszczególnych zestawów, mogą również stanowić informację w kontekście ewentualnych innych preferencji i predyspozycji pracownika/kandydata.</p>					
<p><b>Załączniki:</b> 1. Ewentualne dokumenty poświadczające nabycie lub kształtowanie danych efektów uczenia się (np. opinie, rekomendacje itp.). 2. Kserokopie Suplementu do dyplomu, w którym zaznacza odniesienia do danego stanowiska lub danego zestawu efektów poszukiwanych przez pracodawcę. 3. Portfolio. 4. Inne potwierdzenia od pracodawców w zakresie odbytych praktyk, staży, mobilności zawodowych itp.</p>					

Opracowane powyżej narzędzie do oceny lub samooceny kompetencji efektów uczenia się istotnych z punktu widzenia rynku pracy jest ważne i zalecane do opracowania programu praktyk i staży dla uczniów uczestniczących w różnych formach kształcenia, w tym szczególnie dla zawodów i kwalifikacji istotnych dla branży, tj. krawiec oraz technik przemysłu mody.

Program praktyk i staży opracowany w ramach opisów stanowisk to materiał, który najszybciej może zapoznać młode osoby rozpoczynające karierę zawodową ze specyfiką i potrzebami rynku pracy, a tym samym umożliwić absolwentom tych kierunków szybką ich adaptację do realiów rynkowych.

**Istotne:**

Wskazane w programie godziny należy każdorazowo ustalić w porozumieniu pracodawca – nauczyciel, instruktor praktycznej nauki zawodu lub zweryfikować w ramach bieżącej realizacji praktyk/staży lub zaistniałych potrzeb.

Pracodawcy w takim ujęciu procesu będą mieli dostęp do wykwalifikowanych i zadowolonych pracowników, którzy obecnie są bardzo poszukiwani.

Tak współpraca, jak również zrealizowany projekt jest sposobem/pomysłem na minimalizowanie różnic pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, a tym samym lepszym dostosowaniem pracowników do realiów rynku pracy.

**PROGRAM STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ**

dla stanowiska: Obsługiwanie maszyn szwalniczych lub wybranych zestawów będących zadaniami zawodowymi

**Imię i nazwisko stażysty/praktykanta:**

.....

**Organizator stażu/praktyki miejsce stażu/praktyki:**

.....

.....

**Forma kształcenia:**

.....




(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kkz, szkoła wyższa itp.)








**w zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji:**

.....

(krawiec, technik przemysłu mody itp.)

**Nazwa stanowiska pracy: OBSŁUGIWANIE MASZYN SZWALNICZYCH**

Lp.	Rodzaj zadania/nabywane umiejętności	Proponowana liczba godzin
1.	<p><b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Potrafi organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> <li> Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.</li> <li> Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</li> </ul>	4 godziny

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.</li> <li> Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.</li> </ul>	
2.	<p><b>Organizowanie stanowiska pracy i obsługa maszyny szyjącej (maszyny stębnowe, owerloki, automaty szwalnicze, dziurkarka i guzikarka, ryglówka) w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Identyfikować odpowiednie oprzyrządowanie do określonej operacji szycia.</li> <li> Wykonywać operacje technologiczne szycia na podstawie rysunków instruktażowych.</li> <li> Zasilać maszynę odpowiednim rodzajem oraz kolorem nici.</li> <li> Zmieniać i zakładać igły do maszyn.</li> <li> Łączyć elementy wyrobów odzieżowych.</li> </ul> <p><b>1. Dziurkarka w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przygotowywać maszynę dziurkarkę do pracy.</li> <li>• Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego wraz z odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>• Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>• Wykonać dziurki krawieckie.</li> <li>• Ocenić jakość wykonania dziurki.</li> </ul> <p><b>2. Guzikarka w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przygotowywać maszynę guzikarkę do pracy.</li> <li>• Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.</li> <li>• Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>• Przyszyć guziki.</li> <li>• Ocenić jakość przyszycia guzika.</li> </ul> <p><b>3. Ryglówka w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przygotowywać maszynę ryglówkę do pracy.</li> <li>• Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego.</li> <li>• Zasilić maszynę odpowiednim rodzajem nici.</li> <li>• Wykonywać rygle.</li> <li>• Ocenić jakość wykonania ryglów (tj.: wzmocnienia, zabezpieczenia).</li> </ul>	80 godzin

<p><b>4. Owerlock w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Przygotowywać maszynę owerlock do pracy.</li> <li>Dostarczać elementy wyrobu odzieżowego do maszyny owerlock.</li> <li>Wykonywać szycie na maszynie owerlock w zakresie wykończenia lub/i łączenia elementów wyrobów odzieżowych.</li> <li>Ocenić jakość wykonania – operacji szycia na maszynie owerlock</li> </ul> <p><b>5. Automaty i półautomaty w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rozróżniać automaty i półautomaty do wykonywania operacji technologicznych.</li> <li>Rozróżniać mechanizmy sterowania i napędu półautomatów szwalniczych.</li> <li>Uruchamiać półautomaty i automaty szwalnicze.</li> <li>Dostarczać elementy wyrobu szwalniczego.</li> <li>Ocenić jakość wykonania pracy na półautomatach szwalniczych.</li> <li>Wprowadzać parametry ustawień i danych do wykonania zadania na podstawie karty operacji na panelu obsługi.</li> <li>Odczytywać komunikaty błędów z panelu sterowniczego.</li> </ul>	
<p><b>3. Ocenianie poprawności i jakości wykonanego elementu wyrobu odzieżowego na stanowisku pracy maszynowej w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dokonywać bieżącej oraz ciągłej oceny efektów pracy.</li> <li>Odczytywać graficzne zapisy (rysunki instruktażowe) wykonania węzłów technologicznych wyrobów i elementów wyrobu.</li> <li>Posługiwać się dokumentacją techniczno-technologiczną.</li> </ul>	8 godzin
<p><b>4. Monitorowanie pracy obsługiwanej maszyny szyjącej w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weryfikować jakość wykonanego elementu odzieżowego na danej maszynie.</li> <li>Ustalać przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy maszyny.</li> <li>Reagować i informować o powstałych usterkach.</li> </ul>	8 godzin

<p><b>5. Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn szyjących.</li> <li>Wykonywania pracy pod nadzorem/i/lub samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie produkcji elementów oraz wyrobów gotowych.</li> <li>Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi maszyn szwalniczych.</li> <li>Dbania o powierzone maszyny i urządzenia obsługiwane w procesie produkcji odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.</li> <li>Dostosowywania zachowania do zmiennych okoliczności w środowisku zakładu specjalizującego się w obsłudze maszyn szwalniczych.</li> </ul>	Cały staż
<b>Razem: 100 godzin</b>	

**Dane opiekuna stażysty/praktykanta:**

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
(Stanowisko służbowe)

**Zapoznałem/am się z programem stażu/praktyki**

.....  
(podpis Stażysty/Praktykanta)

.....  
(podpis Organizatora)

.....  
(podpis Opiekuna)



# Zeszyt 2

## Stanowisko 2 Obsługiwanie urządzeń prasowalniczych

Zeszyt zawiera komplet materiałów m.in.:














OPIS STANOWISKA PRACY









ARKUSZ OCENY DLA PRACODAWCY I/LUB ARKUSZ SAMOOCENY  
DLA PRACOWNIKA

PRZYKŁADOWY MODUŁOWY PROGRAM PRAKTYK I STAŻY  
DLA STANOWISKA PRACY

<b>Poziom SKR PM</b>	<b>3</b>
<b>Nazwa stanowiska pracy</b>	<b>OBSŁUGIWANIE URZĄDZEŃ PRASOWALNICZYCH</b>
<b>Krótką charakterystyką stanowiska pracy</b>	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie zasady działania oraz obsługuje podstawowe urządzenia, stosowane w procesie prasowania elementów odzieży i gotowych wyrobów odzieżowych, w szczególności obsługuje żelazka przemysłowe z wytwornicami pary, prasy, topery, manekiny prasowalnicze.
<b>Wykaz zadań zawodowych</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prasowanie elementów wyrobów odzieżowych</li> <li>2. Prasowanie gotowych wyrobów odzieżowych.</li> <li>3. Kontrolowanie obsługiwanego urządzenia prasowalniczego.</li> </ol>
<b>Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM</b>	<p><b>Technologia:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_WN Zasady obsługi podstawowych maszyn stosowanych w procesie produkcji.</li> </ul> <p>Umiejętności potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_UO Wykonywać proste działania związane z obsługą maszyn (przygotowanie do pracy, uruchomienie, regulowanie, ustawienie parametrów zgodnie z instrukcją, wyłączenie, zabezpieczenie maszyny po skończonej pracy)</li> <li>■ P3Z_UN Posługiwać się narzędziami i przybarami niezbędnymi do wykonania zadań zawodowych.</li> <li>■ P3Z_UO UO Wykonywać ścięgi ręczne i maszynowe, stosować typowe techniki krojenia ręcznego materiału, obróbki i montażu elementów wyrobu oraz typowe techniki obróbki termicznej i wykończenia wyrobu.</li> </ul> <p>Kompetencje społeczne jest gotów do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P3Z_KO Samodzielnego wykonywania zadań zleconych przez przełożonego.</li> <li>■ P3Z_KO Dbania o wyposażenie swojego stanowiska pracy (maszyny, narzędzia, przybory) oraz o racjonalne wykorzystanie surowców i środków chemicznych.</li> <li>■ P3Z_KO Rzetelnego i dokładnego wykonywania zadań zawodowych, dbania o jakość wykonywanej przez siebie pracy.</li> <li>■ P3Z_KO Oceniania wpływu swojej pracy na realizację zadań i efekty pracy zespołu, w którym pracuje.</li> </ul>
<b>WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU</b>	
<b>Ad.1.</b> Prasowanie elementów wyrobów odzieżowych	 Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.

## WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.</li> <li> Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.</li> <li> Dostarczać do urządzeń elementy wyrobów odzieżowych.</li> <li> Oceniać jakość wykonanego prasowania elementu.</li> </ul>
<b>Ad.2.</b> Prasowanie gotowych wyrobów odzieżowych	<ul style="list-style-type: none"> <li> Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> <li> Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.</li> <li> Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.</li> <li> Dostarczać do urządzenia gotowe wyroby odzieżowe.</li> <li> Oceniać jakość wykonanego prasowania gotowego wyrobu odzieżowego.</li> </ul>
<b>Ad.3.</b> Kontrolowanie obsługiwanego urządzenia prasowniczego	<ul style="list-style-type: none"> <li> Przestrzegać rygorów czasu i temperatury na poszczególnych etapach procesu prasowniczego.</li> <li> Identyfikować przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy urządzenia prasowniczego.</li> <li> Reagować na zaistniałe usterki w wyniku niewłaściwego procesu prasowniczego.</li> </ul>
<b>Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:</b>	<p>Poszczególne zestawy od <b>Ad.1</b> do <b>Ad.2</b> mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania następnego zestawu. Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie wykonywał wszystkie opisane zestawy – zadania zawodowe.</p> <p>Większe przedsiębiorstwo (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się z trzech zestawów, będzie zatrudniało kilka osób lub nawet do każdego zestawu/zadania po kilka osób.</p>
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (doprecyzowane do stanowiska pracy) JEST GOTÓW DO:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li> Współdziałania z innymi operatorami urządzeń prasownicznych zgodnie z procesami technologicznymi.</li> </ul>




-  Dbania o porządek na stanowisku pracy.
-  Identyfikowania zagrożenia związane z niewłaściwym posługiwaniem się sprzętem na stanowisku pracy.
-  Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn prasownicznych.
-  Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie prasowania elementów oraz wyrobów gotowych.
-  Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługiwanego urządzenia do prasowania.
-  Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych, dotyczących obsługiwanego urządzenia do prasowania.
-  Dbania o powierzone maszyny i urządzenia obsługiwane w procesie produkcji, a w szczególności w procesie prasowania odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.
-  Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi nowoczesnych urządzeń do prasowania.

**Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia, preferowane do podjęcia pracy na stanowisku:**

Obecnie (2019 r.) do podjęcia pracy na stanowisku preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodach pokrewnych z branży przemysłu mody (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego).

Alternatywne wykształcenie można uzyskać na drodze rzemieślniczego przygotowania zawodowego, w zawodzie pokrewnym – krawiec.

Pracę na stanowisku operator może wykonywać również osoba, która:

-  została przyuczona do pracy na tym stanowisku;
-  zdobyła doświadczenie w trakcie, co najmniej półrocznej pracy na podobnym lub tożsamym stanowisku pracy;
-  odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w organizacji kursów umiejętności zawodowych lub innych kursów organizowanych przez np. producentów maszyn i urządzeń, przez Urzędy Pracy, Zakłady Doskonalenia Zawodowego itp.

Podjęcie pracy na stanowisku obsługiwaniu urządzeń prasownicznych ułatwiają:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>posiadanie dyplomu potwierdzającego pełne kwalifikacje w zawodzie krawiec, uzyskanego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;</li> <li>ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację cząstkową MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych;</li> <li>posiadanie świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego w zawodzie pokrewnym krawiec, nadawanych w ramach kształcenia rzemieślniczego;</li> <li>posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, zgodnie z zasadami walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych włączonych do <b>Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji</b>;</li> <li>kwalifikacje z obszaru mody, włączone do <b>ZSK: Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży; Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej.</b></li> </ul> <p>Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego);</li> <li>posiadanie certyfikatów i świadectw potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie np. obsługi maszyn i urządzeń obróbki parowo-ciepłej lub innych istotnych dla niniejszego stanowiska, a uwzględnionych w zadaniach zawodowych.</li> </ul>
<b>Rozwój zawodowy</b>	<p>Operator może:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rozpocząć pracę od stanowiska pomocnika, a następnie wraz z nabyciem doświadczenia zawodowego, awansować na samodzielne stanowisko;</li> <li>po nabyciu doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu dobrych zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko brygadzysty, kierownika zespołu lub zmiany nadzorującego pracę małego zespołu pracowników,</li> <li>założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania wyrobów odzieżowych;</li> <li>dalej kształcić się w szkole branżowej II stopnia lub technikum, np. w zawodzie technik przemysłu mody, a po zdaniu matury</li> </ul>

	<p>kontynuować naukę w szkole wyższej (np. na kierunkach włókienniczych i przemysłu mody) i awansować na stanowisko kierownicze wyższego szczebla;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach;</li> <li>rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w kształceniu i/lub szkoleniu w zawodach pokrewnych.</li> </ul> <p>Istnieje możliwość potwierdzenia (przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną) kompetencji przydatnych do wykonywania zadań zawodowych właściwych dla opisywanego stanowiska a zawartych w kwalifikacji MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych.</p> <p>Alternatywną drogą potwierdzania kompetencji w zakresie stanowiska pracy <b>obsługiwanie maszyn szwalniczych</b> oferuje system rzemieślniczego przygotowania zawodowego, który umożliwi uzyskanie tytułu <b>czeladnika</b>, a następnie <b>mistrza w zawodzie pokrewnym – krawiec</b>.</p> <p>Dokumentami potwierdzającymi te tytuły są odpowiednio: świadectwo czeladnicze oraz dyplom mistrzowski.</p> <p>Istnieje także możliwość uzyskać kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, wprowadzoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.</p>
<b>Zagrożenia</b>	<p>Do występujących w zawodzie chorób zawodowych można zaliczyć m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>reakcje alergiczne (np. na włókna materiałów włókienniczych),</li> <li>choroby skóry i oczu.</li> </ul>
<b>Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzić kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Technik przemysłu mody<sup>s</sup> 311941</b></li> <li><b>Krawiec<sup>s</sup> 753105</b></li> </ul>

Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy opracowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.

Opracowane dokumenty do oceny i samooceny kompetencji będą narzędziem umożliwiającym identyfikację potencjału kapitału ludzkiego u pracodawców.

**Arkusz samooceny** jest dedykowany dla pracownika, absolwenta, osób bezrobotnych



zainteresowanych powrotem na rynek pracy, osób zainteresowanych zmianą lub nabyciem dodatkowych kompetencji itp.

Arkusze samooceny opracowany przez pracownika będzie stanowił dla niego informację o jego mocnych i słabych stronach. Ponadto będzie informacją w kwestii np. konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych w ramach dostępnych i oferowanych na rynku szkoleń zawodowych.

Będzie ponadto źródłem informacji dla systemu edukacji, w zakresie których kompetencji należy położyć nacisk w ramach procesu kształcenia itp., na które efekty uczenia się jest zapotrzebowanie oraz które np. przysparzają pracownikom kłopotów.

**Arkusze oceny** dedykowany pracodawcom umożliwi bieżące monitorowanie posiadanych kompetencji przez dany zespół pracowników. Będzie informacją w zakresie braków kadrowych, luk kompetencyjnych poszczególnych pracowników oraz będzie informacją o konieczności dokonania zmian kadrowych, w celu sprawnej realizacji procesu technologicznego i związanych z tym założonych terminów realizacji. Zidentyfikowane luki będą podstawą do działań w zakresie konieczności zorganizowania szkoleń lub działań w zakresie inwestowania w kapitał ludzki lub nawet konieczności naboru nowych pracowników o określonych kompetencjach.

Opracowane narzędzie może stanowić zbiór informacji niezbędnych do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

W ramach zastosowanych narzędzi tak przez potencjalnych pracowników, jak również pracodawców mogą wystąpić skrajnie różne wyniki, to również warte jest szczegółowej analizy i omówienia zaistniałej sytuacji w grupie pracownik-pracodawca.

Jednak powyższe działania w ramach dłuższego stosowania tak przez pracodawców, jak również pracowników m.in. biorących udział w pilotażu były bardziej zrozumiałe, czytelne, godne polecenia i wyniki niejednokrotnie prawie zgodne.

Zaproponowany w zeszytach arkusz oceny/samooceny jest zamieszczony w swojej najobszerniejszej postaci. Może on być stosowany na zasadzie modułowej, czyli na zasadzie łączenia poszczególnych zadań lub może występować nawet jako pojedyncze zadanie. Należy pamiętać jednak, aby w każdym zestawie znalazł się aspekt dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kompetencje społeczne.

Ponadto przed przystąpieniem do wypełnienia poniżej opracowanego dokumentu warto poinformować zainteresowanych po pierwsze o części, którą powinni wypełnić oraz równie co istotne o tym, iż dokument nie pociąga żadnych konsekwencji prawnych. Jest informacją, czym dysponuje pracownik oraz jak to widzi pracodawca.

**ARKUSZ OCENY/SAMOOCENY W ZAKRESIE STANOWISKA NR 2  
LUB WYBRANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:**

Pracownik/Absolwent ..... Pracodawca .....

**Nazwa stanowiska pracy: Obsługiwanie urządzeń prasowalniczych**

**W szczególności:** obsługa maszyn i urządzeń prasowalniczych w szczególności tj.: prasy, topery, manekiny prasowalnicze, inne proszę wpisać

.....

**Imię i nazwisko:**

**Wykształcenie:**

Ogólne: (zawodowe/branżowe; średnie, wyższe)

Zawodowe: (krawiec, technik przemysłu mody, technik technologii odzieży, inne proszę wpisać jakie)

.....

.....

**Doświadczenie zawodowe:**

Proszę wymienić w kilku punktach, co Pan/Pani wykonywała w ramach ww. działań zawodowych

1. .... od ..... do .....

2. .... od ..... do .....

3. .... od ..... do .....

4. .... od ..... do .....

5. .... od ..... do .....

**Efekty uczenia się:**

**Pracownik/Kandydat do pracy/Pracodawca** (niepotrzebne skreślić)

**zaznacza stopień opanowania efektów uczenia się:**

(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 5 – bardzo dobrze)

Wykaz efektów uczenia się:					
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.					
Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.					
Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.					
Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.					
<b>Prasowanie elementów wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.					
Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.					
Dostarczać do urządzeń elementy wyrobów odzieżowych.					
Oceniać jakość wykonanego prasowania elementu.					
<b>Prasowanie gotowych wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.					




Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.					
Dostarczać do urządzenia gotowe wyroby odzieżowe.					
Oceniać jakość wykonanego prasowania gotowego wyrobu odzieżowego.					
<b>Kontrolowanie obsługiwanego urządzenia prasowniczego w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Przestrzegać rygorów czasu i temperatury na poszczególnych etapach procesu prasowniczego.					
Identyfikować przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy urządzenia prasowniczego.					
Reagować na zaistniałe usterki w wyniku niewłaściwego procesu prasowniczego.					
<b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b>	1	2	3	4	5
Współdziałania z innymi operatorami urządzeń prasowniczych zgodnie z procesami technologicznymi.					
Dbania o porządek na stanowisku pracy.					
Identyfikowania zagrożenia związanego z niewłaściwym posługiwaniem się sprzętem na stanowisku pracy.					
Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn prasowniczych.					
Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole, uczestniczącym w procesie prasowania elementów oraz wyrobów gotowych.					
Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługiwanego urządzenia do prasowania.					
Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługiwanego maszyn prasowniczych.					
Dbania o powierzone maszyny i urządzenia obsługiwane w procesie produkcji, a w szczególności w procesie prasowania odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.					

Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi nowoczesnych urządzeń do prasowania.					
<p><b>Uwagi:</b> Może bardzo dobrze odczytywać informacje z karty operacji, ale może zupełnie tego nie umieć wykonać i odwrotnie. To są bardzo istotne elementy, które stanowią bardzo duży problem na rynku pracy</p>					
<p><b>Załączniki:</b> 1. Ewentualne dokumenty poświadczające nabycie lub kształtowanie danych efektów uczenia się (np. opinie, rekomendacje itp.). 2. Kserokopie Suplementu do dyplomu, w którym zaznacza odniesienia do danego stanowiska lub danego zestawu efektów poszukiwanych przez pracodawcę. 3. Portfolio. 4. Inne potwierdzenia od pracodawców z zakresie odbytych praktyk, staży, mobilności zawodowych itp.</p>					















Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy przygotowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.









Poniżej zaprezentowane narzędzie może być stosowane tak przez absolwentów, pracowników, bezrobotnych, jak również przez pracodawców w zakresie walidacji kompetencji lub wybranych efektów uczenia się zidentyfikowanych dla opisanego stanowiska.

Może stanowić ponadto narzędzie w zakresie potrzeby identyfikowania luk kompetencyjnych pracowników, stanowić informację niezbędną do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

PROGRAM STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ		
dla stanowiska: Obsługiwanie urządzeń prasowalniczych lub wybranych zestawów będących zadaniami zawodowymi		
<b>Imię i nazwisko stażysty/praktykanta:</b>		
.....		
<b>Organizator stażu/praktyki miejsce stażu/praktyki:</b>		
.....		
.....		
<b>Forma kształcenia:</b>		
.....		
(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kkz, szkoła wyższa itp.)		
<b>w zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji:</b>		
.....		
(krawiec, technik przemysłu mody itp.)		
<b>Nazwa stanowiska pracy: OBSŁUGIWANIE URZĄDZEŃ PRASOWALNICZYCH</b>		
Lp.	Rodzaj zadania/nabywane umiejętności	Proponowana liczba godzin
1.	<p><b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.</li> <li> Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</li> <li> Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.</li> </ul>	8 godzin



	<ul style="list-style-type: none"> <li> Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.</li> <li> Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> </ul>	
<b>2.</b>	<p><b>Prasowanie elementów wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.</li> <li> Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.</li> <li> Dostarczać do urządzeń elementy wyrobów odzieżowych.</li> <li> Oceniać jakość wykonanego prasowania elementu.</li> </ul>	<b>35 godzin</b>
<b>3.</b>	<p><b>Prasowanie gotowych wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> <li> Przygotowywać urządzenie prasownicze do pracy.</li> <li> Stosować odpowiednie parametry obróbki termicznej.</li> <li> Dostarczać do urządzenia gotowe wyroby odzieżowe.</li> <li> Oceniać jakość wykonanego prasowania gotowego wyrobu odzieżowego.</li> </ul>	<b>35 godzin</b>
<b>4.</b>	<p><b>Kontrolowanie obsługiwanego urządzenia prasowniczego w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Przestrzegać rygorów czasu i temperatury na poszczególnych etapach procesu prasowniczego.</li> <li> Identyfikować przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy urządzenia prasowniczego.</li> <li> Reagować na zaistniałe usterki w wyniku niewłaściwego procesu prasowniczego.</li> </ul>	<b>2 godziny</b>

<b>5.</b>	<p><b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Współdziałania z innymi operatorami urządzeń prasowniczych zgodnie z procesami technologicznymi.</li> <li> Dbania o porządek na stanowisku pracy.</li> <li> Identyfikowania zagrożeń związanych z niewłaściwym posługiwaniem się sprzętem na stanowisku pracy.</li> <li> Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi maszyn prasowniczych.</li> <li> Wykonywania pracy samodzielnie i/lub pod nadzorem i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie prasowania elementów oraz wyrobów gotowych.</li> <li> Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługiwanego urządzeń do prasowania.</li> <li> Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługiwanego maszyn prasowniczych.</li> <li> Dbania o powierzone urządzenia obsługiwane w procesie produkcji, a w szczególności w procesie prasowania odzieży oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.</li> </ul>	<b>Cały staż</b>
<b>Razem:</b>		<b>80 godzin</b>

**Dane opiekuna stażysty/praktykanta:**

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
(Stanowisko służbowe)

**Zapoznałem/am się z programem stażu/praktyki**

..... (podpis Stażysty/Praktykanta) ..... (podpis Organizatora)

.....  
(podpis Opiekuna)

# Zeszyt 3

## Stanowisko 3 Obsługiwanie urządzeń krojczych

Zeszyt zawiera komplet materiałów m.in.:


OPIS STANOWISKA PRACY

ARKUSZ OCENY DLA PRACODAWCY I/LUB ARKUSZ SAMOOCENY  
DLA PRACOWNIKA

PRZYKŁADOWY MODUŁOWY PROGRAM PRAKTYK I STAŻY  
DLA STANOWISKA PRACY

Poziom SKR PM	4
Nazwa stanowiska pracy	<b>OBSŁUGIWANIE URZĄDZEŃ KROJCZYCH</b>
Krótką charakterystyka stanowiska pracy	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie umiarkowanie złożone pojęcia, teorie i zależności związane z użytkowaniem maszyn i urządzeń stosowanych w procesie wytwarzania elementów odzieży, w szczególności obsługuje lagowarkę, nóż pionowy, krajarkę ręczną lub nóż taśmowy, krajarkę stacjonarną.  Potrafi wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji, często w zmiennych warunkach, związane z obsługiwaniem maszyn krojczych w zakresie realizacji procesu rozkroju.
Wykaz zadań zawodowych	1. Lagowanie/warstwowanie materiałów (ręczne lub mechaniczne). 2. Obsługiwanie krajarki ręcznej (z nożem pionowym lub tarczowym). 3. Obsługiwanie stacjonarnej krajarki z nożem taśmowym. 4. Monitoruje pracę obsługiwanego urządzenia krojczego.
Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM	<b>Technologia:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie: ■ P4Z_WN Parametry i zastosowanie podstawowych maszyn wykorzystywanych w procesie produkcji.  Umiejętności potrafi: ■ P4Z_UO Stosować typowe techniki w procesie krojenia ręcznego i automatycznego, szycia na maszynach podstawowych i specjalnego przeznaczenia, obróbki ręcznej i maszynowej elementów wyrobów, łączenia za pomocą klejenia, zgrzewania, nitowania oraz za pomocą innych technik, obróbki termicznej oraz wykończenia wyrobów typowych oraz wyrobów rzadko wykonywanych i o nietypowej konstrukcji.  ■ P4Z_UN Dobierać metody i techniki do wykonania typowych i podstawowych wyrobów.  ■ P4Z_UO Posługiwać się podstawową dokumentacją techniczną i technologiczną niezbędną do wykonywania i nadzorowania operacji technologicznych w procesie produkcji wyrobów.  Kompetencje społeczne jest gotów do: ■ P4Z_KP Dbać o bezpieczeństwo oraz ergonomię pracy swojej oraz podległych osób w czasie wykonywania zadań związanych z produkcją wyrobów.  ■ P4Z_KP Przestrzegania określonych w standardach etycznych, normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności i wykorzystywania cudzej własności intelektualnej.

### WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU

<p><b>Ad.1.</b> Lagowanie/warstwowanie materiałów (ręczne lub mechaniczne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Wskazywać błędy tkackie lub uszkodzenia.</li> <li> Określać liczbę warstw materiałów w układzie.</li> <li> Rozkładać szablony na podstawie dokumentacji projektowej.</li> <li> Wykreślać układy szablonów wybraną metodą.</li> <li> Oceniać jakość wykonanej pracy w zakresie lagowania i wykonania układu szablonów.</li> </ul>
<p><b>Ad.2.</b> Obsługiwanie krajarki ręcznej (z nożem pionowym lub tarczowym)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Wykonywać pracę zgodnie z zasadami oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i ergonomii.</li> <li> Przygotowywać urządzenie do pracy.</li> <li> Uruchamiać i obsługiwać urządzenie krojce.</li> <li> Dokonywać rozkroju materiału na poszczególne sekcje.</li> <li> Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy rozkroju krajarką ręczną.</li> </ul>
<p><b>Ad.3.</b> Obsługiwanie stacjonarnej krajarki z nożem taśmowym</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Wykonywać pracę zgodnie z zasadami oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i ergonomii.</li> <li> Przygotowywać urządzenie do pracy.</li> <li> Uruchamiać i obsługiwać krajarkę z nożem taśmowym.</li> <li> Rozróżniać i dobierać elementy odzieży na układzie.</li> <li> Wykrawać precyzyjnie poszczególne elementy odzieży.</li> <li> Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy na krajarce z nożem taśmowym.</li> </ul>
<p><b>Ad. 4.</b> Monitorowanie pracy obsługiwanego urządzenia krojczego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Obsługiwać urządzenia krojczego.</li> <li> Wskazywać nieprawidłowości w pracy obsługiwanego urządzenia krojczego.</li> <li> Ustalać przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy danego urządzenia krojczego.</li> <li> Reagować na powstałe usterki urządzenia krojczego.</li> <li> Czyścić urządzenie krojce.</li> <li> Wykonywać proste czynności konserwacyjne.</li> </ul>









### Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:

Poszczególne zestawy od **Ad.1** do **Ad.4** mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania poszczególnych zestawów. Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.

W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie wykonywał wszystkie lub większość opisanych zestawów.

W większym przedsiębiorstwie (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się ze wskazanych zestawów, będzie zatrudnionych kilka osób lub nawet do jednego zestawu kilka.

### KOMPETENCJE SPOŁECZNE (doprecyzowane do stanowiska pracy) JEST GOTÓW DO:

-  Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi urządzeń krojczych i ewentualne zaistnienie strat.
-  Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie rozkroju.
-  Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługi urządzeń krojczych.
-  Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi urządzeń krojczych.
-  Dbania o powierzone urządzenia krojce oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.
-  Dostosowywania zachowania do zmiennych okoliczności w środowisku pracy w szczególności w zakresie rozkroju.
-  Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami w branży przemysłu mody.
-  Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w procesie produkcji – przemysł mody.

### Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia, preferowane do podjęcia pracy na stanowisku

Obecnie (2019 r.) do podjęcia pracy na stanowisku preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) w zawodach pokrewnych z branży przemysłu mody (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego).



Alternatywne wykształcenie można uzyskać na drodze rzemieślniczego przygotowania zawodowego, w zawodzie pokrewnym krawiec.

Pracę na stanowisku obsługiwanie urządzeń krojczych może wykonywać również osoba, która:

- została przyuczona do zawodu;
- uzyskała doświadczenie w trakcie co najmniej rocznej pracy na podobnym lub tożsamym stanowisku pracy;
- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w organizacji kursów umiejętności zawodowych lub innych kursów organizowanych przez np. producentów maszyn i urządzeń krojczych, przez Urzędy Pracy, Zakłady Doskonalenia Zawodowego itp.

Podjęcie pracy na stanowisku w zakresie obsługiwanie urządzeń krojczych ułatwiają:

- posiadanie dyplomu potwierdzającego pełne kwalifikacje w zawodzie krawiec, uzyskanego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;
- ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację cząstkową MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych;
- posiadanie świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego w zawodzie pokrewnym krawiec, nadawanych w ramach kształcenia rzemieślniczego;
- posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, zgodnie z zasadami walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych włączonych do **Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**;
- kwalifikacje z obszaru mody, włączone do **ZSK: Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży; Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej**.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu są:

- suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego);
- posiadanie certyfikatów i świadectw potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie np. obsługi maszyn i urządzeń obróbki parowo-ciepłej lub innych istotnych dla niniejszego stanowiska, a uwzględnionych w zadaniach zawodowych.

## Rozwój zawodowy

Operator maszyn krojczych może:

- ⊗ rozpocząć pracę od stanowiska pomocnika, a następnie wraz z nabyciem doświadczenia zawodowego, awansować na samodzielne stanowisko;
- ⊗ po nabyciu doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu dobrych zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko brygadzysty, kierownika zespołu lub zmiany nadzorującego pracę małego zespołu pracowników;
- ⊗ założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania wyrobów odzieżowych;
- ⊗ dalej kształcić się w szkole branżowej II stopnia lub technikum, np. w zawodzie technik przemysłu mody, a po zdaniu matury kontynuować naukę w szkole wyższej (np. na kierunkach włókienniczych i przemysłu mody) i awansować na stanowisko kierownicze wyższego szczebla;
- ⊗ doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach;
- ⊗ rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w kształceniu i/lub szkoleniu w zawodach pokrewnych, nabywaniu kwalifikacji rynkowych umożliwiających realizację nowych zadań zawodowych np. właściwych dla branży PM.

Istnieje możliwość potwierdzenia (przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną) kompetencji przydatnych do wykonywania zadań zawodowych właściwych dla opisywanego stanowiska a zawartych w kwalifikacji MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych.

Alternatywną drogę potwierdzania kompetencji w zakresie stanowiska pracy **operator maszyn krojczych** oferuje system rzemieślniczego przygotowania zawodowego, który umożliwi uzyskanie tytułu **czeladnika**, a następnie **mistrza w zawodzie pokrewnym – krawiec**.

Dokumentami potwierdzającymi te tytuły są odpowiednio: świadectwo czeladnicze oraz dyplom mistrzowski.

Istnieje także możliwość uzyskać kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, wprowadzoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

## Zagrożenia

Do występujących w zawodzie chorób zawodowych można zaliczyć m.in.:

- ⚠ reakcje alergiczne (np. na włókna materiałów włókienniczych);
- ⚠ choroby skóry i oczu.

**Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzać kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy:**

■ **Technik przemysłu mody**<sup>S</sup> 311941

■ **Krawiec**<sup>S</sup> 753105

Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy opracowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.

Opracowane dokumenty do oceny i samooceny kompetencji będą narzędziem umożliwiającym identyfikację potencjału kapitału ludzkiego u pracodawców.

**Arkusze samooceny** jest dedykowany dla pracownika, absolwenta, osób bezrobotnych zainteresowanych powrotem na rynek pracy, osób zainteresowanych zmianą lub nabyciem dodatkowych kompetencji itp.

Arkusze samooceny opracowany przez pracownika będzie stanowił dla niego informację o jego mocnych i słabych stronach. Ponadto będzie informacją w kwestii np. konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych w ramach dostępnych i oferowanych na rynku szkoleń zawodowych.

Będzie ponadto źródłem informacji dla systemu edukacji, w zakresie których kompetencji należy położyć nacisk w ramach procesu kształcenia itp., na które efekty uczenia się jest zapotrzebowanie oraz które np. przysparzają pracownikom kłopotów.

**Arkusze oceny** dedykowany pracodawcom umożliwi bieżące monitorowanie posiadanych kompetencji przez dany zespół pracowników. Będzie informacją w zakresie braków kadrowych, luk kompetencyjnych poszczególnych pracowników oraz będzie informacją o konieczności dokonania zmian kadrowych, w celu sprawnej realizacji procesu technologicznego i związanych z tym założonych terminów realizacji. Zidentyfikowane luki będą podstawą do działań w zakresie konieczności zorganizowania szkoleń lub działań w zakresie inwestowania w kapitał ludzki lub nawet konieczności naboru nowych pracowników o określonych kompetencjach.

Opracowane narzędzie może stanowić zbiór informacji niezbędnych do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

W ramach zastosowanych narzędzi tak przez potencjalnych pracowników, jak również pracodawców mogą wystąpić skrajnie różne wyniki, to również warte jest szczegółowej analizy i omówienia zaistniałej sytuacji w grupie pracownik-pracodawca.

Jednak powyższe działania w ramach dłuższego stosowania tak przez pracodawców, jak również pracowników m.in. biorących udział w pilotażu były bardziej zrozumiałe, czytelne, godne polecenia i wyniki niejednokrotnie prawie zgodne.

Zaproponowany w zeszytach arkusz oceny/samooceny jest zamieszczony w swojej najobszerniejszej postaci. Może on być stosowany na zasadzie modułowej, czyli na zasadzie łączenia poszczególnych zadań lub może występować nawet jako pojedyncze zadanie. Należy pamiętać jednak, aby w każdym zestawie znalazł się aspekt dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kompetencje społeczne.

Ponadto przed przystąpieniem do wypełnienia poniżej opracowanego dokumentu warto poinformować zainteresowanych po pierwsze o części, którą powinni wypełnić oraz równie co istotne o tym, iż dokument nie pociąga żadnych konsekwencji prawnych. Jest informacją, czym dysponuje pracownik oraz jak to widzi pracodawca.

**ARKUSZ OCENY/SAMOCENY W ZAKRESIE STANOWISKA NR 3  
LUB WYBRANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:**

Pracownik/Absolwent ..... Pracodawca .....

**Nazwa stanowiska pracy: Obsługiwanie urządzeń krojczych**

**W szczególności:** obsługuje lagowarkę, nóż pionowy, krajarkę ręczną lub nóż taśmowy, krajarkę stacjonarną, inne proszę wpisać

**Imię i nazwisko:**

**Wykształcenie:**

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umiejętności dodatkowych dla zawodów tzw. DUZ, studia podyplomowe itp.)

**Doświadczenie zawodowe:**

Proszę wymienić w kilku punktach, co Pan/Pani wykonywała w ramach ww. działań zawodowych

1. .... od ..... do .....
2. .... od ..... do .....
3. .... od ..... do .....
4. .... od ..... do .....
5. .... od ..... do .....

**Efekty uczenia się:**

**Pracownik/Kandydat do pracy/Pracodawca** (niepotrzebne skreślić)  
**zaznacza stopień opanowania efektów uczenia się:**  
(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 5 – bardzo dobrze)

Wykaz efektów uczenia się:

<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.					
Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.					
Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.					
Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.					
<b>Lagowanie/warstwowanie materiałów (ręczne lub mechaniczne) w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Wskazywać błędy tkackie lub uszkodzenia.					
Określać liczbę warstw materiałów w układzie.					
Rozkładać szablony na podstawie dokumentacji projektowej.					
Wykreślać układy szablonów wybraną metodą.					
Oceniać jakość wykonanej pracy w zakresie lagowania i wykonania układu szablonów.					
<b>Obsługiwanie krajarki ręcznej (z nożem pionowym lub tarczowym) w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Wykonywać pracę zgodnie z zasadami oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i ergonomii.					
Przygotowywać urządzenie do pracy.					
Uruchamiać i obsługiwać urządzenie krojczy.					



Dokonywać rozkroju materiału na poszczególne sekcje.					
Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy rozkroju krajarką ręczną.					
<b>Obsługiwanie stacjonarnej krajarki z nożem taśmowym w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Wykonywać pracę zgodnie z zasadami oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i ergonomii.					
Przygotowywać urządzenie do pracy.					
Uruchamiać i obsługiwać krajarkę z nożem taśmowym.					
Rozróżniać i dobierać elementy odzieży na układzie.					
Wykrawać precyzyjnie poszczególne elementy odzieży.					
Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy na krajarkę z nożem taśmowym.					
<b>Monitorowanie pracy obsługiwanego urządzenia krojczego w zakresie potrafi:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Obsługiwać urządzenia krojczego.					
Wskazywać nieprawidłowości w pracy obsługiwanego urządzenia krojczego.					
Ustalać przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy danego urządzenia krojczego.					
Reagować na powstałe usterki urządzenia krojczego.					
Czyścić urządzenie krojczne.					
Wykonywać proste czynności konserwacyjne.					
<b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi urządzeń krojczych i ewentualne zaistnienie strat.					
Wykonywania pracy samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie rozkroju.					

Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługi urządzeń krojczych.					
Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi urządzeń krojczych.					
Dbania o powierzone urządzenia krojczne oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.					
Dostosowywania zachowania do zmiennych okoliczności w środowisku pracy w szczególności w zakresie rozkroju.					
Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami w branży przemysłu mody.					
Podnoszenia własnych kompetencji zawodowych w zakresie obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w procesie produkcji – przemysł mody.					
<b>Uwagi:</b> Powyższe zestawy mogą występować w komplecie lub być dobierane na zasadzie poszczególnych zestawów, mogą również stanowić informację w kontekście ewentualnych innych preferencji i predyspozycji pracownika/kandydata.					
<b>Załączniki:</b> 1. Ewentualne dokumenty poświadczające nabycie lub kształtowanie danych efektów uczenia się (np. opinie, rekomendacje itp.). 2. Kserokopie Suplementu do dyplomu, w którym zaznacza odniesienia do danego stanowiska lub danego zestawu efektów poszukiwanych przez pracodawcę. 3. Portfolio. 4. Inne potwierdzenia od pracodawców w zakresie odbytych praktyk, staży, mobilności zawodowych itp.					

Opracowane powyżej narzędzie do oceny lub samooceny kompetencji efektów uczenia się, istotnych z punktu widzenia rynku pracy jest ważne i zalecane do opracowania programu praktyk i staży dla uczniów uczestniczących w różnych formach kształcenia w tym szczególnie dla zawodów i kwalifikacji istotnych dla branży tj. krawiec oraz technik przemysłu mody.

Program praktyk i staży opracowany w ramach opisów stanowisk to materiał, który najszybciej może zapoznać młode osoby, rozpoczynające karierę zawodową ze specyfiką i potrzebami rynku pracy a tym samym umożliwić absolwentom tych kierunków szybką ich adaptację do realiów rynkowych.

**Istotne:**

Wskazane w programie godziny należy każdorazowo ustalić w porozumieniu pracodawca – nauczyciel, instruktor praktycznej nauki zawodu lub zweryfikować w ramach bieżącej realizacji praktyk/staży lub zaistniałych potrzeb.

Pracodawcy w takim ujęciu procesu będą mieli dostęp do wykwalifikowanych i zadowolonych pracowników, którzy obecnie są bardzo poszukiwani.

Tak współpraca, jak również zrealizowany projekt jest sposobem/pomysłem na minimalizowanie różnic pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, a tym samym lepszym dostosowaniem pracowników do realiów rynku pracy.

**PROGRAM STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ**

dla stanowiska: Obsługiwanie urządzeń krojczych  
lub wybranych zestawów będących zadaniami zawodowymi

**Imię i nazwisko stażysty/praktykanta:**

.....

**Organizator stażu/praktyki miejsce stażu/praktyki:**

.....

.....













**Forma kształcenia:**
















.....  
(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kkz, szkoła wyższa itp.)




**w zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji:**

.....  
(krawiec, technik przemysłu mody itp.)

**Nazwa stanowiska pracy: OBSŁUGIWANIE URZĄDZEŃ KROJCZYCH**

Lp.	Rodzaj zadania/nabywane umiejętności	Proponowana liczba godzin
1.	<p><b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.</li> <li> Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</li> <li> Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.</li> <li> Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.</li> <li> Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> </ul>	8 godzin
2.	<p><b>Lagowanie/warstwowanie materiałów ręczne lub mechaniczne) w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Wskazywać błędy tkackie lub uszkodzenia.</li> <li> Określać liczbę warstw materiałów w układzie.</li> <li> Rozkładać szablony w oparciu o dokumentację projektową.</li> <li> Wykreślać układy szablonów wybraną metodą.</li> <li> Oceniać jakość wykonanej pracy w zakresie lagowania i wykonania układu szablonów.</li> </ul>	32 godziny
3.	<p><b>Obsługiwanie krajarki ręcznej (z nożem pionowym lub tarczowym) w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Przygotowywać urządzenie do pracy.</li> <li> Uruchamiać i obsługiwać urządzenie krojcze.</li> </ul>	24 godziny

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Dokonywać rozkroju materiału na poszczególne sekcje.</li> <li> Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy rozkroju krajarką ręczną.</li> </ul>	
<b>4.</b>	<p><b>Obsługiwanie stacjonarnej krajarki z nożem taśmowym w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Przygotowywać urządzenie do pracy.</li> <li> Uruchamiać i obsługiwać krajarkę z nożem taśmowym.</li> <li> Rozróżniać i dobierać elementy odzieży na układzie.</li> <li> Wykrawać precyzyjnie poszczególne elementy odzieży.</li> <li> Oceniać ilościowo i jakościowo jakość wykonanej pracy na krajarce z nożem taśmowym.</li> </ul>	<b>24 godziny</b>
<b>5.</b>	<p><b>Monitorowanie pracy obsługiwanego urządzenia krojczego w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Obsługuje urządzenie krojczne.</li> <li> Wskazuje nieprawidłowość w pracy obsługiwanego urządzenia.</li> <li> Ustala przyczyny powstawania nieprawidłowości w pracy urządzenia.</li> <li> Reaguje na powstałe usterki.</li> <li> Czyści urządzenie krojczne.</li> <li> Wykonuje proste czynności konserwacyjne.</li> </ul>	<b>2 godziny</b>
<b>6.</b>	<p><b>Umiejętności dodatkowe/Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie obsługi urządzeń krojczych i świadomość zaistnienia strat.</li> <li> Wykonywania pracy pod nadzorem/ i/ lub samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie rozkroju.</li> </ul>	<b>Cały staż</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Dokonywania oceny zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmowania działań adekwatnych do stopnia zagrożenia, wynikającego z pracy podczas obsługi urządzeń krojczych.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li> Kontrolowania jakości własnej pracy podczas wykonywania zadań zawodowych dotyczących obsługi urządzeń krojczych.</li> <li> Dbania o powierzone urządzenia krojczne oraz bezpieczeństwo własne i współpracowników.</li> </ul>	
<b>Razem:</b>		<b>80 godzin</b>

**Dane opiekuna stażysty/praktykanta:**

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
(Stanowisko służbowe)

**Zapoznałem/am się z programem stażu/praktyki**

.....  
(podpis Stażysty/Praktykanta)

.....  
(podpis Organizatora)

.....  
(podpis Opiekuna)



# Zeszyt 4

## Stanowisko 4 Kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych

Zeszyt zawiera komplet materiałów m.in.:


OPIS STANOWISKA PRACY














ARKUSZ OCENY DLA PRACODAWCY I/LUB ARKUSZ SAMOOCENY  
DLA PRACOWNIKA

PRZYKŁADOWY MODUŁOWY PROGRAM PRAKTYK I STAŻY  
DLA STANOWISKA PRACY

<b>Poziom SKR PM</b>	4
<b>Nazwa stanowiska pracy</b>	<b>KONTROLER JAKOŚCI WYROBÓW ODZIEŻOWYCH – KONTROLOWANIE JAKOŚCI WYROBÓW ODZIEŻOWYCH</b>
<b>Krótką charakterystyką stanowiska pracy</b>	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie poszerzony zbiór podstawowych faktów, umiarkowanie złożonych pojęć, teorii i zależności związanych z jakością elementów oraz wyrobów gotowych, wykonywanych w zakładzie produkcyjnym lub usługowym funkcjonującym w przemyśle mody.  Potrafi wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach.
<b>Wykaz zadań zawodowych</b>	1. Wyznaczanie określonych wymagań jakościowych dla wykonywanych wyrobów odzieżowych. 2. Przeprowadzanie kontroli jakościowej przedprodukcyjnych wzorów. 3. Przeprowadzanie kontroli międzyoperacyjnej. 4. Przeprowadzanie kontroli jakości wyrobów gotowych. 5. Monitorowanie pakowania i metkowania wyrobów gotowych.
<b>Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM</b>	<b>Kontrola jakości:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie: ■ P4Z_WO Zasady przeprowadzania i organizowania kontroli materiałów, dodatków, preparatów, kontroli międzyoperacyjnej i końcowej wyrobów.  Umiejętności w zakresie potrafi: ■ P4Z_UO Dokonywać oceny jakości elementu wyrobu wykonanego na swoim stanowisku pracy lub przez podległy personel w procesie rozkroju, szycia, obróbki i łączenia elementów, obróbki termicznej, wykończenia oraz naprawy wyrobu.  ■ P4Z_UO Rozpoznawać nieprawidłowości w przebiegu operacji technologicznych wpływające na jakość wyrobów i usuwać proste przyczyny występowania tych nieprawidłowości.  ■ P4Z_UO Nadzorować stosowanie zasad kontroli międzyoperacyjnej.  Kompetencje społeczne jest gotów do: ■ P4Z_KO Dbania o jakość, staranność i estetykę pracy swojej i zespołu, którym kieruje.  ■ P4Z_KO Oceny wpływu jakości pracy wykonywanej przez siebie i zespół, którym kieruje, na efekt końcowy wyrobu.  ■ P4Z_KO Oceniania jakości, staranności i estetyki pracy wykonywanej przez siebie i podległy zespół.  ■ P4Z_KO Wykazywania się otwartością na zmiany w środowisku pracy związane z rozwojem technologii produkcji i zmieniającymi się trendami w modzie.

**WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU**

<b>Ad.1.</b> Wyznaczanie wymagań jakościowych dla wykonywanych wyrobów odzieżowych	<ul style="list-style-type: none"> <li> Stosować dokumentację techniczno-technologiczną produkowanej partii lub wyrobu odzieżowego.</li> <li> Współpracować z działem przygotowania produkcji.</li> <li> Sporządzać raporty i analizy jakościowe w zakresie produkowanej partii lub wyrobu odzieżowego.</li> <li> Prowadzić nadzór nad dokumentacją projektową i jakościową.</li> </ul>
<b>Ad.2.</b> Przeprowadzanie kontroli jakości przedprodukcyjnych wzorów	<ul style="list-style-type: none"> <li> Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Sprawdzać określony wyrób lub wybrany jego element w zakresie zgodności z dokumentacją produkcyjną, dokumentacją techniczno-technologiczną.</li> <li> Identyfikować problemy jakościowe, udzielać wskazówek osobom z działu przygotowania produkcji.</li> <li> Formułować ewentualne zalecenia weryfikacyjne w zakresie sprawdzanego wzoru odzieżowego.</li> <li> Przetwarzać i przekazywać informacje dotyczące wymogów jakościowych produkowanych wyrobów odzieżowych.</li> <li> Weryfikować nakłady czasowe oraz kadrowe w kontekście jakości produktu odzieżowego.</li> </ul>
<b>Ad.3.</b> Przeprowadzanie kontroli jakości międzyoperacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> <li> Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.</li> <li> Oceniać jakość wykonania poszczególnych elementów wyrobu odzieżowego z dokumentacją.</li> <li> Weryfikować zagrożenia w zakresie terminów wykonania wyrobów gotowych.</li> </ul>
<b>Ad.4.</b> Przeprowadza kontrolę jakości wyrobów gotowych	<ul style="list-style-type: none"> <li> Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.</li> <li> Oceniać jakość wykonania gotowych wyrobów odzieżowych z dokumentacją.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Reagować na powstałe błędy, udzielać wskazówek, planować działania naprawcze i zapobiegające.</li> <li> Weryfikować zagrożenia w zakresie terminów wykonania wyrobów gotowych.</li> </ul>
<b>Ad.5.</b> Pakowanie wyrobów gotowych	<ul style="list-style-type: none"> <li> Planować sposób pakowania i metkowania wyrobów gotowych.</li> <li> Pakować wyroby gotowe.</li> <li> Sporządzać dokumentację pakowanych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>
<b>Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:</b>	<p>Poszczególne zestawy od <b>Ad.1</b> do <b>Ad.5</b> mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania poszczególnych zestawów – zadań zawodowych. Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie mógł wykonywać wszystkie lub większość opisanych zadań.</p> <p>W większym przedsiębiorstwie (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się z pięciu zestawów będzie zatrudniał kilka osób lub nawet do każdego zestawu po kilka osób.</p>
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (doprecyzowane do stanowiska pracy) JEST GOTÓW DO:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li> Posługuje się terminami technicznymi stosowanymi w branży modowej.</li> <li> Sporządza analizy i raporty z działalności dotyczącej zapewnienia jakości produkcji.</li> <li> Współpracuje z kierownikami działów produkcyjnych i technologami w szczególności przy okazji pojawiania się w toku produkcji i magazynowania problemów jakościowych oraz zgłaszanych reklamacjach.</li> <li> Obsługuje komputer w zakresie programów komputerowych.</li> <li> Komunikuje się ze współpracownikami.</li> <li> Wskazuje techniki twórczego rozwiązywania problemu.</li> <li> Przedstawia alternatywne rozwiązania problemu, aby osiągnąć założone cele.</li> <li> Stosuje właściwe formy komunikacji werbalnej i niewerbalnej.</li> </ul>
<b>Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia, preferowane</b>	<p>Obecnie (2019 r.) do podjęcia pracy na stanowisku preferowane jest wykształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia (dawniej zasadnicza szkoła zawodowa) lub w technikum, w zawodach pokrewnych szkolnych z branży przemysłu mody (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach</p>

**do podjęcia pracy na stanowisku:**

szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego).

Alternatywne wykształcenie można uzyskać na drodze rzemieślniczego przygotowania zawodowego, w zawodzie pokrewnym – krawiec.

Pracę na stanowisku operator może wykonywać również osoba, która:

- uzyskała doświadczenie w trakcie co najmniej 3-letniej pracy zawodowej na stanowisku z zakresu kontroli;
- odbyła szkolenie zorganizowane w firmie specjalizującej się w organizacji kursów umiejętności zawodowych lub innych specjalizujących się w usługach krawieckich lub produkcji odzieży w zakresie obowiązujących standardów i/lub norm, organizowanych przez Urzędy Pracy, Zakłady Doskonalenia Zawodowego itp.

Podjęcie pracy na stanowisku kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych ułatwiają:

- posiadanie dyplomu potwierdzającego pełne kwalifikacje w zawodzie krawiec, uzyskanego po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;
- ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację cząstkową MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych;
- posiadanie świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego w zawodzie pokrewnym krawiec, nadawanych w ramach kształcenia rzemieślniczego, po zdaniu egzaminu organizowanego przez Izby Rzemieślnicze;
- posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, zgodnie z zasadami walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych włączonych do **Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**;
- kwalifikacje z obszaru mody, włączone do **ZSK: Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży; Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej**.

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu są:

- suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego);
- posiadanie certyfikatów i świadectw potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie np. obsługi maszyn i urządzeń obróbki parowo-

-cieplnej lub innych istotnych dla niniejszego stanowiska, a uwzględnionych w zadaniach zawodowych.

**Rozwój zawodowy**

Kontroler może:

- ☉ po nabyciu doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu dobrych zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko brygadzysty, kierownika zespołu lub zmiany nadzorującego pracę małego zespołu pracowników;
- ☉ dalej kształcić się, a po zdaniu matury kontynuować naukę w szkole wyższej (np. na kierunkach włókienniczych i przemysłu mody) i awansować na stanowisko kontrolera wyższego szczebla;
- ☉ doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach z zakresu norm i standardów w przemyśle mody;
- ☉ rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w kształceniu i/lub szkoleniu w zawodach pokrewnych.

Istnieje możliwość potwierdzania (przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną) kompetencji przydatnych do wykonywania zadań zawodowych właściwych dla stanowiska pracy kontroler, w zawodzie pokrewnym szkolnym krawiec oraz technik przemysłu mody w zakresie kwalifikacji MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych oraz MOD.11. Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych.

Alternatywną drogę potwierdzania kompetencji w zawodzie pokrewnym krawiec oferuje system rzemieślniczego przygotowania zawodowego, który umożliwia uzyskanie tytułu **czeladnika**, a następnie **mistrza w zawodzie pokrewnym krawiec**. Dokumentami potwierdzającymi te tytuły są odpowiednio: świadectwo czeladnicze oraz dyplom mistrzowski.

Istnieje także możliwość uzyskać kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, wprowadzoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

**Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzać kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy:**

- **Technik przemysłu mody**<sup>5</sup> 311941
- **Krawiec**<sup>5</sup> 753105

Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy opracowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.

Opracowane dokumenty do oceny i samooceny kompetencji będą narzędziem



umożliwiający identyfikację potencjału kapitału ludzkiego u pracodawców.

**Arkusz samooceny** jest dedykowany dla pracownika, absolwenta, osób bezrobotnych zainteresowanych powrotem na rynek pracy, osób zainteresowanych zmianą lub nabyciem dodatkowych kompetencji itp.

Arkusz samooceny opracowany przez pracownika będzie stanowił dla niego informację o jego mocnych i słabych stronach. Ponadto będzie informacją w kwestii np. konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych w ramach dostępnych i oferowanych na rynku szkoleń zawodowych.

Będzie ponadto źródłem informacji dla systemu edukacji, w zakresie których kompetencji należy położyć nacisk w ramach procesu kształcenia itp., na które efekty uczenia się jest zapotrzebowanie oraz które np. przysparzają pracownikom kłopotów.

**Arkusz oceny** dedykowany pracodawcom umożliwi bieżące monitorowanie posiadanych kompetencji przez dany zespół pracowników. Będzie informacją w zakresie braków kadrowych, luk kompetencyjnych poszczególnych pracowników oraz będzie informacją o konieczności dokonania zmian kadrowych, w celu sprawnej realizacji procesu technologicznego i związanych z tym założonych terminów realizacji. Zidentyfikowane luki będą podstawą do działań w zakresie konieczności zorganizowania szkoleń lub działań w zakresie inwestowania w kapitał ludzki lub nawet konieczności naboru nowych pracowników o określonych kompetencjach.

Opracowane narzędzie może stanowić zbiór informacji niezbędnych do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

W ramach zastosowanych narzędzi tak przez potencjalnych pracowników, jak również pracodawców mogą wystąpić skrajnie różne wyniki, to również warte jest szczegółowej analizy i omówienia zaistniałej sytuacji w grupie pracownik–pracodawca.

Jednak powyższe działania w ramach dłuższego stosowania tak przez pracodawców, jak również pracowników m.in. biorących udział w pilotażu były bardziej zrozumiałe, czytelne, godne polecenia i wyniki niejednokrotnie prawie zgodne.

Zaproponowany w zeszytach arkusz oceny/samooceny jest zamieszczony w swojej najobszerniejszej postaci. Może on być stosowany na zasadzie modułowej, czyli na zasadzie łączenia poszczególnych zadań lub może występować nawet jako pojedyncze zadanie. Należy pamiętać jednak, aby w każdym zestawie znalazł się aspekt dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kompetencje społeczne.

Ponadto przed przystąpieniem do wypełnienia poniżej opracowanego dokumentu warto poinformować zainteresowanych po pierwsze o części, którą powinni wypełnić oraz równie co istotne o tym, iż dokument nie pociąga żadnych konsekwencji prawnych. Jest informacją, czym dysponuje pracownik oraz jak to widzi pracodawca.

#### ARKUSZ OCENY/SAMOOCENY W ZAKRESIE STANOWISKA NR 4 LUB WYBRANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:

Pracownik/Absolwent ..... Pracodawca .....

##### Nazwa stanowiska pracy: Kontroler jakości wyrobów odzieżowych

**W szczególności:** wyznaczanie wymagań jakościowych dla wykonywanych wyrobów, przeprowadzanie kontroli jakości przedprodukcyjnych wzorów, inne proszę wpisać:

.....

##### Imię i nazwisko:

##### Wykształcenie:

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umiejętności dodatkowych dla zawodów tzw. DUZ, studia podyplomowe itp.)

.....

.....

##### Doświadczenie zawodowe:

Proszę wymienić w kilku punktach, co Pan/Pani wykonywała w ramach ww. działań zawodowych

1. .... od ..... do .....

2. .... od ..... do .....

3. .... od ..... do .....

4. .... od ..... do .....

5. .... od ..... do .....

##### Efekty uczenia się:

**Pracownik/Kandydat do pracy/Pracodawca** (niepotrzebne skreślić)

**zaznacza stopień opanowania efektów uczenia się:**

(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 5 – bardzo dobrze)



Wykaz efektów uczenia się:					
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.					
Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.					
Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.					
Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.					
<b>Wyznaczanie wymagań jakościowych dla wykonywanych wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Stosować dokumentację techniczno-technologiczną produkowanej partii lub wyrobu odzieżowego.					
Współpracować z działem przygotowania produkcji.					
Sporządzać raporty i analizy jakościowe w zakresie produkowanej partii lub wyrobu odzieżowego.					
Prowadzić nadzór nad dokumentacją projektową i jakościową.					
<b>Przeprowadzanie kontroli jakości przedprodukcyjnych wzorów w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.					
Sprawdzać określony wyrób lub wybrany jego element w zakresie zgodności z dokumentacją produkcyjną, dokumentacją techniczno-technologiczną.					
Identyfikować problemy jakościowe, udzielać wskazówek osobom z działu przygotowania produkcji.					

Formułować ewentualne zalecenia weryfikacyjne w zakresie sprawdzanego wzoru odzieżowego.					
Przetwarzać i przekazywać informacje dotyczące wymogów jakościowych produkowanych wyrobów odzieżowych.					
Weryfikować nakłady czasowe oraz kadrowe w kontekście jakości produktu odzieżowego.					
<b>Przeprowadzanie kontroli jakości międzyoperacyjnej w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.					
Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.					
Oceniać jakość wykonania poszczególnych elementów wyroby odzieżowego z dokumentacją.					
Weryfikować zagrożenia w zakresie terminów wykonania wyrobów gotowych.					
<b>Przeprowadza kontrolę jakości wyrobów gotowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Dobierać narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.					
Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.					
Oceniać jakość wykonania gotowych wyrobów odzieżowych z dokumentacją.					
Reagować na powstałe błędy, udzielać wskazówek, planować działania naprawcze i zapobiegające.					
Weryfikować zagrożenia w zakresie terminów wykonania wyrobów gotowych.					
<b>Pakowanie wyrobów gotowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Planować sposób pakowania i metkowania wyrobów gotowych.					
Pakować wyroby gotowe.					
Sporządzać dokumentację pakowanych wyrobów odzieżowych.					

Kompetencje społeczne, jest gotów do:	1	2	3	4	5
Posługuje się terminami technicznymi stosowanymi w branży modowej.					
Sporządza analizy i raporty z działalności dotyczącej zapewnienia jakości produkcji.					
Współpracuje z kierownikami działów produkcyjnych i technologami w szczególności przy okazji pojawiania się w toku produkcji i magazynowania problemów jakościowych oraz zgłaszanych reklamacji.					
Obsługuje komputer w zakresie programów komputerowych.					
Komunikuje się ze współpracownikami.					
Wskazuje techniki twórczego rozwiązywania problemu.					
Przedstawia alternatywne rozwiązania problemu, aby osiągnąć założone cele.					
Stosuje właściwe formy komunikacji werbalnej i niewerbalnej.					
<p><b>Uwagi:</b> Powyższe zestawy mogą występować w komplecie lub być dobierane na zasadzie poszczególnych zestawów, mogą również stanowić informację w kontekście ewentualnych innych preferencji i predyspozycji pracownika/kandydata.</p>					
<p><b>Załączniki:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ewentualne dokumenty poświadczające nabycie lub kształtowanie danych efektów uczenia się (np. opinie, rekomendacje itp.).</li> <li>2. Kserokopie Suplementu do dyplomu, w którym zaznacza odniesienia do danego stanowiska lub danego zestawu efektów poszukiwanych przez pracodawcę.</li> <li>3. Portfolio.</li> <li>4. Inne potwierdzenia od pracodawców w zakresie odbytych praktyk, staży, mobilności zawodowych itp.</li> </ol>					

Program praktyk i staży opracowany w ramach opisów stanowisk to materiał, który najszybciej może zapoznać młode osoby rozpoczynające karierę zawodową ze specyfiką i potrzebami rynku pracy, a tym samym umożliwić absolwentom tych kierunków szybką ich adaptację do realiów rynkowych.

**Istotne:**

Wskazane w programie godziny należy każdorazowo ustalić w porozumieniu pracodawca – nauczyciel, instruktor praktycznej nauki zawodu lub zweryfikować w ramach bieżącej realizacji praktyk/staży lub zaistniałych potrzeb.

Pracodawcy w takim ujęciu procesu będą mieli dostęp do wykwalifikowanych i zadowolonych pracowników, którzy obecnie są bardzo poszukiwani.

Tak współpraca, jak również zrealizowany projekt jest sposobem/pomysłem na minimalizowanie różnic pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, a tym samym lepszym dostosowaniem pracowników do realiów rynku pracy.

Opracowane powyżej narzędzie do oceny lub samooceny kompetencji efektów uczenia się istotnych z punktu widzenia rynku pracy jest istotne i zalecane do opracowania programu praktyk i staży dla uczniów uczestniczących w różnych formach kształcenia w tym szczególnie dla zawodów i kwalifikacji istotnych dla branży tj. krawiec oraz technik przemysłu mody.

### PROGRAM STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ

dla stanowiska: Kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych lub wybranych zestawów będących zadaniami zawodowymi

**Imię i nazwisko stażysty/praktykanta:**

.....

**Organizator stażu/praktyki miejsce stażu/praktyki:**

.....

.....

**Forma kształcenia:**

.....

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kkz, szkoła wyższa itp.)

**w zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji:**











.....

(krawiec, technik przemysłu mody itp.)

**Nazwa stanowiska pracy: KONTROLOWANIE JAKOŚCI WYROBÓW ODZIEŻOWYCH**

Lp.	Rodzaj zadania/nabywane umiejętności	Proponowana liczba godzin
1.	<p><b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.</li> <li> Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</li> <li> Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.</li> </ul>	8 godzin

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.</li> <li> Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.</li> </ul>	
2.	<p><b>Wyznaczanie określonych wymagań jakościowych dla wykonywanych wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Stosować dokumentację techniczno-technologiczną produkowanej partii lub wyrobu odzieżowego.</li> <li> Współpracować z działem przygotowania produkcji.</li> <li> Uczestniczyć w sporządzaniu raportów i analiz jakościowych w zakresie ilości produkowanych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>	8 godzin
3.	<p><b>Przeprowadzanie kontroli jakościowej przedprodukcyjnych wzorów w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Stosować narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Sprawdzać określony wyrób lub wybrany jego element w zakresie zgodności z dokumentacją produkcyjną, dokumentacją techniczno-technologiczną.</li> <li> Formułować ewentualne zalecenia weryfikacyjne w zakresie sprawdzanego wzoru odzieżowego.</li> <li> Przetwarzać i przekazywać informacje dotyczące wymogów jakościowych produkowanych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>	16 godzin
4.	<p><b>Przeprowadzanie kontroli międzyoperacyjnej w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Stosować narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.</li> <li> Oceniać jakość wykonania poszczególnych elementów wyrobu odzieżowego z dokumentacją.</li> </ul>	16 godzin

5.	<b>Przeprowadzanie kontroli jakości wyrobów gotowych w zakresie potrafi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li> Stosować narzędzia na stanowisku kontrolno-pomiarowym niezbędne do pracy.</li> <li> Stosować metody kontroli jakości adekwatne do wytwarzanego asortymentu odzieży.</li> <li> Oceniać jakość wykonania gotowych wyrobów odzieżowych z dokumentacją.</li> </ul>	16 godzin
6.	<b>Monitorowanie pakowania i metkowania wyrobów gotowych w zakresie potrafi:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li> Uczestniczyć w planowaniu sposobu pakowania i metkowania wyrobów gotowych.</li> <li> Stosować opakowania wyrobów gotowych.</li> <li> Sporządzać dokumentację pakowanych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>	16 godzin
7.	<b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li> Wykonywania pracy pod nadzorem/i/lub samodzielnie i podejmowania współpracy w zespole uczestniczącym w procesie kontroli jakości wyrobów odzieżowych.</li> <li> Wykonywania zadań z zastosowaniem programów komputerowych.</li> <li> Twórczego rozwiązywania problemu.</li> <li> Stosowania właściwych form komunikacji werbalnej i niewerbalnej.</li> </ul>	Cały staż
<b>Razem:</b>		<b>80 godzin</b>

**Dane opiekuna stażysty/praktykanta:**

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
(Stanowisko służbowe)

**Zapoznałem/am się z programem stażu/praktyki**

.....  
(podpis Stażysty/Praktykanta)

.....  
(podpis Organizatora)

.....  
(podpis Opiekuna)



# Zeszyt 5

## Stanowisko 5 Technolog odzieży – Dział przygotowania produkcji

Zeszyt zawiera komplet materiałów m.in.:

OPIS STANOWISKA PRACY

ARKUSZ OCENY DLA PRACODAWCY I/LUB ARKUSZ SAMOOCENY  
DLA PRACOWNIKA

PRZYKŁADOWY MODUŁOWY PROGRAM PRAKTYK I STAŻY  
DLA STANOWISKA PRACY

Poziom SKR PM	5
Nazwa stanowiska pracy	<b>TECHNOLOG ODZIEŻY (Organizowanie i nadzorowanie procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych)</b>
Krótką charakterystyka stanowiska pracy	Osoba wykonująca zadania zawodowe właściwe dla stanowiska pracy zna i rozumie w szerokim zakresie – fakty, teorie, metody i zależności między nimi w zakresie organizowania i nadzorowania procesów, niezbędnych do wytwarzania wyrobów krawieckich. Potrafi wykonywać zadania zawodowe bez instrukcji w zmiennych, przewidywalnych warunkach oraz rozwiązywać niezbyt złożone i nietypowe problemy w zakresie organizowania i nadzorowania produkcji wyrobów odzieżowych. Jest gotowa do podejmowania podstawowych obowiązków zawodowych i społecznych, ich oceniania i samodzielnego działania oraz współdziałania z innymi w zorganizowanych warunkach.
Wykaz zadań zawodowych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opracowywanie dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobów odzieżowych.</li> <li>2. Dobieranie materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich do wyrobu odzieżowego.</li> <li>3. Organizowanie i nadzorowanie procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych.</li> <li>4. Stosowanie zasad normowania materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich.</li> </ol>
Odniesienie do wyznacznika lub wyznaczników SRK PM	<p><b>Organizowanie i optymalizacja procesu produkcji:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_WO Metody optymalizacji procesów produkcji i zużycia materiałowego.</li> <li>■ P5Z_WO Metody normalizacji zużycia materiałów.</li> </ul> <p>Umiejętności w zakresie potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_UI Opracowywać dokumentację techniczno-technologiczną oraz instrukcje stanowiskowe.</li> <li>■ P5Z_UO Określać normy zużycia materiałów, dodatków i preparatów w produkcji wyrobów.</li> </ul> <p><b>Wymagania dotyczące wyrobu:</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_WN Wymagania dotyczące materiałów, dodatków, preparatów, wyrobów i stosowanych technologii na potrzeby certyfikacji wyrobów.</li> </ul> <p>Umiejętności w zakresie potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_UN Określać metody i techniki badań na potrzeby certyfikacji wyrobów.</li> </ul> <p><b>Technologia</b> Wiedza w zakresie zna i rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_WN Parametry, zastosowanie i sposób działania maszyn wykorzystywanych w procesach produkcyjnych, zasady obsługi, regulacji,</li> </ul>

	<p>konserwowania maszyn.</p> <p>Umiejętności w zakresie potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_UO Posługiwać się dokumentacją techniczną i technologiczną niezbędną do wykonywania i nadzorowania operacji technologicznych w procesie produkcji.</li> </ul> <p>Kompetencje społeczne jest gotów do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ P5Z_KP Działania na rzecz podnoszenia bezpieczeństwa i jakości pracy w swoim środowisku pracy.</li> <li>■ P5Z_KW Kierowania pracą zespołów oraz współdziałania z innymi w procesach projektowania technicznego i technologicznego wyrobów, organizowania procesu produkcji, wykonywania zadań w procesie produkcji oraz promocji wyrobów.</li> </ul>
<b>WYKAZ EFEKTÓW UCZENIA SIĘ W UKŁADZIE, CO POTRAFI OSOBA NA DANYM STANOWISKU</b>	
<b>Ad.1.</b> Opracowywanie dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobów odzieżowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Opracowywać poszczególne elementy dokumentacji techniczno-technologicznej.</li> <li>⚙️ Posługiwać się programami komputerowymi opracowując dokumentację lub stosować gotową dokumentację.</li> <li>⚙️ Wykonywać wzorcowe szablony wyrobu odzieżowego.</li> <li>⚙️ Współpracować z projektantem w zakresie technologii wykonania oraz konstrukcji odzieży.</li> </ul>
<b>Ad.2.</b> Dobieranie materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich do wyrobu odzieżowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Dobierać materiały odzieżowe i dodatki krawieckie oraz zdobnicze, niezbędne do wykonania wyrobu odzieżowego.</li> <li>⚙️ Obliczać ilość materiałów i dodatków krawieckich w zależności od zamówienia.</li> <li>⚙️ Określać sposoby wykończania i uszlachetniania gotowych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>
<b>Ad.3.</b> Stosowanie zasad normowania materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Obliczać zużycie materiałów odzieżowych i dodatków.</li> <li>⚙️ Określać rodzaj układu materiałów odzieżowych.</li> <li>⚙️ Przygotowywać układy kroju ręcznie lub z wykorzystaniem programu komputerowego.</li> <li>⚙️ Analizować wielkość i wartość strat.</li> </ul>
<b>Ad.4.</b> Organizowanie i nadzorowanie procesów wytwarzania odzieży	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Projektować metody wytwarzania wyrobów odzieżowych.</li> <li>⚙️ Określać czas niezbędny do wytwarzania wyrobów odzieżowych, jego partii lub serii.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Identyfikować maszyny i urządzenia niezbędne w procesie technologicznym.</li> <li>⚙️ Wskazywać zasoby kadrowe niezbędne do wykonania danego procesu technologicznego.</li> </ul>
<b>Uwagi istotne dla innych przedsiębiorców z branży:</b>	<p>Poszczególne zestawy od <b>Ad.1</b> do <b>Ad.4</b> mogą występować pojedynczo lub łącznie na zasadzie dodawania poszczególnych zestawów/zadań zawodowych. Uzależnione jest to od wielkości i złożoności procesu technologicznego w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W mniejszym przedsiębiorstwie (PHU „VESTA”) na opisanym stanowisku pracownik będzie wykonywał wszystkie lub większość opisanych zestawów.</p> <p>Większe przedsiębiorstwo (SAKHO Sp. z o.o.) w związku z bardziej złożonym i rozbudowanym procesem technologicznym do opisanego stanowiska pracy, składającego się z czterech zestawów będzie zatrudniało kilka osób lub nawet do każdego zestawu po kilka osób.</p> <p><b>Uwaga:</b> Poszczególne zadania zawodowe zidentyfikowane dla stanowiska odnoszą się w ramach danego poziomu do różnych wyznaczników SRK PM.</p>
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (doprecyzowane do stanowiska pracy) JEST GOTÓW DO:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Współpracy z kierownikami działów produkcyjnych i technologami w szczególności przy okazji pojawiania się w toku produkcji i magazynowania problemów jakościowych oraz zgłaszanych reklamacjach.</li> <li>⊗ Wprowadzania rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy.</li> <li>⊗ Monitorowania i oceniania jakości wykonania przydzielonych zadań.</li> <li>⊗ Przygotowywania zadania i ich podziału dla zespołu do realizacji.</li> <li>⊗ Określania wzorców wykonania zadania.</li> <li>⊗ Przydzielania zadań członkom zespołu.</li> </ul>
<b>Wykształcenie, zawody, kwalifikacje, inne uprawnienia, preferowane do podjęcia pracy na stanowisku:</b>	<p>Obecnie (2019 r.) do podjęcia pracy na stanowisku preferowane jest wykształcenie na poziomie technikum w zawodach pokrewnych szkolnych z branży przemysłu mody (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego).</p> <p>Pracę na stanowisku może wykonywać również osoba, która:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ uzyskała doświadczenie w trakcie co najmniej 3-letniej pracy zawodowej na stanowisku z zakresu organizacji i/lub nadzoru nad procesem produkcji w przemyśle mody.</li> </ul>

	<p>Podjęcie pracy na stanowisku ułatwiają:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ posiadanie dyplomu potwierdzającego pełne kwalifikacje w zawodzie technik przemysłu mody, uzyskane po zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne;</li> <li>■ ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego i zdanie egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, potwierdzającego kwalifikację cząstkową MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych oraz MOD.11. Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych;</li> <li>■ posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, zgodnie z zasadami walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowych włączonych do <b>Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji</b>;</li> <li>■ kwalifikacje z obszaru mody, włączone do <b>ZSK: Konstruowanie szablonów odzieżowych do produkcji przemysłowej odzieży; Wytwarzanie odzieży miarowej damskiej</b>.</li> </ul> <p>Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ suplement Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne (do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe) oraz Izby Rzemieślnicze (do świadectwa czeladniczego i dyplomu mistrzowskiego).</li> <li>■ posiadanie certyfikatów i świadectw potwierdzających udział w szkoleniach w zakresie np. obsługi maszyn i urządzeń obróbki parowo-ciepłej lub innych istotnych dla niniejszego stanowiska, a uwzględnionych w zadaniach zawodowych.</li> </ul>
<b>Rozwój zawodowy</b>	<p>Pracownik może:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ po nabyciu doświadczenia zawodowego, przy posiadaniu dobrych zdolności i umiejętności organizacyjnych oraz umiejętności pracy z ludźmi – awansować na stanowisko kierownika zespołu lub zmiany organizującego i/lub nadzorującego pracę małego zespołu pracowników;</li> <li>⊗ dalej kształcić się, a po zdaniu matury kontynuować naukę w szkole wyższej (np. na kierunkach włókienniczych i przemysłu mody) i awansować na stanowisko wyższego szczebla;</li> <li>⊗ doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w branżowych szkoleniach;</li> <li>⊗ rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w kształceniu i/lub szkoleniu w zawodach pokrewnych;</li> </ul>

	<p>Istnieje możliwość potwierdzania (przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną) kompetencji przydatnych do wykonywania zadań zawodowych właściwych dla stanowiska pracy kontroler w zawodzie pokrewnym szkolnym technik przemysłu mody w zakresie kwalifikacji MOD.03. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych oraz MOD.11. Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych.</p> <p>Istnieje także możliwość uzyskać kwalifikację rynkową w rzemiośle „Krawiec – dyplom mistrzowski”, wprowadzoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.</p>
<b>Zawody szkolne, w ramach których można nabywać i potwierdzać kwalifikacje zawodowe istotne dla opisywanego stanowiska pracy:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Technik przemysłu mody</b><sup>5</sup> 311941</li> <li>■ <b>Krawiec</b><sup>5</sup> 753105</li> </ul>

Na bazie opracowanego opisu stanowiska pracy przygotowano narzędzia do oceny, jak również samooceny stopnia posiadania kompetencji lub/i efektów uczenia się właściwych dla niniejszego stanowiska.

Opracowane dokumenty do oceny i samooceny kompetencji będą narzędziem umożliwiającym identyfikację potencjału kapitału ludzkiego u pracodawców.

**Arkusze samooceny** jest dedykowany dla pracownika, absolwenta, osób bezrobotnych zainteresowanych powrotem na rynek pracy, osób zainteresowanych zmianą lub nabyciem dodatkowych kompetencji itp.

Arkusze samooceny opracowany przez pracownika będzie stanowił dla niego informację o jego mocnych i słabych stronach. Ponadto będzie informacją w kwestii np. konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych w ramach dostępnych i oferowanych na rynku szkoleń zawodowych.

Będzie ponadto źródłem informacji dla systemu edukacji, w zakresie których kompetencji należy położyć nacisk w ramach procesu kształcenia itp. Na jakie efekty uczenia się jest zapotrzebowanie oraz które np. przysparzają pracownikom kłopotów.

**Arkusze oceny** dedykowany pracodawcom umożliwi bieżące monitorowanie posiadanych kompetencji przez dany zespół pracowników. Będzie informacją w zakresie braków kadrowych, luk kompetencyjnych poszczególnych pracowników oraz będzie informacją o konieczności dokonania zmian kadrowych w celu sprawnej realizacji procesu technologicznego, i związanych z tym założonych terminów realizacji. Zidentyfikowane luki będą podstawą do działań w zakresie konieczności zorganizowania szkoleń lub działań w obszarze

inwestowania w kapitał ludzki lub nawet konieczności naboru nowych pracowników o określonych kompetencjach.

Opracowane narzędzie może stanowić zbiór informacji niezbędnych do diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz być podstawą do opracowania programów szkolenia o dłuższym lub krótszym cyklu.

W ramach zastosowanych narzędzi tak przez potencjalnych pracowników, jak również pracodawców mogą wystąpić skrajnie różne wyniki, jest to warte szczegółowej analizy i omówienia zaistniałej sytuacji w grupie pracownik–pracodawca.

Jednak powyższe działania w ramach dłuższego stosowania tak przez pracodawców, jak również pracowników m.in. biorących udział w pilotażu były bardziej zrozumiałe, czytelne, godne polecenia, a wyniki niejednokrotnie prawie zgodne.

Zaproponowany w zeszytach arkusz oceny/samooceny jest zamieszczony w swojej najobszerniejszej postaci. Może on być stosowany na zasadzie modułowej, czyli na zasadzie łączenia poszczególnych zadań lub może występować nawet jako pojedyncze zadanie. Należy pamiętać jednak aby w każdym zestawie znalazł się aspekt dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kompetencje społeczne.

Ponadto przed przystąpieniem do wypełnienia poniżej opracowanego dokumentu warto poinformować zainteresowanych po pierwsze o części, którą powinni wypełnić, również istotne jest to, iż dokument nie pociąga żadnych konsekwencji prawnych. Stanowi informację, czym dysponuje pracownik oraz jak to widzi pracodawca.

**ARKUSZ OCENY/SAMOOCENY W ZAKRESIE STANOWISKA NR 5  
LUB WYBRANYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ:**

Pracownik/Absolwent ..... Pracodawca .....

**Nazwa stanowiska pracy: Technolog odzieży**

**W szczególności:** realizacja zadań zawodowych w zakresie organizowania i nadzorowania procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych, inne proszę wpisać:

.....

**Imię i nazwisko:**

**Wykształcenie:**

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy umiejętności dodatkowych dla zawodów tzw. DUZ, studia podyplomowe itp.)

.....

.....

**Doświadczenie zawodowe:**

Proszę wymienić w kilku punktach, co Pan/Pani wykonywała w ramach ww. działań zawodowych

1. .... od ..... do .....

2. .... od ..... do .....

3. .... od ..... do .....

4. .... od ..... do .....

5. .... od ..... do .....

**Efekty uczenia się:**

**Pracownik/Kandydat do pracy/Pracodawca** (niepotrzebne skreślić)

**zaznacza stopień opanowania efektów uczenia się:**

(w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 5 – bardzo dobrze)



Wykaz efektów uczenia się:					
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.					
Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.					
Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.					
Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.					
Określać zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy.					
<b>Opracowywanie dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobów odzieżowych w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Opracowywać poszczególne elementy dokumentacji techniczno-technologicznej.					
Posługiwać się programami komputerowymi opracowując dokumentację i/lub stosować gotową dokumentację.					
Wykonywać wzorcowe szablony wyrobu odzieżowego.					
Współpracować z projektantem w zakresie technologii wykonania oraz konstrukcji odzieży.					
<b>Dobieranie materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich do wyrobu odzieżowego w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Dobierać materiały odzieżowe i dodatki krawieckie oraz zdobnicze, niezbędne do wykonania wyrobu odzieżowego.					
Obliczać ilość materiałów i dodatków krawieckich w zależności od zamówienia.					

Określać sposoby wykończania i uszlachetniania gotowych wyrobów odzieżowych.					
<b>Stosowanie zasad normowania materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Obliczać zużycie materiałów odzieżowych i dodatków.					
Określać rodzaj układu materiałów odzieżowych.					
Przygotowywać układy kroju ręcznie lub z wykorzystaniem programu komputerowego.					
Analizować wielkość i wartość strat.					
<b>Organizowanie i nadzorowanie procesów wytwarzania odzieży w zakresie potrafi:</b>	1	2	3	4	5
Projektować metody wytwarzania wyrobów odzieżowych.					
Określać czas niezbędny do wytwarzania wyrobów odzieżowych, jego partii lub serii.					
Identyfikować maszyny i urządzenia niezbędne w procesie technologicznym.					
Wskazywać zasoby kadrowe niezbędne do wykonania danego procesu technologicznego.					
<b>Kompetencje społeczne, jest gotów do:</b>	1	2	3	4	5
Współpracować z kierownikami działów produkcyjnych i technologami w szczególności przy okazji pojawiania się w toku produkcji i magazynowania problemów jakościowych oraz zgłaszanych reklamacji.					
Wprowadzać rozwiązania techniczne i organizacyjne wpływające na poprawę warunków i jakość pracy.					
Monitorować i oceniać jakość wykonania przydzielonych zadań.					
Przygotowywać zadania i ich podział dla zespołu do realizacji.					
Określać wzorce wykonania zadania.					
Przydzielać zadania członkom zespołu.					

**Uwagi:**

Powyższe zestawy mogą występować w komplecie lub być dobierane na zasadzie poszczególnych zestawów, mogą również stanowić informację w kontekście ewentualnych innych preferencji i predyspozycji pracownika/kandydata.

**Załączniki:**

1. Ewentualne dokumenty poświadczające nabycie lub kształtowanie danych efektów uczenia się (np. opinie, rekomendacje itp.).
2. Kserokopie Suplementu do dyplomu, w którym zaznacza odniesienia do danego stanowiska lub danego zestawu efektów poszukiwanych przez pracodawcę.
3. Portfolio.
4. Inne potwierdzenia od pracodawców w zakresie odbytych praktyk, staży, mobilności zawodowych itp.

Opracowane powyżej narzędzie do oceny lub samooceny kompetencji efektów uczenia się istotnych z punktu widzenia rynku pracy jest ważne i zalecane do opracowania programu praktyk i staży dla uczniów, uczestniczących w różnych formach kształcenia w tym szczególnie dla zawodów i kwalifikacji istotnych dla branży tj. krawiec oraz technik przemysłu mody.

Program praktyk i staży opracowany w ramach opisów stanowisk to materiał, który najszybciej może zapoznać młode osoby, rozpoczynające karierę zawodową ze specyfiką i potrzebami rynku pracy, a tym samym umożliwić absolwentom tych kierunków szybką ich adaptację do realiów rynkowych.

**Istotne:**

Wskazane w programie godziny należy każdorazowo ustalić w porozumieniu pracodawca – nauczyciel, instruktor praktycznej nauki zawodu lub zweryfikować w ramach bieżącej realizacji praktyk/staży lub zaistniałych potrzeb.

Pracodawcy w takim ujęciu procesu będą mieli dostęp do wykwalifikowanych i zadowolonych pracowników, którzy obecnie są bardzo poszukiwani.

Tak współpraca, jak również zrealizowany projekt jest sposobem/pomysłem na minimalizowanie różnic pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, a tym samym lepszym dostosowaniem pracowników do realiów rynku pracy.

**PROGRAM STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ**

dla stanowiska: Technolog odzieży – Dział przygotowania produkcji  
lub wybranych zestawów będących zadaniami zawodowymi

**Imię i nazwisko stażysty/praktykanta:**

.....

**Organizator stażu/praktyki miejsce stażu/praktyki:**

.....

.....

**Forma kształcenia:**

.....

(branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, technikum, kkz, szkoła wyższa itp.)


**w zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji:**







.....

(krawiec, technik przemysłu mody itp.)

**Nazwa stanowiska pracy: TECHNOLOG ODZIEŻY**

Lp.	Rodzaj zadania/nabywane umiejętności	Proponowana liczba godzin
1.	<p><b>Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie potrafi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⚙️ Rozróżniać pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią.</li> <li>⚙️ Określać prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</li> <li>⚙️ Przewidywać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych.</li> </ul>	4 godziny

2.	<p><b>Opracowywanie dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobów odzieżowych:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Opracowywać poszczególne elementy dokumentacji techniczno-technologicznej.</li> <li> Posługiwać się programami komputerowymi opracowując DTT.</li> <li> Korzystać z gotowej dokumentacji.</li> <li> Wykonywać wzorcowe szablony wyrobu odzieżowego.</li> <li> Współpracować z projektantem w zakresie technologii wykonania oraz konstrukcji odzieży.</li> </ul>	32 godziny
3.	<p><b>Dobieranie materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich do wyrobu odzieżowego:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Dobierać materiały odzieżowe i dodatki krawieckie oraz zdobnicze niezbędne do wykonania wyrobów odzieżowych.</li> <li> Obliczać ilości materiałów i dodatków krawieckich w zależności od zamówienia.</li> <li> Określać sposoby wykończania i uszlachetniania gotowych wyrobów odzieżowych.</li> </ul>	24 godziny
4.	<p><b>Organizowanie i nadzorowanie procesów wytwarzania odzieży:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Obliczać zużycie materiałów odzieżowych i dodatków.</li> <li> Określać/dobierać rodzaj układu materiałów odzieżowych.</li> <li> Przygotowywać układy kroju ręcznie lub z wykorzystaniem programu komputerowego.</li> <li> Analizować wielkość i wartość strat.</li> </ul>	32 godziny
5.	<p><b>Stosowanie zasad normowania materiałów odzieżowych i dodatków krawieckich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Określać czas niezbędny do wytwarzania ilości zamówienia wyrobów odzieżowych.</li> </ul>	8 godzin

	<ul style="list-style-type: none"> <li> Identyfikować maszyny i urządzenia niezbędne w procesie technologicznym.</li> </ul>	
6.	<p><b>Umiejętności dodatkowe/ kompetencje społeczne; jest gotów do:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Wykonywania pracy pod nadzorem/i/lub samodzielnie i współpracy w zespole uczestniczącym w organizowaniu i nadzorowaniu produkcji wyrobów odzieżowych (projektanci i konstruktorzy).</li> <li> Współtworzenia rozwiązań technicznych i organizacyjnych wpływających na poprawę warunków i jakość pracy.</li> <li> Wykonywania zadań z zastosowaniem programów komputerowych.</li> <li> Twórczego rozwiązywania problemu.</li> <li> Stosowania właściwych form komunikacji werbalnej i niewerbalnej.</li> </ul>	Cały staż
<b>Razem:</b>		<b>100 godzin</b>

**Dane opiekuna stażysty/praktykanta:**

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
(Stanowisko służbowe)

**Zapoznałem/am się z programem stażu/praktyki**

.....  
(podpis Stażysty/Praktykanta)

.....  
(podpis Organizatora)

.....  
(podpis Opiekuna)

---

**DODATKOWE ISTOTNE DOKUMENTY  
W PROCESIE WALIDACJI KOMPETENCJI  
EFEKTÓW UCZENIA SIĘ  
DO KAŻDEGO STANOWISKA PRACY**

---

**SPRAWOZDANIE Z PRZEBIEGU STAŻU/PRAKTYKI ZAWODOWEJ**

.....  
(Imię i nazwisko uczestnika stażu/praktyki zawodowej)

**I. INFORMACJA PODSTAWOWA**

1. Organizator

.....  
.....  
2. Opiekun uczestnika

.....  
(imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe)

**II. INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE**

1. Okres odbywania stażu/praktyki:

od.....do.....

w tym liczba przepracowanych godzin stażu.....

2. W zawodzie/kwalifikacji/specjalizacji: .....

3. Staż realizowany na stanowisku/stanowiskach pracy:

- Obsługiwanie maszyn szwalniczych**
- Obsługiwanie urządzeń prasowniczych**
- Obsługiwanie urządzeń krojczych**
- Kontrolowanie jakości wyrobów odzieżowych**
- Technolog odzieży**

4. Staż realizowany w zakresie następujących efektów uczenia się (należy je wypisać):

.....  
.....  
.....





---

*Ee*

---