

RADA DS. KOMPETENCJI

SEKTORA USŁUG ROZWOJOWYCH

I Posiedzenie Plenarne Rady, 17.03.2020



Główne cele projektu:

- Powołanie Sektorowej Rady ds. Kompetencji Usług Rozwojowych (SR).
- Działalność na rzecz sektora usług rozwojowych i identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych sektora przy współudziale przedsiębiorców.
- Rada będzie reprezentować środowisko co najmniej 5 000 przedsiębiorstw oraz 40 000 pracowników przedsiębiorstw.



Potrzeba integracji sektora:

- Realny wpływ na system edukacji: zakres i poziom kwalifikacji.
- Zaangażowanie przedsiębiorców - współodpowiedzialność za jakość procesu szkoleniowego.
- Wzrost atrakcyjności firmy z sektora jako potencjalnego pracodawcy, dbającej o kapitał ludzki.

Najważniejsze **bariery**, na które napotykają uczestnicy, a które chcemy niwelować w ramach Rady:

- Różnorodność sektora w formach i obszarach działania.
- Źle pojmowana konkurencja na rynku pozaszkolnych form edukacji.
- Brak spójnych standardów jakości procesu edukacyjnego.
- Brak przestrzeni do wspólnej dyskusji w ramach sektora.



Czym jest sektor, czego dotyczy?

Szkolenia



Szkoleń i treningu

Doradztwo



Doradztwa, coachingu, mentoringu, instruktażu, facylitacji i moderowania

Uczenie się



Wsparcia samodzielnego uczenia się,

Narzędzi



Tworzenia i udostępniania treści i narzędzi edukacyjnych,

Efektów



Walidacji i potwierdzania efektów uczenia się.



Definicja Ministerstwa Rozwoju z dnia 28 czerwca 2016 r.

- „**Usługa rozwojowa**
– usługa mająca na celu nabycie,
potwierdzenie lub wzrost wiedzy,
umiejętności lub kompetencji
społecznych przedsiębiorców i ich
pracowników,
w tym mająca na celu zdobycie
kwalifikacji, o których mowa w art. 2
pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r.
o Zintegrowanym Systemie
Kwalifikacji, lub pozwalająca
na ich rozwój.”



Definicja usługi

- Działalność profesjonalna mająca na celu rozwój jednostek, grup lub organizacji, w szczególności poprzez nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych.

Istotą usługi rozwojowej jest osiągnięcie efektów uczenia się, prowadzących do osiągnięcia celów rozwoju i zmian na poziomie indywidualnym i zbiorowym, w tym organizacyjnym.



Nasza tożsamość | Sektor usług rozwojowych

- Wszystkie osoby i podmioty profesjonalnie tworzące, organizujące i realizujące wsparcie rozwoju poprzez uczenie się jednostek, grup lub organizacji w ramach usługi rozwojowej.

Od definicji usługi rozwojowej do definicji sektora – co buduje naszą tożsamość?

Istota i treść aktywności
– „wspieranie innych w
procesie rozwoju poprzez
uczenie się”

Współczesny paradygmat
uczenia się – „człowiek
uczący się”

Trzy perspektywy procesu:
jednostka
zespół
organizacja

CZYM JEST SEKTOR W KONTEKŚCIE RADY?

GUS - dane na 31 grudnia 2018 r.

- W grupie PKD 85.5 to blisko 74 tys., z czego blisko 8% funkcjonuje jako niepubliczne (w większości), ale także publiczne placówki oświatowe.
- Liczba zatrudnionych przekracza poziom 100 tys.
- Trudność w określeniu ścisłych danych dotyczących zatrudnienia, obrotów sektora i niektórych wskaźników, np. produktywności wynika z faktu, że ponad 99,5% podmiotów to firmy mikro, które zatrudniają do 9 pracowników, a często wcale.



SR będzie działała na rzecz firm:

- Usługi rozwojowe, objęte PKD 85.5.
- Warto też odnotować, że większość pracowników to kobiety (edukacja należy do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki, w której kobiety stanowią ok. 8 na 10 pracujących)

Co Rada może robić?

- Upowszechniać wspólny język kompetencji i kwalifikacji
→ jednolite standardy sektora
- Gromadzić i udostępniać informacje o potencjale kompetencyjnym sektora i jego potrzebach
- Wspierać rozwiązania profesjonalizujące
- Dążyć do porozumienia interesariuszy na rzecz standardów sektora, kwalifikacji
- Monitorować rozwój usług rozwojowych na świecie i włączać się w inicjatywy międzynarodowe



85.51.Z – reprezentanci min. 2 firm,
organizacji lub instytucji obszaru edukacji
sportu dla wszystkich oraz zajęć
sportowych i rekreacyjnych
85.52.Z – min. 1 z obszaru edukacji
artystycznej
85.53.Z – min. 2 z obszaru nauki jazdy
85.59.A – min. 2 z obszaru nauki języków
obcych
85.59.B – min. 4 firm (pozostałe
pozaszkolne formy edukacji)

- organizacji pozarządowych (i/lub ich związków)
- szkół i placówek systemu oświaty lub ich organów prowadzących
- podmiotów szkolnictwa wyższego
- instytucji rynku pracy
- partnerów społecznych
- administracji publicznej
- jednostek naukowych / instytucji badawczych

Uniwersalne znaczenie sektora

- SRK UR a inne ramy sektorowe
- „nasza” Rada a inne rady sektorowe
- konwergencja, przenikanie obszarów edukacji,
- spektakularny wzrost znaczenia nieformalnego uczenia się.

INICJATYWY RADY

SR będzie wdrażać działania w formie planu pracy w ramach 4 kluczowych zadań.

Zadania

		I	II
Plan pracy	działania SR	Organizacja i zarządzanie Radą	Inicjatywy podejmowane przez Radę.
	Kluczowe	Efektywność komunikacji Rady.	Aktywność badawcza i analityczna Rady.
		III	IV

Monitoring rynku (minimum jedna rekomendacja)

- Monitorowanie rynku i rekomendowanie rozwiązań/zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w danym sektorze, w tym mogących wpłynąć na poprawę sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (m.in. Pracownicy powyżej 50 roku życia, pracownicy o niskich kwalifikacjach)
- Działanie to będzie realizowane w sposób ciągły.



Porozumienia edukacyjne (2)

- Współpraca w zakresie porozumień edukacyjnych między interesariuszami w sektorze, służąca eliminacji barier utrudniających dostęp do pracowników o pożądanym kompetencjach.
- Analiza potrzeby zawarcia porozumień edukacyjnych w zakresie zintegrowania edukacji i pracodawców w ramach sektora usług rozwojowych.

(4)

- Liczba materiałów edukacyjnych na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w sektorze

Włączenie rynku w prognozowanie potrzeb kompetencyjnych (35)

- Monitorowanie poziomu kompetencji pracowników sektora prowadzone stale w okresie projektu.
Na podstawie monitoringu oraz prowadzonych badań opracowane zostaną rekomendacje mogące wpłynąć na poprawę sytuacji pracowników w sektorze.

Identyfikacja kwalifikacji (4)

- Rada skupi się na analizie potrzeby tworzenia nowych kwalifikacji sektorowych, w kontekście postępujących zmian technologicznych w systemie usług rozwojowych, z uwzględnieniem
- osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Wydarzenia sektorowe (3)

- Organizacja **dorocznych** wydarzeń sektorowych; przewiduje się organizację wydarzeń o charakterze edukacyjnym.

3 raporty o sektorze

- Opracowywanie materiałów edukacyjnych o sektorze oraz opracowanie Białej Księgi Usług Rozwojowych 2.0.



EFEKTYWNOŚĆ KOMUNIKACJI RADY

Strona www i komunikacja

- Uruchomienie i prowadzenie strony www
- Opracowanie strategii i planu komunikacji SR

Targi i konferencje

- Udział w targach i konferencjach branżowych
- Opracowanie 10 materiałów podsumowujących udział przedstawiciela Rady w konferencjach zagranicznych

Współpraca z instytucjami edukacyjnymi, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego

- Przekazywanie informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje do instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów pracy, co w efekcie powinno wpłynąć na wzrost skuteczności działań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;



Partnerzy społeczni

- Przekazywanie informacji nt. specyficznych potrzeb danego sektora w obszarze kompetencji do partnerów społecznych dokonujących identyfikacji potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw w sektorze (wydarzenia)

AKTYWNOŚĆ BADAWCZA I ANALITYCZA SR

Obszary badawcze, narzędzia, pomiar

- SR aktywnie włączy się w opracowanie koncepcji sektorowego BKL, w tym poprzez określenie obszarów badawczych w zakresie zapotrzebowania na kompetencje i analizy struktury kompetencji na rynku pracy, tworzenie narzędzi do badania oraz interpretacji wyników

"inwentaryzacja branży": 2

- Stan liczebny, obroty, zatrudnienie, wskaźniki ekonomiczne,
- Badanie dotyczące analizy liczebności i pojemności sektora na podstawie danych z rejestrów publicznych,
- Stały monitoring sektora na podstawie danych z rejestrów publicznych.

Liczba badań sektora przeprowadzonych przez SR: 2

- Określimy obszary badawcze odnoszące się do kompetencji w sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia lub o niskich kwalifikacjach oraz zlecenie ww. badań.



Badanie scenariuszowe dotyczące „megatrendów” rozwoju rynku (+aktualizacja)

GRUPY ROBOCZE

Grupy

SRKUR



Grupa robocza ds. kompetencji profesjonalnych osób bezpośrednio uczestniczących i udzielających wsparcia w procesie uczenia się w ramach usługi rozwojowej (SRKUR)

SUS 2.0



Grupa robocza ds. kompetencji profesjonalnych menedżerów i organizatorów usług rozwojowych (SUS 2.0)

-



Grupa robocza ds. rozwoju metod, narzędzi i technologii w uczeniu się i organizacji jego wsparcia

-



Grupa robocza „Wsparcie sektora w sytuacji kryzysowej”



Organy Rady

Posiedzenie Plenarne Rady

Prezydium

Przewodniczący

Kontakt

Piotr Piasecki

Prezes Zarządu PIFS/Animator Rady

tel.: 22 616 27 63

mob.: 607 180 057

e-mail: piotr.piasecki@pifs.org.pl

<https://www.rada.pifs.org.pl/>