



REKOMENDACJA¹ NR 2/2019²

RADY DS. KOMPETENCJI w SEKTORZE BUDOWLANYM wraz z suplementem

Zmiana rekomendacji Uchwałą 1/2021 Prezydium SRKB z dnia 11 marca 2021 r.

1. Rekomendacja została wydana uchwałą Prezydium Sektorowej Rady ds. kompetencji w budownictwie podjęta w trybie obiegowym dnia 4 lipca 2019 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

W naszej ocenie, ustalonej w oparciu o sondażowe wywiady w grupie pracodawców oraz m.in. w WUP, w sektorze budownictwa w największym zakresie brakuje zaspokojenia potrzeb kompetencyjnych w grupie pracowników zatrudnionych na robotniczych stanowiskach pracy (odpowiadających poziomowi PRK 2 i 3). Na pomocniczych stanowiskach pracy (nie wymagających kwalifikacji robotnika wykwalifikowanego) dominują osoby nie będące Polakami. Wg naszych szacunków w 2018 roku była to średnio (w przypadku odpowiedników poziomu PRK 2) – liczba około 139 tys., z czego około 106 tys. byli to obcokrajowcy. Byli zatrudniani głównie na stanowisku pracy „Pomocniczy robotnik budowlany” (odpowiednik KZiS 931301). Inna nieco sytuacja była w przypadku stanowisk pracy odpowiadających kwalifikacjom poziomu PRK 3. Jak szacujemy, liczebność tych pracowników wynosiła średniorocznie w przeliczeniu na pełne etaty, około 250 tys., z czego aż 75 tys. stanowili obcokrajowcy. w sumie pracownicy na stanowiskach odpowiadających poziomowi kwalifikacji PRK 2 i 3 stanowili około 76% potencjału budownictwa w Polsce. To znacząca grupa pracowników, która aktualnie decyduje o tempie realizacji inwestycji budowlanych w Polsce. Ten fakt

¹ Druga wersja wzoru rekomendacji. Dopuszcza się możliwość zmiany wzoru rekomendacji na dalszym etapie funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

² Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/ rok jej wydania.

świadczy także o stosunkowo niskim poziomie innowacyjności sektora budownictwa w Polsce (przykłady to m.in. budowa metra w Warszawie, infrastruktura budowlana np. południowa obwodnica Warszawy, tunel na trasie do Zakopanego, tunel w Świnoujściu, itp. gdzie wykonawcami są firmy zagraniczne).

Sondażowe badania wykazały, że średni czas pracy w budownictwie w 2018 roku wynosił 55 godzin tygodniowo i dotyczył on głównie pracowników na stanowiskach pracy odpowiadających kwalifikacjom poziomemu 2 i 3 PRK.

Informacja o ich tygodniowym czasie pracy jednoznacznie wskazuje, że tak liczna grupa osób nie ma czasu na podnoszenie kwalifikacji. Co więcej ze względu na to, że duża część z nich to obcokrajowcy, nie mogą najprawdopodobniej w pełni korzystać ze wsparcia oferowanego obywatelom polskim.

W ocenie pracodawców szczególnie istotne są następujące postulaty: 1/ potrzeba wsparcia w nauce języka polskiego obcokrajowców m.in. dla bezpieczeństwa ich pracy, a także ich rozwoju zawodowego połączonego z potrzebami polskiego potencjału kadrowego, 2/ formalne uznawanie kwalifikacji posiadanych przez obcokrajowców nabytych w kraju ich pochodzenia oraz nabytych w toku pracy w Polsce, 3/ rozważanie utworzenia rynkowej kwalifikacji odpowiadającej zawodowi z KZiS „Pomocniczy robotnik budowlany” – 931301 oraz ustalenie zasad szkolenia, walidacji i certyfikacji w tym zakresie, mając na uwadze w szczególności potrzeby rynku pracy w budownictwie, 4/ upowszechnianie i realizowanie szkoleń oraz mechanizmów walidacji i potwierdzania kompetencji zawodowych pozwalających na bezpieczne posługiwanie się sprzętem i narzędziami z napędem mechanicznym powyżej 1KW, a także zgodną z przepisami obsługę sprzętu budowlanego i maszyn budowlanych typu spycharki, równiarki, koparki, obsługę podestów ruchomych przejezdnych, montaż rusztowań itp., 5/ realizacja szkoleń prowadzących do uzyskania III klasy uprawnień do operowania maszynami i urządzeniami roboczymi, budowlanymi i drogowymi (koparko-ładowarki, koparki jednonaczyniowe do 25 ton, ładowarki jednonaczyniowe do 20 ton).

W odniesieniu do stanowisk odpowiadających kwalifikacjom poziomemu 4 i 5 PRK rekomendować należy szkolenie, walidację oraz uzyskiwanie uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie (pozwalających na prowadzenie różnych robót budowlanych). Ich posiadanie przez pracownika umacnia jego pozycję na rynku pracy w sektorze budowlanym. Technicy budownictwa oraz osoby z uprawnieniami mistrza w zawodach budowlanych mogą obecnie ubiegać się o uzyskanie takich uprawnień.

Tu należy zauważyć, że wskazane przez pracodawców jest posiadanie kilku uprawnień w różnych specjalnościach.



W przypadku stanowisk pracy wymagających kwalifikacji na poziomie 6 PRK i wyżej, (co upoważnia do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie), wskazane przez pracodawców jest uzyskiwanie dodatkowych uprawnień w innych specjalnościach (pełnych i ograniczonych). Innym elementem rozwoju zawodowego jest nabywanie nowych kwalifikacji na studiach podyplomowych. Obydwa z ww. kierunków, jako Rada rekomendujemy.

W kontekście oczekiwań pracodawców ważny jest także rozwój kompetencji osób realizujących zadania w obszarach systemów ochrony przeciwpożarowej oraz systemów zabezpieczeń technicznych. W branżach tych narasta deficyt usługodawców – projektantów, instalatorów i konserwatorów – którzy legitymują się jakimkolwiek branżowym poświadczeniem kompetencji. Projekty i instalacje systemów zabezpieczeń technicznych i technicznych systemów ochrony przeciwpożarowej są, jak wynika ze statystyk Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej³ oraz analiz Stowarzyszenia POLALARM (którego przedstawiciele są w stałym kontakcie z Radą), na coraz niższym poziomie, co przekłada się na spadek poziomu bezpieczeństwa zabezpieczanych osób i obiektów. Pomijając fakt braku ścisłych uregulowań prawnych określających sposób walidacji kompetencji w ww. branżach, należy zauważyć, że utrzymujący się dynamiczny rozwój infrastrukturalny w Polsce, przyspieszający postęp techniczny i rosnące wymagania dot. zachowania bezpieczeństwa pogłębiają opisywany problem – podnoszenie kwalifikacji nie odbywa się wystarczająco skutecznie, jest niedostosowane do szybkości i charakteru zmian branżowych. Z tego względu jako Rada rekomendujemy realizację szkoleń także w tych obszarach.

Istotnym elementem, na który chcemy zwrócić uwagę, jest konieczność dysponowania czasem na szkolenia i edukację wśród osób zatrudnionych na stanowiskach odpowiadających poziomowi 2 i 3 PRK a w drugiej kolejności tych o kwalifikacjach 4 PRK i wyżej. Pierwsi w naszej ocenie z reguły pracują około 55 godzin tygodniowo. Pozostali nie więcej jak maksymalnie około 44 do 48 godzin tygodniowo.

Edukacja zawodowa, tak formalna jak i pozaformalna, musi wyprzedzać aktualne potrzeby rynku pracy i reagować na realia rynku pracy.

³ Dane o budynkach/pomieszczeniach, w których powstało zdarzenie w rozbiciu na województwo (kwestia niesprawności urządzeń): <https://www.gov.pl/web/kgpsp/interwencje-ppsp-lata-2010-2019-zestawienia>.

Z punktu widzenia Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie ważne jest: 1/ bardziej efektywne niż dotąd wykorzystywanie formalno-prawnego umocowania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w budownictwie (SRK-Bud) w celu rozwoju nowych, odpowiadających potrzebom budownictwa kwalifikacji rynkowych, jak również szybkiej aktualizacji podstaw programowych, 2/ wprowadzenie zasady, aby efekty kształcenia i szkolenia potwierdzone w ramach ZSK przynosiły rzeczywiste, udokumentowane korzyści szkolonemu i jego pracodawcy, 3/ powszechne wdrożenie zasady nauki poprzez całe życie m.in. w drodze upowszechnienia okresowego odnawiania kwalifikacji zawodowych.



3. Rekomendacje Rady⁴.

- 3.1. Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3.2)
- 3.2. Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze⁵.

⁴ Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

⁵ Rekomendacje Rady powinny również uwzględniać rekomendacje na poziomie europejskim. w przypadku sektorów przemysłowych rekomendacje powinny wskazywać potrzeby kompetencyjne/kwalifikacyjne dużych przedsiębiorstw

| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|---|--|--|---|-------------------------------|
| 1. | Znajomość użytkowa języka polskiego wśród obcokrajowców do bezpiecznej i efektywnej pracy na budowie. PRK 2 - 4 | Posługiwanie się językiem polskim przez obcokrajowców w obszarze wykonywania zadań zawodowych | Okolo 500 osób | Szkolenia językowe, (język branżowy) tradycyjne i on-line kończące się egzaminem | 1.500 zł./osoba x 500 osób = 750.000 zł | |

⁶ Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora

⁷ Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnej kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny

⁸ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. w przypadku gdy opisywany zestaw efektów uczenia się wypełnia wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) i wskazanie poziomu oczekiwanej kwalifikacji

⁹ Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją/kwalifikacją

¹⁰ Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa

¹¹ Jeśli dotyczy np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe np. mikroprzedsiębiorstwa



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|---|---|---|---|--|
| 2. | Umiejętność bezpiecznego posługiwania się narzędziami i sprzętem oraz narzędziami z napędem używanym w robotach budowlano-montażowych powyżej 1KW. PRK 2 - 5 | Zwiększenie dyspozycyjność pracownika na zajmowanym stanowisku pracy | Pracownicy z poziomu stanowisk pracy wymagających kwalifikacji odpowiadających 2 i 3 PRK oraz 4 i 5 w mniejszym zakresie około 960 osób | Szkolenia i kursy zawodowe, specjalistyczne kończące się egzaminem, w tym szkolenia zakończone egzaminem państwowym i uzyskaniem uprawnień SEP. | 1 000 zł./osoba x 960 osób = 960.000 zł | Parterem głównym jest Minister Przedsiębiorczości i Technologii oraz Urząd Dozoru Technicznego |
| 3. | Umiejętność bezpiecznej obsługi sprzętu budowlanego i maszyn budowlanych | Zwiększenie dyspozycyjności pracownika na zajmowanym stanowisku pracy, zwiększenie bezpieczeństwa obsługi sprzętu | Pracownicy z poziomu stanowisk pracy wymagających | Szkolenia i kursy zawodowe specjalistyczne kończące się egzaminem | 3.500 zł./osoba x 100 osób = 350.000 zł. | |

| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|--|--|--|---|-------------------------------|
| | typu spycharki, równiarki, koparki. PRK 3 | budowlanego typu spycharki, równiarki, koparki (rekomendacja nie dotyczy szkoleń z zakresu obsługi żurawi wieżowych) | kwalifikacji odpowiadających poziomowi 2 lub 3 PRK zainteresowani pracą związaną z obsługą sprzętu budowlanego typu spycharki, równiarki, koparki ok. 100 osób | | | |
| 4. | Uprawnienia do obsługi podestów ruchomych przejezdnych. PRK 3 | Nabycie umiejętności w zakresie bezpiecznej i zgodnej z obowiązującymi przepisami obsługi podestów ruchomych przejezdnych, z wykorzystaniem wiedzy o charakterystyce ogólnej i podziale podestów ruchomych, ich budowie, zasadach obsługi, | Pracownicy z poziomu stanowisk pracy wymagających kwalifikacji odpowiadających poziomowi 2 lub 3 PRK | Szkolenia przygotowujące do egzaminu realizowanego przez Urząd Dozoru Technicznego | 1.150 zł. /osoba x 100 osób = 115.000 zł | |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|--|--|--|---|---|
| | | rodzajach urzędzeń zabezpieczających oraz dozoru technicznym | zainteresowani pracą związaną z obsługą podestów ruchomych przejezdnych ok. 100 osób | | | |
| 5. | Umiejętność operowania maszynami i urządzeniami roboczymi, budowlanymi i drogowymi w zakresie III klasy uprawnień. PRK 3 i 4 | Nabycie umiejętności w zakresie bezpiecznego i zgodnego z obowiązującymi przepisami operowania koparko-ładowarką - klasa III – wszystkie, koparką jednozaczyniową – klasa III do 25 ton, ładowarką jednozaczyniową – | Pracownicy z poziomu stanowisk pracy wymagających kwalifikacji odpowiadających poziomowi 2 lub 3 | Szkolenia i kursy zawodowe specjalistyczne kończące się egzaminem przed Komisją Egzaminacyjną powołaną przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego. Celem | 7.000 zł./osoba x 100 osób = 700.000 zł | Główny partner do współpracy w realizacji to Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|---|---|--|---|-------------------------------|
| | | klasa III do 20 ton | PRK zainteresowani pracą związaną z operowaniem maszynami i urządzeniami roboczymi, budowlanymi i drogowymi w zakresie III klasy uprawnień ok. 100 osób | edukacyjnym usługi jest przygotowanie uczestników do uzyskania kwalifikacji w zawodzie operatora maszyn i urządzeń roboczych, budowlanych i drogowych w zakresie III klasy uprawnień | | |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|--|--|---|---|---|
| 6. | Uprawnienia do pełnienia w ograniczonym zakresie samodzielnych funkcji w sektorze budownictwa przez osoby z poziomu 4 i 5 PRK. | Zapobieganie deprecjacji kwalifikacji osób posiadających tytuł zawodowy technika uzyskany w szkole średniej lub pomaturalnej. Uzupelnienie luki kompetencyjnej związanej z brakiem pracowników średniego nadzoru | Pracownicy z poziomu 4 PRK posiadający tytuł technika. Szacowana liczebność w skali rocznej ok. 250 osób | Szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie | 3.000 zł/osoba x 250 osób = 750.000 zł | Główny partner do współpracy w realizacji to Polska Izba Inżynierów Budownictwa |

| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|--|--|--|---|--|
| 7. | Uprawnienia do pełnienia w ograniczonym zakresie samodzielnych funkcji w sektorze budownictwa przez osoby z poziomu 6 PRK i wyżej. | Rozwój potencjału kadrowego do pełnienia samodzielnych funkcji w sektorze budowlanym. Aktualizacja i rozwój kompetencji osób pełniących samodzielne funkcje w budownictwie | Pracownicy z poziomu odpowiadającego 6 PRK. Szacowana liczebność w skali rocznej ok. 250 osób | Szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień budowlanych w ograniczonym zakresie | 3.000 zł/osoba x 250 osób = 750.000 zł | Główni partnerzy do współpracy w realizacji to Polska Izba Inżynierów Budownictwa oraz Polska Izba Architektów |
| 8. | Umiejętność projektowania, instalowania i konserwacji technicznych systemów zabezpieczeń – PRK 3, 4 lub 5 (w zależności od zakresu zadań). | Zdobycie kompetencji, które stanowią często niezbędne uzupełnienie uprawnień budowlanych, umożliwiających poprawne i spójne podejście do realizacji zadań zawodowych w wymagającym interdyscyplinarnej wiedzy środowisku, zapobieżenie pogłębiającej się luce kompetencyjnej na rynku – wyjście naprzeciw brakowi wymagań dot. | Osoby posiadające wpis na listę pracowników zabezpieczenia technicznego zainteresowane podniesieniem swoich kompetencji, a także osoby | Kursy kształcenia ustawicznego prowadzone w ramach zarejestrowanej placówki kształcenia ustawicznego działającej na podstawie Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59), posiadającej numer w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych w | 3.000 zł/osoba x 250 osób = 750.000 zł | |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|---|---|--|---|-------------------------------|
| | | Projektowania systemów zabezpieczeń w Ustawie o ochronie osób i mienia | zainteresowane uzyskaniem wpisu na listę pracowników zabezpieczenia technicznego, które dotychczas – przez brak | rozumieniu art. 4, ust. 1, pkt 1 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych: https://rspo.men.gov.pl/) ¹² Ukończenie kursu stanowi | | |

¹² Tylko zarejestrowane placówki mają uprawnienia do realizacji kursów i wystawiania zaświadczeń o ukończeniu kursu kształcenia ustawicznego – to szczególnie ważne w przypadku kursów pracownika zabezpieczenia technicznego (wynika to z zapisów Ustawy o ochronie osób i mienia) – policja przed dokonaniem wpisu na listę kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego zawsze sprawdza, czy placówka, w której zainteresowany ukończył kurs, znajduje się w rejestrze szkół i placówek oświatowych, a także, czy znajduje się w rejestrach właściwego urzędu miasta/gminy. W przypadku kursów ppoż. istnieją wymagania branżowe wynikające np. z wytycznych SITP – rzeczoznawcy, uzgadniając projekt z projektantem, sprawdzają, czy projektant posiada zaświadczenie o ukończeniu kursu projektowania np. systemów sygnalizacji pożarowej; takie wymogi zawierają również często inwestorzy.

| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|--|--|---|---|---|-------------------------------|
| | | | właściwego wykształcenia opisanego w Ustawie o ochronie osób i mienia – nie miały możliwości uzyskania takiego wpisu ok. 250 osób | podstawę do ubiegania się o certyfikację usług wg normy PN-EN 16763 Usługi w zakresie systemów ochrony przeciwpożarowej i systemów zabezpieczeń technicznych | | |
| 9. | Umiejętność projektowania, instalowania i konserwacji systemów sygnalizacji pożarowej – PRK 3, 4 lub 5 (w zależności od zakresu zadań) | Zdobycie kompetencji, które stanowią często niezbędne uzupełnienie uprawnień budowlanych, umożliwiających poprawne i spójne podejście do realizacji zadań zawodowych w wymagającym interdyscyplinarnej wiedzy środowisku, dostosowanie do Strategii na Rzecz | Osoby zainteresowane wykonywaniem pracy związanej z projektowaniem, instalowaniem i konserwacją systemów sygnalizacji | Kursy kształcenia ustawicznego prowadzone w ramach zarejestrowanej placówki kształcenia ustawicznego działającej na podstawie Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59), posiadającej numer | 3.000 zł/osoba x 250 osób = 750.000 zł | |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|--|--|---|---|-------------------------------|
| | | Odpowiedzialnego Rozwoju oraz do nowych dokumentów normalizacyjnych – przygotowanie do certyfikacji usług wg PN-EN 16763:2017-04, co wynika z nowej PKN-CEN/TS 54-14:2020-09, w tym wyjście naprzeciw inwestorom i towarzystwom ubezpieczeniowym, którzy wdrażają stosowanie PN-EN 16763:2017-04 (narzędzie do weryfikacji kompetencji projektantów, instalatorów i konserwatorów) | pożarowej (SSP) zgodnie z PN-EN 16763:2017-04 ok. 250 osób | w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych w rozumieniu art. 4, ust. 1, pkt 1 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych: https://rspo.men.gov.pl/) ¹² Ukończenie kursu stanowi podstawę do ubiegania się o certyfikację usług wg normy PN-EN 16763 Usługi w zakresie systemów | | |

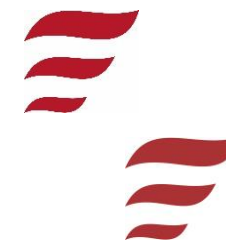
| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|---|--|--|---|-------------------------------|
| | | | | ochrony przeciwpożarowej i systemów zabezpieczeń technicznych | | |
| 10. | Umiejętność projektowania, instalowania i konserwacji stałych urządzeń gaśniczych gazowych (SUG-G) – PRK 3, 4 lub 5 (w zależności od zakresu zadań) | Zdobycie kompetencji, które stanowią często niezbędne uzupełnienie uprawnień budowlanych, umożliwiających poprawne i spójne podejście do realizacji zadań zawodowych w wymagającym interdyscyplinarnej wiedzy środowisku, dostosowanie do Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz do nowych dokumentów normalizacyjnych – przygotowanie do certyfikacji usług wg PN-EN 16763:2017-04, co wynika z nowej PKN-CEN/TS 54-14:2020-09, w tym wyjście naprzeciw inwestorom i | Osoby zainteresowane wykonywaniem pracy związanej z projektowaniem, instalowaniem i konserwacją stałych urządzeń gaśniczych gazowych (SUG-G) zgodnie z PN-EN 16763:2017-04 ok. 50 osób | Kursy kształcenia ustawicznego prowadzone w ramach zarejestrowanej placówki kształcenia ustawicznego działającej na podstawie Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59), posiadającej numer w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych w rozumieniu art. 4, ust. 1, pkt 1 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Rejestr Szkół i Placówek | 2.500 zł/osoba x 50 osób = 125.000 zł | |



| Lp. ⁶ | Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁷ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się ⁸ (tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne) | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁹ | Rekomendowane formy wsparcia ¹⁰ | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora | Dodatkowe uwagi ¹¹ |
|------------------|---|---|--|--|---|-------------------------------|
| | | towarzystwom ubezpieczeniowym, którzy wdrażają stosowanie PN-EN 16763:2017-04 (narzędzie do weryfikacji kompetencji projektantów, instalatorów i konserwatorów) | | Oświatowych: https://rspo.men.gov.pl/) ¹² Ukończenie kursu stanowi podstawę do ubiegania się o certyfikację usług wg normy PN-EN 16763 Usługi w zakresie systemów ochrony przeciwpożarowej i systemów zabezpieczeń technicznych | | |

Uwaga: Sektorowa rada ds. Kompetencji w budownictwie podtrzymuje swoją dotychczasową opinię, że projektu wsparcia przedsiębiorców w konkursie ogłoszonym przez PARP nie da się prawidłowo zrealizować bez włączenia dużych przedsiębiorstw budowlanych. Decyduje o tym struktura rynku budowlanego. Duży wpływ na aktywizację średnich i małych firm podwykonawczych mają duże firmy, generalni wykonawcy. Te firmy przede wszystkim mogą mieć wpływ na kreowanie popytu na szkolenia w małych i średnich firmach poprzez określanie charakteru

wykonywanych robót budowlano - montażowych. Duże firmy są akceleratorem innowacji w budownictwie i mają decydujący wpływ na kreowanie nowych specjalności i kwalifikacji. Na uwagę zasługuje fakt, że charakter zapotrzebowania na pracowników w dużych firmach różni się od potrzeb małych firm w tym zakresie. Ze względu na dynamikę zmian zapotrzebowania na kadry w sektorze budownictwa Rada będzie korzystała z prawa do zmiany rekomendacji po ocenie pierwszego etapu realizacji konkursu. Ceny poszczególnych szkoleń należy traktować orientacyjne.



SUPLEMENT - REKOMENDACJA¹³ NR 1/2018¹⁴ SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI w sektorze budownictwa

Zmiana rekomendacji Uchwała 1/2021 Prezydium Rady z dn. 11.03.2021r.

1. Rekomendacja została wydana Uchwałą Prezydium Rady nr 1 z dnia 19.04.2018 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

Na podstawie wersji roboczej Raportu opracowanego przez grupę roboczą ds. monitorowania sektora Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie (redakcja z 28 marca 2018r.) i barometru zawodów 2018 (<https://barometrzwodow.pl/>), w sektorze budownictwa deficytowymi zawodami są: 1/ betoniarz-zbrojarz (711402- PRK 3), zawód szkolny; 2/ brukarz (711205- PRK-3); 3/ cieśla (711501-PRK 3), zawód szkolny; 4/ stolarz budowlany (711503- PRK 3), zawód szkolny; 5/ dekarz (712101- PRK 3), zawód szkolny; 6/ monterzy instalacji budowlanych (7126 - dotyczy to minimum 15 zawodów w poziomie PRK 3), zawód szkolny; 7/murarz-tylnik (711204- PRK 3), zawód szkolny; 8/ elektryk (741103 -PRK-3), zawód szkolny; 9/ monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905- PRK-3), zawód szkolny; 10/pomocniczy robotnik budowlany (931301 -PRK-2).

¹³ Pierwsza wersja wzoru rekomendacji. Dopuszcza się możliwość zmiany wzoru rekomendacji na dalszym etapie funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

¹⁴ Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/ rok jej wydania.

Szacunkowa struktura średniorocznego zatrudnienia w 2017r. oraz przewidywana struktura braków/deficytów pracowników w 2018r.,z podziałem na poziomy PRK oraz przewidywane sposoby pokrywania deficytu personelu:

| Poziomy PRK | Struktura średniorocznego zatrudnienia w 2017 r. w branży (%) | Struktura deficytu pracowników w 2018 r. w branży (%) | Szacunkowa forma pokrycia deficytu w 2018 r. |
|-------------|---|---|--|
| 1 | x | x | x |
| 2 | 21 | 24 | 20 % z krajowych zasobów |
| 3 | 52 | 51 | 30 % z krajowych zasobów |
| 4 | 18 | 15 | 90% z krajowych zasobów |
| 5 | x | 1 | 100 % z krajowych zasobów |
| 6 | 3 | 4 | 100 % z krajowych zasobów |
| 7 | 5 | 4 | 100 % z krajowych zasobów |
| 8 | 1 | 1 | 100 % z krajowych zasobów |
| x | 100 | 100 | x |

Aktualne problemy kadrowe sektora budowlanego dotyczą i będą dotyczyły głównie zawodów z poziomu PRK 2 i 3. Możliwości pokrycia części deficytu z zasobów krajowych są widoczne, ale niewystarczające.

I tak, szacunkowo aktualny niedobór kadrowy sektora budowlanego waha się w przedziale od ok. 250 tys. do ok. 400 tys. osób, co daje średnią ok. 325 tys. osób.

W strukturze deficytu pracownicy z poziomu PRK 2 stanowią grupę ok.78 tys. w tym ich 80 % tj. 62,4 tys. trzeba będzie pozyskać spoza Polski. w przypadku poziomu PRK 3 przy szacowanym deficycie na ok. 166 tys. osób, liczba pracowników do pozyskania spoza Polski wynosi 116 tys. osób. w sumie liczba pracowników do pozyskania z innych krajów niż Polska dla poziomów PRK 2, 3 i 4 wynosi 178,4 tys. osób.

Prezentowane wyżej dane pokazują, że przy szacowanym aktualnie deficycie potencjału kadrowego sektora budownictwa na poziomie 325 tys. osób aż 55% trzeba będzie zaspokoić pracownikami spoza Polski.



W związku z powyższym istotnym dla sektora staje się kształcenie oraz walidacja i certyfikacja dotycząca kompetencji zawodowych kwalifikowanych kadr spoza Polski, w tym szczególnie dla zawodów z poziomów PRK 2 i 3. Tym samym środki finansowe przeznaczone na rozwój potencjału kadrowego sektora budownictwa powinny służyć także organizacji szkolenia, walidacji i certyfikacji kwalifikacji pracowników spoza Polski, szczególnie z Ukrainy.

Wnioski przedstawione w Raporcie z prac Grupy Roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr w budownictwie w 2017 roku, wersja 1.1 z dnia 31.01.2018 r. (str. 15 i 16) wskazują m.in., że szkoły średnie oraz studia (ścieżka formalna) nie wyposażają swych absolwentów w niezbędne do pracy kompetencje, tj.: umiejętność zarządzania pracownikami, umiejętność współpracy i pracy w zespole, umiejętności miękkie np. komunikacja, sztuka prezentacji, negocjacji itp., znajomość języka angielskiego, szczególnie technicznego, umiejętność pracy w wykonawstwie, umiejętność budżetowania i rozliczania projektów budowlanych, co oznacza konieczność uzupełnienia niedoborów w trakcie pracy (uczenie się nieformalne) albo w trakcie zewnętrznych szkoleń uzupełniających (ścieżka pozaformalna).

Ze względu na to, że budownictwo w skali globalnej podlega aktualnie zmianie paradygmatu z uwagi na pojawienie się nowych materiałów i technologii, a także nowych wyzwań¹⁵ oraz zważywszy na fakt wciąż niewystarczającego dostosowania kompetencji kadr sektora budowlanego (w szczególności pracowników zajmujących stanowiska wyższego szczebla) do zmieniających się w tym zakresie potrzeb pracodawców, istotne jest również położenie szczególnego nacisku na kształcenie tych kadr w zakresie najnowszych rozwiązań (m.in. BIM, drony) oraz technologii (m.in. programy komputerowe do zarządzania projektami budowlanymi, GPS, chmura, Big Data, technologie mobilne, rzeczywistość rozszerzona itd.).

Zdiagnozowano też brak dobrze przygotowanych nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach branżowych i technikach oraz brak systemowych rozwiązań pozwalających na systematyczne podnoszenie kompetencji przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu do poziomu

¹⁵ Za: Symela K., Woźniak I., Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK), 2020 (ekspertyza zrealizowana na zamówienie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie)

technologicznego występującego na budowach lub na prowadzenie zajęć przez praktyków z przedsiębiorstw (bariera finansowa, tj. wynagrodzenia proponowane przez szkoły są dużo niższe i oznaczają zmniejszenie przychodów dla potencjalnych zainteresowanych).

W związku z trwającą od początku 2020 r. pandemią COVID-19, rekomendujemy ponadto organizację na szeroką skalę szkoleń w zakresie bezpiecznej realizacji zadań na placu budowy w czasie pandemii, skierowanych do kadry zatrudnionej na budowach w Polsce.

3. REKOMENDACJE¹⁶ Sektorowej Rady ds. kompetencji w budownictwie dot. pierwszego etapu realizacji projektu szkoleniowego dla branży budowlanej

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

Uzyskanie potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych nabytych w uczeniu się nieformalnym, w tym poza Polską, dodatkowo uzupełnienie zdiagnozowanych luk kompetencyjnych dla wykonywania czynności zawodowych. Oczekiwane jest szybkie wprowadzenie systemu walidacji i certyfikacji kompetencji zawodowych w oparciu o portfolio na poziomie PRK 2 i 3.

Zwiększenie liczby uczniów w szkołach branżowych o profilu budowlanym i i II stopnia i technikach, by w dłuższej perspektywie czasowej uzupełnić niedobory pracowników. Już teraz oczekiwane są spójne systemowe działania informacyjne i promocyjne wspierające rekrutację do szkół branżowych i techników, dodatkowo powiązane z aktywnym PR dot. prestiżu zawodów budowlanych i wzrostem wynagrodzeń w sektorze.

Systemowe rozwiązania ekonomiczne promujące podnoszenie kompetencji pracowników budowlanych powiązane z wynagrodzeniami adekwatnymi do wykonywanej pracy i kosztów mobilności.

Poprawa organizacji systemu kształcenia na poziomach 3, 4, 6 i 7PRK (szkoła branżowa i i II stopnia, technika i szkoła wyższa i i II stopnia), w szczególności przywrócenie ciągłości między kolejnymi etapami kształcenia formalnego oraz powiązań z kształceniem pozaformalnym oraz

¹⁶ Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.



ścieżki pozaformalnej (kursy, szkolenia), w tym w odniesieniu do kompetencji powiązanych ze stosowaniem nowych rozwiązań i technologii w budownictwie.

Opracowanie i włączenie do systemu narzędzi walidacji i wspierania certyfikacji dla ścieżki uczenia się nieformalnego oraz ścieżki pozaformalnej (kursy, szkolenia), w tym w odniesieniu do kompetencji powiązanych ze stosowaniem nowych rozwiązań i technologii w budownictwie.

3b) Zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze.

Poniższa tabela będzie stanowiła element Regulaminu konkursu organizowanego przez PARP na wybór projektów szkoleniowo-doradczych wynikających z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji.¹⁷

| Lp. ¹⁸ | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowane formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dodatki uwagi ²⁴ |
|-------------------|---|--|--|--|---|-----------------------------|
|-------------------|---|--|--|--|---|-----------------------------|

¹⁷ Rekomendacje Rady powinny również uwzględniać rekomendacje na poziomie europejskim. w przypadku sektorów przemysłowych rekomendacje powinny wskazywać potrzeby kompetencyjne/kwalifikacyjne dużych przedsiębiorstw.

¹⁸ Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora.

¹⁹ Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnej kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez

| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|--|---|---|---|---|--|
| 1 | Bezpieczeństwo pracy na placu budowy w czasie pandemii PRK 2 – 4 | Stosowanie zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania zadań zawodowych na placu budowy w kontekście konieczności zachowania szczególnej ostrożności, w tym stosowania środków ochrony indywidualnej w związku z pandemią | Wszyscy pracownicy (zarówno niewykwalifikowani, jak i wykwalifikowani) wykonujący swoje obowiązki na placu budowy (niezwiązane z zarządzaniem bezpieczeństwem) 200 os. | Szkolenie kończące się egzaminem | 500 zł x 200 os = 100 000 zł | |

szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny.

²⁰ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. w przypadku gdy istnieje możliwość odniesienia się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli dotyczy) należy wskazać poziom oczekiwanej kwalifikacji.

²¹ Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją.

²² Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa.

²³ Dodatkowo w każdym wierszu należy rozbić podaną łączną kwotę na iloczyn liczby osób i średniego jednostkowego kosztu szkolenia lub doradztwa.

²⁴ Jeśli dotyczy np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje jest największe np. mikroprzedsiębiorstwa.



| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|--|--|--|---|---|--|
| | | COVID-19 | | | | |
| 2 | Dekarz PRK 3 | Wykonywanie robót dekarских | Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych (pomocniczych) robót dekarских PRK 2, pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os. | Szkolenie kończące się egzaminem | 1.300zł x 100os = 130 000 zł | |
| 3 | Betoniarz – zbrojarz PRK 3 | Wykonywanie prac betoniarskich i zbrojarskich | Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych (pomocniczych) robót betoniarskich i zbrojarskich(PRK 2), pracownicy o innych | Szkolenie kończące się egzaminem | 2.600 zł x 100os = 260 000 zł | |

| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|--|--|--|---|---|--|
| | | | kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os | | | |
| 4 | Kamieniarz PRK 3 | Wykonywanie robót kamieniarskich | Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych (pomocniczych) robót kamieniarskich (PRK 2), pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os. | Szkolenie kończące się egzaminem | 1.300 x 100os = 130 000 zł | |
| 5 | Wykonywanie wybranych robót budowlanych wykończeniowych z wykorzystaniem nowoczesnych | Posadzkowanie metodą technik żywicznych, tapetowanie, montowanie sufitów napinanych itp. | Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie podstawowych (pomocniczych) robót budowlanych wykończeniowych (PRK 2), pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na | Szkolenie kończące się egzaminem | 2500 zł x 100os = 250 000 zł | |



| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowane formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dodatkowe uwagi ²⁴ |
|-----------|---|--|--|---|---|-------------------------------|
| | technik wykańczania wnętrz PRK 3 i 4 | | poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 100 os. | | | |
| 6 | Montowanie i rozbiórka szalunków ściennych i stropowych PRK 3 | Zasady i sposoby szalowania, dobór elementów i rozwiązań, przestrzeganie bhp podczas wykonywanych zadań | Pracownicy niewykwalifikowani w zakresie robót pomocniczych (PRK 2), pracownicy o innych kwalifikacjach budowlanych na poziomie 3 w zakresie poszerzania swych kwalifikacji (PRK 3) 50 os | Szkolenie kończące się egzaminem (zaświadczenie, uprawnienia) - podobnie jak np. Monter rusztowań | 500zł x 50os =25 000 zł | |
| 7 | Wykorzystywanie dronów w budownictwie | Wykorzystywanie dronów podczas prac budowlanych, np. w celu | Projektanci, kierownicy budów, inspektorzy nadzoru inwestorskiego, zarządcy | Szkolenie kończące się egzaminem | 2500 zł x 50 os = 125 000 zł | |

| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|---|---|---|---|---|--|
| | PRK 3-6 | dokonywania pomiarów terenu, przeprowadzania inspekcji budynków, wykrywania obszarów niezabezpieczonych itp. | obiektów budowlanych, a także przedstawiciele średniej kadry kierowniczej na budowie oraz robotnicy wykwalifikowani zainteresowani poszerzeniem swoich kompetencji w tym obszarze 50 os. | | | |
| 8 | Wykorzystywanie najnowszych technologii IT w budownictwie PRK 4-7 | Obsługa programów komputerowych do zarządzania projektami budowlanymi na każdym etapie realizacji inwestycji budowlanej oraz posługiwanie się technologiami takimi jak GPS, chmura, Big Data, technologie mobilne, rzeczywistość rozszerzona na rzecz realizacji zadań w budownictwie | Projektanci, kierownicy budów, inspektorzy nadzoru inwestorskiego, zarządcy obiektów budowlanych, a także przedstawiciele średniej kadry kierowniczej na budowie zainteresowani poszerzeniem swoich kompetencji w tym obszarze 100 os. | Szkolenie kończące się egzaminem | 2000 x 100 os = 200 000 zł | |



| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|--|--|--|--|---|--|
| 9 | Kierowanie projektami budowlanymi w zakresie techniczno-finansowym PRK 6 i 7 | Wiedza umiejętności i kompetencje w zakresie kierowania projektem w zakresie całego procesu inwestycyjno-budowlanego | Kadra menedżerska 50 os | Studia podyplomowe, szkolenia uzupełniające prowadzone przez uczelnie techniczne i inne jednostki szkoleniowe kończące się egzaminem | 6.000zł x 50 os = 300 000 zł | |
| 10 | Sporządzanie planów Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia | Umiejętność sporządzania planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla inwestycji budowlanej | Kierownik budowy i projektant 50 os | Szkolenie kończące się egzaminem | 600 zł x 50 os = 30 000 zł | |

| Lp. 18 | Obszar tematyczny (kompetencje) ¹⁹ | Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ²⁰ | Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/ zdobywająca nowe kompetencje ²¹ | Rekomendowan e formy wsparcia ²² | Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji na potrzeby sektora ²³ | Dod atko we uwa gi ²⁴ |
|-----------|--|--|--|---|---|--|
| | PRK 6 i 7 | | | | | |
| 11 | Umiejętności w zakresie stosowania technologii BIM (Building Information Modelling) PRK 6 i 7 | Praktyczna znajomość narzędzi informatycznych (oprogramowania) służących zaawansowanej technologii projektowania, realizacji i użytkowania obiektów budowlanych w technologii BIM | Projektanci, kierownicy budów, inspektorzy nadzoru inwestorskiego, zarządcy obiektów budowlanych 50 os | Studia podyplomowe, szkolenia uzupełniające kończące się egzaminem | 5.000 zł x 50os = 250 000 zł | |

Poz. 9, 10, 11 są formalnie kierowane do kadry inżynierskiej, ale należy pamiętać, że w sektorze budowlanym dominują małe przedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób), a w wielu przypadkach są to osoby na tzw. samozatrudnieniu. Oznacza to, że przedsiębiorca i pracownik to jedno. Stąd oczekiwany szeroki zakres kompetencji, w tym ze znaczącym udziałem kompetencji zarządczych, właściwych nie tylko dla sektora budowlanego.

Zakładając, że szkoleniami należało by objąć także pracowników spoza Polski, należy część szkoleń, szczególnie z poziomów 2 i 3 PRK, zaoferować w języku pracowników przyjezdnych.

Rekomendacja dotyczy kwalifikacji rynkowych. z uwagi na fakt, że kwalifikacje te nie znajdują się jeszcze w ZSK, ich poziom został określony orientacyjnie, w oparciu o wiedzę ekspercką członków Rady i opinie pracodawców.

Rekomendacja dotyczy pierwszego etapu realizacji projektu programu szkoleniowego. Sektorowa Rada ds. Kompetencji w budownictwie zastrzega sobie prawo do zmiany lub korekty treści rekomendacji w następnych etapach realizacji projektu PARP.



Zbigniew Janowski
Animator Działań Rady



Suplement - Rekomendacja²⁵ nr 3/2020

Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie

1. Aktualizacja Rekomendacja została wydana na podstawie uchwały Rady nr 4/VIII z dnia 9 lipca 2020 r.

2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w punkcie 3.

Budownictwo to jeden z największych sektorów polskiej gospodarki, generujący ok. 8% PKB²⁶ i dający pracę ok. 6% zatrudnionych²⁷. Usługi budowlane wykonuje ok. 400 tysięcy podmiotów, z czego ponad 90% to mikro-firmy zatrudniające do 9 pracowników²⁸. To rozdrobnienie i stale niezaspokojone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników o wysokich kompetencjach stanowią najpoważniejsze wyzwania dla systemu edukacji i szkoleń. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest również wrażliwość sektora na wahania koniunkturalne, szczególnie widoczna w czasie epidemii wirusa Covid-19, kiedy to znaczna część przedsiębiorców budowlanych musi borykać się z trudnościami finansowymi związanymi z licznymi przestojami w realizacji zaplanowanych wcześniej inwestycji budowlanych. W tej sytuacji bardzo ważne jest wspieranie przedsiębiorców w utrzymaniu jak największej liczby miejsc pracy, w tym umożliwienie ich pracownikom nabycia dodatkowych umiejętności zawodowych pozwalających na większą wszechstronność oraz – w odniesieniu do pracowników, których miejsc pracy nie uda się utrzymać – wspieranie ich w szybkim przekwalifikowaniu się do wykonywania nowych zadań w budownictwie. Ze względu na kluczowe znaczenie tego sektora dla całej gospodarki narodowej, istotne jest przy tym zapobieżenie znacznemu odpływowi z niego kadr po to, by w okresie wychodzenia z kryzysu gospodarczego możliwe było

²⁵ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być drogowskazem dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

²⁶ Rozkrut M., Kowalczyk A., Boguszewski M., „Raport z badania sektora budowlanego 2019” (raport powstał we współpracy z: Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa, Ogólnopolską Izbą Gospodarczą Drogownictwa, Polskim Stowarzyszeniem Branży Elektroenergetycznej, Polskim Klastrem Eksporterów Budownictwa), marzec 2020.

²⁷ Na podstawie danych GUS, dane za 2019 rok („Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej – dane wstępne”).

²⁸ Grinberg-Iwańska A., „Praca w budownictwie – raport specjalny” [w:] *Inżynier budownictwa* (artykuł z 12 kwietnia 2019 r., dostęp z 1 października 2020 roku) www.pracujacy.pl

stymulowanie gospodarki m.in. poprzez realizację licznych inwestycji budowlanych (zarówno komercyjnych, jak i państwowych).

Wycinkowe badania i monitoring sektora prowadzony w ramach działań Sektorowej Rady ds.

Kompetencji w Budownictwie²⁹ wskazują na niedoskonałości systemu kształcenia formalnego, w tym szczególnie na niedostosowanie oferty szkolnictwa branżowego do potrzeb sektora (brak lub niewystarczające kształcenie w zakresie kwalifikacji najbardziej potrzebnych w budownictwie, szczególnie na poziomie 3 i 4 PRK). Pracodawcy wskazują na niewystarczające przygotowanie praktyczne absolwentów szkół i na zbyt wolne dostosowywanie programów kształcenia do zmieniających się potrzeb sektora, nowych technik i technologii. Luki kompetencyjne nie wypełniają także działania sektora kształcenia pozaformalnego. Sektor ten zaczyna korzystać z możliwości stworzonych przez Zintegrowany System Kwalifikacji (włączanie kwalifikacji rynkowych, standaryzacja kryteriów oceny jakości), ale proces ten znajduje się wciąż we wstępnej fazie wdrożenia.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie w okresie styczeń – luty 2020 r. przeprowadziła wśród członków Rady sondażowe badanie eksperckie, którego celem była identyfikacja priorytetowych kwalifikacji rynkowych w sektorze budownictwa w odniesieniu do wybranych zawodów ujętych w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 227). Opis metodyki oraz przebiegu badania (w tym poszczególnych jego etapów) znalazł się w ekspertyzie „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)” autorstwa Krzysztofa Symeli oraz Ireneusza Woźniaka, a jego skróconą wersję prezentujemy w części 4 niniejszej rekomendacji. W efekcie działań zrealizowanych na potrzeby badania, w tym przeprowadzonej dyskusji panelowej wybrano 15 potencjalnych kwalifikacji rynkowych, które Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie rekomenduje. Są to:

A) Potencjalne kwalifikacje rynkowe związane z zawodami funkcjonującymi na rynku pracy:

| Kod | Nazwa zawodu (wg KZiS ³⁰) | Proponowana nazwa kwalifikacji rynkowej |
|--------|---------------------------------------|---|
| 132301 | Kierownik budowy | 1. Planowanie i wdrażanie działań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i zdrowia na budowie |
| 311201 | Kosztorysant | 2. Sporządzanie kosztorysów oraz dokumentacji |

²⁹ M.in. raport nr 1 z monitorowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności (przygotowany przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora stanowiącą część Rady), dostępny na stronie Rady.

³⁰ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) z 7 sierpnia 2014 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 227).

| | | |
|------------------|---|---|
| | budowlany | przetargowej na roboty budowlane |
| 711401 | Betoniarz | 3. Wykonywanie elementów betonowych lub żelbetonowych służących jako konstrukcje nośne budowli |
| 711404 | Zbrojarz | 4. Wykonywanie i wbudowywanie zbrojenia oraz prefabrykowanie elementów zbrojenia |
| 711502 | Cieśla szalunkowy | 5. Montowanie i demontowanie szalunków systemowych |
| 712204 | Posadzkarz | 6. Wykonywanie posadzek jastrychowych płynnych i suchych |
| 712301 712404 | Monter ociepleń budynków Termoizolator | 7. Wykonywanie ociepleń budynków, w tym docieplanie przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładanie tynków cienkowarstwowych |
| 712403 | Monter izolacji przemysłowych | 8. Wykonywanie izolacji ciepłochronnych sieci cieplnych |
| 712612 | Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych | 9. Wykonywanie robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych |
| 721302 | Blacharz budowlany | 10. Montowanie obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu |
| Kod | Nazwa zawodu (wg KZiS ⁶) | Proponowana nazwa kwalifikacji rynkowej |
| 721404 | Monter konstrukcji stalowych | 11. Montowanie konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach |
| 325515 | Technik gospodarki odpadami | 12. Prowadzenie gospodarki odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi |

B) Potencjalne kwalifikacje rynkowe z zakresu eksploatacji oraz nadzorowania budowy i eksploatacji rusztowań, a także wybranych robót wykończeniowych w budownictwie, zaproponowane dodatkowo przez uczestników badania sondażowego oraz członków Grupy Roboczej ds. Ram Kwalifikacji przy Sektorowej Radzie ds. Kompetencji w Budownictwie:

13. Użytkowanie rusztowań

14. Nadzorowanie budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań

15. Montowanie ścian działowych w technologii gipsowo – kartonowej.

3. Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze³¹.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 1/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³² |
|---|
| Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Planowanie i wdrażanie działań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i zdrowia na budowie |
| Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się³³: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Kierownik budowy przygotowanego w ramach |

³¹ W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

³² Przez kwalifikację należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. walidacja. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie certyfikacji. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK. Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

³³ Kompetencje, kwalifikacje i części kwalifikacji opisywane są poprzez efekty uczenia się. Przez kwalifikację należy rozumieć kompetencję, której opis został włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Jako część kwalifikacji należy rozumieć zestaw efektów uczenia się wyodrębniony w kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link). Przez kompetencję należy rozumieć taki opis efektów uczenia się, który nie został włączony do ZSK i nie jest częścią kwalifikacji. Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być: 1/ jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji, 2/ realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana, 3/ możliwe do zweryfikowania, 4/ zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą. Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w [bazie](#). Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach):

1. Koordynowanie sporządzenia Planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ): Identyfikuje konieczność sporządzenia Planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ) na budowie stosownie do przepisów w tym zakresie. Opracowuje plan BIOZ lub sprawdza taki plan pod kątem jego adekwatności do specyfiki obiektu budowlanego i warunków prowadzenia robót budowlanych, a także zgodności z przepisami prawa.
2. Koordynowanie wykonywania zadań związanych z zapobieganiem występowaniu zagrożenia bezpieczeństwa i zapewnieniem ochrony zdrowia na budowie: Podejmuje działania uniemożliwiające wstęp na budowę osobom nieupoważnionym. Nadzoruje stosowanie odzieży roboczej, ochrony i zabezpieczeń przy wykonywaniu prac budowlanych. Sprawdza stosowanie ochron/zabezpieczeń i procedur przy wykonywaniu prac budowlanych wymagających substancji i materiałów niebezpiecznych. Organizuje pracę własną oraz podległego zespołu w zakresie wykonywania prac budowlanych w odpowiedni sposób – zgodnie z zasadami i przepisami BHP, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii i ochrony środowiska. Stosuje przepisy kodeksów: pracy, cywilnego, wykroczeń, karnego, postępowania cywilnego w zakresie dotyczącym zapobiegania występowaniu zagrożenia bezpieczeństwa i zapewnienia ochrony zdrowia na budowie. Kształtuje wśród współpracowników (w tym podwładnych oraz przełożonych) świadomość dotyczącą wagi zapobiegania zagrożeniom bezpieczeństwa i zdrowia na budowie, i sam stanowi przykład w tym obszarze.
3. Reagowanie w przypadku stwierdzenia zagrożenia podczas wykonywania robót budowlanych: Ocenia zagrożenie na budowie z uwzględnieniem warunków pracy, eksploatacji oraz sposobu wykorzystania sprzętu mechanicznego i narzędzi na budowie, a także użycia substancji i materiałów niebezpiecznych. Podejmuje decyzje o wstrzymaniu robót budowlanych, jeśli jest to konieczne, i dokumentuje wystąpienie takich sytuacji, z uwzględnieniem podania powodu/ów podjęcia decyzji. Udziela pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Proponowany poziom PRK (SRK): 6.

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

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie kierownika budowy. Praca w zawodzie kierownik budowy wiąże się z koniecznością uzyskania uprawnień budowlanych, czyli z wymogiem posiadania odpowiedniego wykształcenia oraz zdania odpowiednich egzaminów będących w gestii okręgowych izb inżynierów budownictwa. Natomiast w przypadku tej kompetencji, nie

wymaganej wprost w takim zakresie w przepisach prawa, Rada – na podstawie informacji uzyskanych z firm budowlanych – rekomenduje w szczególności wdrożenie szkoleń w zakresie przygotowania planu BIOZ jako formy doszkalania kierowników budowy. Na chwilę obecną do ZSK nie są włączone żadne kwalifikacje z tego obszaru.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Kompetencja dotyczy osób posiadających uprawnienia do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie – bez ograniczeń. Rekomendacja Rady dotyczy procesu doskonalenia kompetencji kierownika budowy w zakresie nadzoru nad BHP na budowie. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje – bazujące na opiniach przedstawicieli Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa zrzeszającej ok. 118 tys. członków – może dotyczyć grupy nawet 10 tys. uczestników.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy³⁴, zadanie zawodowe to wycinek, etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: - osoby wykonujące pracę na stanowisku specjalista ds. BHP lub rzeczoznawca budowlany z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli³⁵ oraz minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń/usług rozwojowych w zakresie realizowania działań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i zdrowia na budowie LUB - wykładowcy akademicy z uprawnieniami budowlanymi – wykonawczymi – w pełnym zakresie z

³⁴ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

³⁵ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

udokumentowanym minimum

5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie oraz minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń/usług rozwojowych w zakresie realizowania działań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i zdrowia na budowie. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 10 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 30 godzin. 30% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 15 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w przygotowywaniu dokumentacji BHP budowy, w tym Planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ), a także doświadczenie w kierowaniu budowlami (wykonywaniu uprawnień budowlanych) różnej wielkości. Wskazany jest też udział w szkoleniu pracowników służby BHP (specjalistów) o potwierdzonym doświadczeniu w budownictwie (optymalnie 10-letnim). W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie następujących form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. praktycznej (stacjonarnie lub on-line), np. ćwiczenia, omawianie studiów przypadków, odgrywanie scenek, dyskusje moderowane itp. – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności praktyczne, np. z obszaru opracowywania dokumentacji, 3. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie materiałów symulacyjnych (opisujących warunki danej budowy).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. W szczególności Rada rekomenduje wdrożenie szkoleń w zakresie zestawu efektów „Koordynowanie sporządzenia Planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ)”.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Kierownicy budowy z uprawnieniami budowlanymi, osoby ubiegające się o nadanie uprawnień

| |
|--|
| do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie – bez ograniczeń. |
| Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się? Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej. |
| Dodatkowe uwagi³⁶: Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę. |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 2/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Sporządzanie kosztorysów oraz dokumentacji przetargowej na roboty budowlane |
| Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Kosztorysant budowlany przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie . Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Ustalanie rodzaju i zakresu rzeczowego robót budowlanych: Określa rodzaj robót na podstawie dokumentacji projektowej i specyfikacji technicznych wykonania i odbioru robót budowlanych oraz z użyciem oprogramowania komputerowego, które to wspomaga. Określa zakres rzeczowy robót na podstawie dokumentacji projektowej i specyfikacji technicznych wykonania i odbioru robót budowlanych oraz z użyciem oprogramowania komputerowego, które to wspomaga. 2. Sporządzanie przedmiaru robót budowlanych: Określa kolejność robót zgodnie z technologią ich wykonywania. Wykonuje przedmiar robót budowlanych na podstawie dokumentacji papierowej, jak i elektronicznej, stosując zasady przedmiarowania na |

³⁶ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

podstawie katalogów nakładów rzeczowych oraz posługując się programami komputerowymi, które wspomagają wykonywanie przedmiaru. Wykonuje pozostałe elementy dokumentacji dotyczącej przedmiaru, tj.: strona tytułowa, zestawienie działań oraz tabela przedmiaru robót według Wspólnego Słownika Zamówień. Sprawdza i ocenia wykonany przedmiar.

3. Sporządzanie różnych rodzajów kosztorysów oraz przygotowywanie ofert przetargowych: Dobiera rodzaj kosztorysu w zależności od zapotrzebowania. Odczytuje nakłady rzeczowe dla danej pozycji kosztorysowej lub określa nakłady rzeczowe, korzystając przy tym z katalogów i cenników w formie papierowej oraz elektronicznej, a także z własnych doświadczeń (w przypadku braku danej pozycji w katalogach nakładów rzeczowych). Oblicza zużycie robocizny, materiałów i sprzętu w zależności od nakładów. Wykonuje kosztorysy na roboty budowlane w formie papierowej oraz z użyciem programów komputerowych, które to wspomagają. Sporządza oferty przetargowe zgodne z Prawem Zamówień Publicznych. Wykonuje pozostałe elementy dokumentacji kosztorysowej, tj.: strona tytułowa, charakterystyka obiektu, tabela elementów scalonych, zestawienia robocizny, materiału i sprzętu (RMS) oraz załączniki. Sprawdza wykonany kosztorys, w tym ocenia jego realność pod kątem cenowym. Prowadzi własną bazę katalogów nakładów rzeczowych (zbiór katalogów) oraz bazę cenową (zbiór cenników).

4. Sporządzanie harmonogramów rzeczowych i rzeczowo-finansowych: Dobiera rodzaj harmonogramu w zależności od zapotrzebowania. Określa kolejność, czas trwania oraz przerwy technologiczne robót budowlanych zgodnie z technologią ich wykonania. Sprawdza i ocenia wykonany harmonogram.

5. Sporządzanie obmiaru robót budowlanych: Wykonuje obmiar z natury, stosując zasady obmiarowania na podstawie katalogów nakładów rzeczowych. Oblicza ilości robót na podstawie obmiarów z natury w celu określenia faktycznego zakresu wykonanych robót. Sporządza zestawienia wykonanych robót w formie papierowej, jak i elektronicznej, w tym z użyciem oprogramowania komputerowego, które to wspomaga. Sprawdza i ocenia wykonany obmiar. Przestrzega zasad i przepisów dotyczących BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska podczas wykonywania obmiaru z natury.

6. Rozliczanie robót budowlanych: Porównuje koszty wykonanych robót z założeniami. Sporządza rozliczenie robót. Sprawdza i ocenia wykonane rozliczenie.

Proponowany poziom PRK (SRK): 4

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji? Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie kosztorysanta budowlanego. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego

(szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się kosztorysantów budowlanych. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu kosztorysant budowlany można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej II stopnia lub technikum w zawodach tj. technik budownictwa (311204) lub technik budowy dróg (311216), kształcąc się w systemie szkolnym lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji:

1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie sporządzania kosztorysów oraz dokumentacji przetargowej na roboty budowlane, a także realizacji zadań, które to poprzedzają. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 1 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodów technik budownictwa i technik budowy dróg).

**USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI**

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy³⁷, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub

³⁷ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

kwalfikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: - osoby wykonujące pracę na stanowisku kosztorysant budowlany z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli³⁸ - oraz minimum 2letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń/usług rozwojowych w zakresie sporządzania kosztorysów oraz dokumentacji przetargowej na roboty budowlane LUB - inżynierowie budownictwa z uprawnieniami budowlanymi w pełnym zakresie z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli¹⁵ - oraz minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń/usług rozwojowych w zakresie sporządzania kosztorysów oraz dokumentacji przetargowej na roboty budowlane. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 60 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (3 zestawów efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 120 godzin. Zajęcia mogą mieć charakter wykładów i ćwiczeń, nie ma wymogu uczestnictwa w zajęciach w formie stacjonarnej. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 15 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w przygotowywaniu różnych rodzajów kosztorysów w zależności od zapotrzebowania oraz przygotowywaniu ofert przetargowych zgodnie z Prawem Zamówień Publicznych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. praktycznej (stacjonarnie lub on-line), np. ćwiczenia, omawianie studiów przypadków, odgrywanie scenek, dyskusje moderowane itp. – w przypadku zajęć kształtujących/doskonających umiejętności

³⁸ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin. ¹⁵ Jak wyżej.

praktyczne z obszaru: ustalania rodzaju i zakresu rzeczowego robót budowlanych, sporządzania przedmiaru robót budowlanych, sporządzania różnych rodzajów kosztorysów oraz przygotowywania ofert przetargowych, sporządzania harmonogramów rzeczowych i rzeczowo-finansowych, sporządzania obmiaru robót budowlanych (w tym w warunkach symulowanych odtwarzających warunki na placu budowy) oraz rozliczania robót budowlanych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie materiałów symulacyjnych (opisujących warunki danej budowy).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. W szczególności Rada rekomenduje wdrożenie szkoleń w zakresie sporządzania kosztorysów oraz dokumentacji przetargowej na roboty budowlane, a także realizacji zadań, które to poprzedzają.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Osoby wykonujące zawód kosztorysanta budowlanego z krótkim doświadczeniem w zawodzie (do roku) lub wykonujące pokrewne zawody budowlane i zainteresowane pracą w zawodzie kosztorysanta budowlanego. W przypadku tej kompetencji wskazane jest, by uczestnicy szkolenia posiadali doświadczenie w pracy w budownictwie i wykształcenie branżowe/zawodowe oraz dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie budowlanym.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplnaował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK.

W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 3/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Wykonywanie elementów betonowych lub żelbetonowych służących jako konstrukcje nośne budowli</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Betoniarz przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie. Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wykonywanie i transportowanie mieszanek betonowych: Wykonuje przedmiar i obmiar robót betoniarskich. Przygotowuje i dozuje składniki mieszanek betonowych zgodnie z recepturą. Wykonuje mieszanki betonowe zgodnie z określoną recepturą i technologią, posługując się dokumentacją techniczną oraz wytycznymi dotyczącymi wykonywania mieszanek betonowych, a także korzystając z narzędzi oraz sprzętu niezbędnych do przygotowania mieszanki betonowej. Sprawdza jakość wykonania mieszanek betonowych, w tym ocenia parametry wykonanych mieszanek. Obsługuje środki transportu mieszanek betonowych w obrębie placu budowy. Kontroluje transport mieszanek betonowych. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) podczas wykonywania i transportu mieszanek betonowych. 2. Wykonywanie elementów konstrukcji betonowych i żelbetonowych oraz napraw tych konstrukcji: Wykonuje elementy konstrukcji betonowych, w tym montuje deskowania elementów konstrukcyjnych budowli na podstawie dokumentacji technicznej i instrukcji wykonania robót betoniarskich. Wykonuje prefabrykaty betonowe i żelbetowe. Wykonuje roboty betoniarskie, w tym betonuje elementy konstrukcyjne różnych obiektów budowlanych i inżynierskich, w warunkach niskich i wysokich temperatur oraz z wykorzystaniem odpowiednich maszyn i urządzeń. Zagęszcza ręcznie i mechanicznie mieszankę betonową, posługując się narzędziami i sprzętem, które to wspomagają. Pielęgnuje świeży beton, posługując się narzędziami i sprzętem, które to wspomagają. |

Wykonuje naprawy konstrukcji żelbetowych i betonowych, w tym określa przyczyny powstałych zniszczeń, dobiera sposoby napraw oraz dobiera materiały stosowane do napraw uszkodzonych elementów. Stosuje materiały ochronne w zależności od czynników atmosferycznych. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z tworzeniem konstrukcji betonowych i żelbetowych oraz naprawą tych konstrukcji. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizowania wszystkich zadań z zakresu wykonywania elementów konstrukcji betonowych i żelbetowych oraz naprawiania tych konstrukcji. Proponowany poziom PRK (SRK): 3

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

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie betoniarza. Obecnie kształcenie w zawodzie betoniarz prowadzone jest w ramach rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego). Osoba, która uzyskała tytuł czeladnika lub mistrza w tym zawodzie ma kwalifikacje potwierdzone przez właściwą izbę rzemieślniczą, przy czym uzyskanie któregoś z tych tytułów wiąże się z koniecznością spełnienia szeregu warunków³⁹, co może być problematyczne w szczególności dla osób pracujących, a ponadto dostęp do egzaminów jest zróżnicowany geograficznie.

³⁹ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych z późniejszymi zmianami, (...) **do egzaminu czeladniczego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:** 1/ ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika jako młodociany pracownik oraz dokształcanie teoretyczne młodocianych pracowników w szkole lub w formach pozaszkolnych; 2/ jest uczniem klasy III branżowej szkoły I stopnia, w której realizuje dokształcanie teoretyczne młodocianych pracowników, oraz młodocianym pracownikiem zatrudnionym w celu nauki zawodu u rzemieślnika; 3/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończyła kształcenie ustawiczne w formie pozaszkolnej, dotyczące umiejętności zawodowych wchodzących w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin; 4/ jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, o której mowa w art. 53c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; 5/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej i co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 6/ posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin; 7/ posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz co najmniej półroczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 8/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu zaświadczenia o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie lub certyfikatu kwalifikacji zawodowej.

Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu betoniarz można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie betoniarz-zbrojarz (711402) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania umiejętności i kompetencji w zakresie wykonywania elementów betonowych lub żelbetonowych służących jako konstrukcje nośne budowli. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy co najmniej 3 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora na potrzeby opracowania wersji roboczej raportu z mapowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności w sektorze budowlanym, 2) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 3) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu zbrojarzbetoniarz).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁴⁰, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się

⁴⁰ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014. ¹⁸ Jak wyżej.

określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie betoniarz lub betoniarz-zbrojarz z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli¹⁸ - oraz minimum 2letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania elementów betonowych lub żelbetonowych służących jako konstrukcje nośne budowli. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 60 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania elementów betonowych lub żelbetonowych służących jako konstrukcje nośne budowli. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez betoniarzy przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne)

| |
|--|
| <p>powinna wtedy spełniać:</p> <p>Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”.</p> |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Osoby wykonujące zawód betoniarza z krótkim doświadczeniem w zawodzie (do roku) lub ubiegające się o pracę w tym zawodzie, w tym pracujące w zawodach pokrewnych.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 4/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Wykonywanie i wbudowywanie zbrojenia oraz prefabrykowanie elementów zbrojenia</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Kompetencja stanowi część opisu zawodu Zbrojarz przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie. Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Przygotowywanie stali zbrojeniowej do montażu, w tym prefabrykowanie elementów zbrojenia: Przygotowuje miejsca na placu budowy do składowania materiałów i wyrobów zbrojarskich. Transportuje na terenie budowy materiały i wyroby zbrojarskie, a także transportuje zbrojenia do miejsca montażu, posługując się przy tym narzędziami oraz obsługując maszyny i urządzenia wykorzystywane do transportowania oraz magazynowania materiałów i wyrobów</p> |

zbrojarskich. Oczyszcza ręcznie i mechanicznie pręty stalowe z rdzy oraz innych zanieczyszczeń, posługując się przy tym narzędziami oraz obsługując maszyny i urządzenia wykorzystywane podczas czyszczenia zbrojenia. Prostuje, tnie oraz gnie pręty stalowe ręcznie lub mechanicznie, jak również łączy pręty zbrojeniowe w siatki i szkielety, dobierając odpowiednie techniki prostowania, cięcia i gięcia oraz łączenia prętów zbrojeniowych, a także posługując się przy tym narzędziami i obsługując maszyny oraz urządzenia wykorzystywane podczas tych robót. Posługuje się dokumentacją techniczną oraz wytycznymi dotyczącymi wykonywanych robót. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z przygotowaniem stali zbrojeniowej do montażu, w tym prefabrykowaniem elementów zbrojenia. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie: składowania oraz transportowania materiałów i wyrobów zbrojarskich w wytwórni i na terenie budowy, czyszczenia, prostowania, cięcia oraz gięcia prętów zbrojeniowych, a także wykonywania siatek i szkieletów zbrojeniowych.

2. Montowanie zbrojenia w deskowaniach: Montuje i układa zbrojenia w formie lub deskowaniu, po uprzednim doborze materiałów do montażu oraz posługując się odpowiednimi narzędziami. Zapewnia odpowiednią otulinę dla zbrojeń. Posługuje się dokumentacją techniczną oraz wytycznymi dotyczącymi układania oraz montowania zbrojenia w deskowaniach i formach. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z montowaniem zbrojenia w deskowaniach. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie układania oraz montowania zbrojenia w deskowaniach i formach.

Proponowany poziom PRK (SRK): 3

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie zbrojarza. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się zbrojarzy. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu zbrojarz można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie betoniarz-zbrojarz (711402) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła

(z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie wykonywania i wbudowywania zbrojenia oraz prefabrykowania elementów zbrojenia. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 3 tys. uczestników - podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora na potrzeby opracowania wersji roboczej raportu z mapowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności w sektorze budowlanym, 2) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 3) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu zbrojarzbetoniarz).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁴¹, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do

⁴¹ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie zbrojarz lub betoniarz-zbrojarz z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁴² oraz z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania i wbudowywania zbrojenia oraz prefabrykowania elementów zbrojenia. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 60 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania i wbudowywania zbrojenia oraz prefabrykowania elementów zbrojenia. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez zbrojarzy przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

⁴² Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|--|
| Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Osoby wykonujące zawód zbrojarza z krótkim doświadczeniem w zawodzie (do roku) lub ubiegające się o pracę w tym zawodzie, w tym pracujące w zawodach pokrewnych.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 5/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Montowanie i demontowanie szalunków systemowych</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Kompetencja stanowi część opisu zawodu Cieśla szalunkowy przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie. Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Składowanie i transportowanie materiałów i elementów szalunków na terenie budowy: Przygotowuje miejsca na placu budowy do składowania materiałów i elementów szalunkowych, w tym szalunków systemowych, deskowań tradycyjnych, konstrukcji pomocniczych oraz elementów zdemontowanych. Przygotowuje i transportuje – ręcznie oraz za pomocą urządzeń –</p> |

materiały i elementy przeznaczone do montażu i demontażu szalunków. Sprawdza i ocenia jakość prac wykonywanych w trakcie składowania i transportowania materiałów i elementów szalunków na terenie budowy. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie składowania i transportowania materiałów oraz elementów szalunków przeznaczonych do montażu.

2. Montowanie szalunków systemowych: Odczytuje z dokumentacji technicznej informacje dotyczące montażu szalunków systemowych. Montuje płyty szalunków systemowych. Montuje elementy stabilizujące szalunki systemowe. Wykonuje zespolenia szalunków systemowych. Wykonuje pomiary kontrolne podczas montażu szalunków systemowych. Dobiera i obsługuje urządzenia pomocnicze (np.: wyciągarki, wielokrążki) podczas montażu szalunków systemowych. Sprawdza i ocenia poprawność i jakość wykonanego montażu szalunków systemowych. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie montażu szalunków systemowych.

3. Demontowanie szalunków systemowych: Posługuje się dokumentacją techniczną stosowaną w budownictwie w zakresie demontażu szalunków systemowych. Demontuje elementy stabilizujące szalunki systemowe. Demontuje zespolenia szalunków systemowych. Demontuje płyty szalunków systemowych. Posługuje się narzędziami podczas demontażu szalunków systemowych i odpowiednio je dobiera. Sprawdza i ocenia poprawność demontażu szalunków systemowych. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie demontażu szalunków systemowych.

Proponowany poziom PRK (SRK): 3

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie cieśli szalunkowego. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się cieśli szalunkowych. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu cieśla szalunkowy można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie cieśla (711501) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie montowania i demontowania szalunków systemowych. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy co najmniej 5 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora na potrzeby opracowania wersji roboczej raportu z mapowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności w sektorze budowlanym, 2) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 3) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu cieśla).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się,

który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁴³, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie cieśla szalunkowy z udokumentowanym minimum 5letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁴⁴ - oraz z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie montowania i demontowania szalunków systemowych. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 10 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 30 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu montowania i demontowania szalunków systemowych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania

⁴³ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

⁴⁴ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|---|
| <p>efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez cieśli szalunkowych przy montowaniu i demontowaniu ww. elementów.</p> |
| <p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: Tak</p> |
| <p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać: Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”.</p> |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Osoby wykonujące zawód cieśli szalunkowego z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu, w tym pracujące w zawodach pokrewnych.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/ certyfikacji efektów uczenia się? Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi: Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 6/

| |
|---|
| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Wykonywanie posadzek jastrychowych płynnych i suchych</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> |

Kompetencja stanowi część opisu zawodu Posadzkarz przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w [bazie](#). Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach):

1. Wykonywanie podkładów pod posadzki zwarte bezspoinowe (jastrychowe): Wykonuje podłoża pod posadzki zwarte bezspoinowe (jastrychowe płynne i suche) po uprzednim wyznaczeniu powierzchni podkładów oraz dobierając i stosując sposoby wykonywania podłoża, a także materiały, narzędzia, sprzęt oraz środki gruntujące i grzybobójcze zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem podkładów pod posadzki oraz jakość wykonanego podłoża. Wykonuje dylatacje w posadzkach jastrychowych, po uprzednim wyznaczeniu miejsca dylatacji, dobierając i stosując materiały, narzędzia i sprzęt do wykonywania dylatacji. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem dylatacji oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania podkładów pod posadzki.
2. Wykonywanie posadzek zwartych bezspoinowych (jastrychowych): Wykonuje posadzki zwarte bezspoinowe (jastrychowe płynne i suche), po uprzednim wyznaczeniu ich powierzchni oraz dobierając i stosując materiały, narzędzia i sprzęt zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z wykonywaniem posadzek zwartych bezspoinowych (jastrychowych płynnych i suchych). Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania posadzek.
3. Wykonywanie warstw ochronnych oraz konserwacji i napraw posadzek zwartych bezspoinowych (jastrychowych): Przygotowuje powierzchnie posadzek pod warstwy ochronne. Wykonuje warstwy ochronne posadzek z różnych materiałów, dobierając i stosując materiały, narzędzia i sprzęt zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z wykonywaniem warstw ochronnych posadzek. Wykonuje konserwację i naprawę posadzek, dobierając i stosując materiały, narzędzia i sprzęt zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia rezultaty prac związanych z wykonywaniem konserwacji i naprawy posadzek. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony

indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania warstw ochronnych oraz konserwacji i napraw posadzek. Proponowany poziom PRK (SRK): 3

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

Nie

Walidacja i certyfikacja - Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie posadzkarza. Obecnie kształcenie w zawodzie posadzkarz prowadzone jest w ramach rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego). Osoba, która uzyskała tytuł czeladnika lub mistrza w tym zawodzie ma kwalifikacje potwierdzone przez właściwą izbę rzemieślniczą, przy czym uzyskanie któregoś z tych tytułów wiąże się z koniecznością spełnienia szeregu warunków⁴⁵, co może być problematyczne w szczególności dla osób pracujących, a ponadto dostęp do egzaminów jest zróżnicowany geograficznie. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu posadzkarz można także uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905), kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź to w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników), lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz –

⁴⁵ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych z późniejszymi zmianami, (...) **do egzaminu czeladniczego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:** 1/ ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika jako młodociany pracownik oraz dokończanie teoretyczne młodocianych pracowników w szkole lub w formach pozaszkolnych; 2/ jest uczniem klasy III branżowej szkoły I stopnia, w której realizuje dokończanie teoretyczne młodocianych pracowników, oraz młodocianym pracownikiem zatrudnionym w celu nauki zawodu u rzemieślnika; 3/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończyła kształcenie ustawiczne w formie pozaszkolnej, dotyczące umiejętności zawodowych wchodzących w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin; 4/ jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, o której mowa w art. 53c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; 5/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej i co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 6/ posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin; 7/ posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz co najmniej półroczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 8/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu zaświadczenia o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie lub certyfikatu kwalifikacji zawodowej.

w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu doskonalenia kompetencji posadzkarza w zakresie wykonywania posadzek jastrychowych płynnych i suchych. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 5 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁴⁶, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: - osoby wykonujące pracę

⁴⁶ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

w zawodzie posadzkarz z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁴⁷ - oraz minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania posadzek jastrychowych płynnych i suchych. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 10 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 30 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania posadzek jastrychowych płynnych i suchych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), w tym nt.: 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się.

Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez posadzkarzy przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

⁴⁷ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

Osoby wykonujące zawód posadzkarza z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) chcące rozwinąć umiejętności w zakresie wykonywania posadzek jastrychowych płynnych i suchych oraz zainteresowane wykonywaniem tego zawodu (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 7/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Wykonywanie ociepleń budynków, w tym docieplanie przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładanie tynków cienkowarstwowych</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisów zawodów Monter ociepleń budynków oraz Termoizoler przygotowanych w ramach projektu INFODORADCA+. Opisy zawodów są zredagowane w języku efektów. Opisy są dostępne w bazie: (Monter ociepleń budynków, Termoizoler). Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Przygotowywanie podłoża pod ocieplenia i montowanie ocieplenia: Określa materiały potrzebne do wykonywania termoizolacji oraz oblicza ich ilość. Przygotowuje podłoże pod montaż ocieplenia, dobierając i stosując sposoby przygotowania podłoża oraz środki gruntujące i grzybobójcze zgodnie z technologią wykonywania tych prac, w tym w zależności od stanu wyjściowego podłoża oraz jego rodzaju, a także miejsca montażu (przegroda budowlana, płyta</p> |

balkonowa, fundament). Montuje elementy prostych systemowych rusztowań i pomostów potrzebnych do wykonania termoizolacji wg oznakowań. Wykonuje montaż systemu termoizolacji na przegrodach budowlanych na podstawie rysunku technicznego i dokumentacji budowlanej, a także dobierając i stosując narzędzia, materiały i sprzęt oraz obsługując maszyny i urządzenia, w tym środki transportu, zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Wykonuje montaż systemu termoizolacji balkonów, otworów drzwiowych i okiennych na podstawie rysunku technicznego i dokumentacji budowlanej, a także dobierając i stosując narzędzia, materiały i sprzęt oraz obsługując maszyny i urządzenia, w tym środki transportu, zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Wykonuje montaż systemu termoizolacji na fundamentach na podstawie rysunku technicznego i dokumentacji budowlanej, a także dobierając i stosując narzędzia, materiały i sprzęt oraz obsługując maszyny i urządzenia, w tym środki transportu, zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Wykonuje montaż systemu termoizolacji na fundamentach na podstawie rysunku technicznego i dokumentacji budowlanej, a także dobierając i stosując narzędzia, materiały i sprzęt oraz obsługując maszyny i urządzenia, w tym środki transportu, zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Wykonuje podstawowe roboty murarskie, tynkarskie, malarskie, ciesielskie, blacharskie (w tym obróbki blacharskie), dekarские zgodnie z dokumentacją. Montuje i demontuje elementy odwadniające. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z przygotowaniem podłoża pod montaż ocieplenia i montowaniem ocieplenia oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu przygotowywania podłoża pod ocieplenia i montowania ocieplenia. 2. Przygotowywanie podłoża pod tynki oraz wykonywanie tynków: Nakłada klej na płyty styropianowe lub wełnę mineralną, wtapia siatkę w warstwę kleju i wzmacnia newralgiczne miejsca. Aplikuje masy gruntujące, dobierając ich rodzaje, a także metody i narzędzia aplikacji zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Nakłada tynki cienkowarstwowe, po uprzednim określeniu warunków ich nakładania oraz dobierając narzędzia do nakładania zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonaniem tynków cienkowarstwowych oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie

realizacji wszystkich zadań z zakresu przygotowywania podłoża pod tynki oraz wykonywania tynków. 3. Wykonywanie konserwacji, remontów i napraw elementów ociepleń budynków: Przeprowadza konserwację ociepleń budynków, dobierając materiały do konserwacji zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Wykonuje naprawy uszkodzonych ociepleń budynków, w tym określa przyczyny powstałych uszkodzeń, dobiera sposoby napraw, dobiera materiały stosowane do napraw, a także wykonuje demontaż poszczególnych warstw termoizolacji, dobierając sprzęt i narzędzia zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonaniem demontażu, remontu, konserwacji lub naprawy elementów ocieplenia budynku oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania demontażu, remontów, konserwacji i napraw elementów ociepleń budynków.

Proponowany poziom PRK (SRK): 3

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie. Przy czym w kwietniu 2019 r. do ówczesnego Ministra Inwestycji i Rozwoju trafił wniosek o włączenie do ZSK kwalifikacji rynkowej „Montowanie systemów termoizolacji budynków”, której zakres pokrywa się z niniejszą propozycją. W ministerstwie trwają prace nad procedowaniem wniosku.

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną po części w zawodzie montera ociepleń budynków, po części w zawodzie termoizolera. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się monterów ociepleń budynków ani termoizolatorów. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodów monter ociepleń budynków oraz termoizolatorów można uzyskać, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter izolacji budowlanych (712401) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą. Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej;

2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu kształtowania kompetencji monterów ociepleń budynków lub termoizolera w zakresie wykonywania ociepleń budynków, w tym w szczególności docieplania przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładania tynków cienkowarstwowych. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 5 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora na potrzeby opracowania wersji roboczej raportu z mapowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności w sektorze budowlanym, 2) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 3) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu monter izolacji budowlanych).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁴⁸, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę

⁴⁸ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

w zawodzie monter ociepleń budynków lub termoizolator z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁴⁹ - oraz z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania ociepleń budynków, w tym w szczególności docieplania przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładania tynków cienkowarstwowych. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 20 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 60 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania ociepleń budynków, w szczególności docieplania przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładania tynków cienkowarstwowych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez monterów ociepleń budynków lub termoizolatorów przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

⁴⁹ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|---|
| Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Osoby wykonujące zawód montera ociepleń budynków lub termoizolera z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) w szczególności chcące rozwinąć umiejętności w zakresie docieplania przegród budowlanych, płyt balkonowych i fundamentów oraz nakładania tynków cienkowarstwowych lub zainteresowane wykonywaniem któregoś z tych zawodów (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?</p> <p>Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi⁵⁰:</p> <p>Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 8/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Wykonywanie izolacji cieplnych sieci ciepłych</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Kompetencja stanowi część opisu zawodu szkolnego Monter izolacji przemysłowych. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów w podstawie programowej kształcenia w tym zawodzie. Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz</p> |

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

z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Wykonywanie płaszczy ochronnych oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych: Planuje prace związane z wykonywaniem płaszczy ochronnych oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji, w tym posługuje się dokumentacją techniczną w adekwatnym zakresie, sporządza przedmiar tych robót, a także dobiera technologie, materiały, maszyny i narzędzia oraz przyrządy kontrolno-pomiarowe stosownie do celu tych prac. Wykonuje z blachy elementy płaszczy ochronnych. Wykonuje konstrukcje wsporcze i nośne izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. Sporządza obmiar robót związanych z wykonaniem płaszczy ochronnych oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem elementów płaszcza ochronnego, konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania płaszczy ochronnych oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. 2. Wykonywanie i naprawa izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych: Planuje prace związane z wykonywaniem i naprawą izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych, w tym posługuje się dokumentacją techniczną w adekwatnym zakresie, sporządza przedmiar tych robót, a także dobiera narzędzia i sprzęt stosownie do celu tych prac. Przygotowuje podłoże pod ciepłochronne izolacje sieci ciepłych, w tym dobiera oraz stosuje środki i techniki zabezpieczenia podłoża. Wykonuje ciepłochronne izolacje sieci ciepłych, w tym dobiera konstrukcje wsporcze i nośne, materiały oraz techniki montażu zgodnie z technologią wykonywania tych prac i stosownie do ich celu. Sporządza obmiar robót związanych z wykonywaniem ciepłochronnych izolacji sieci ciepłych. Wykonuje naprawy ciepłochronnych izolacji sieci ciepłych, w tym określa przyczyny powstałych uszkodzeń, dobiera sposoby napraw, dobiera materiały stosowane do napraw, demontuje uszkodzone oraz montuje naprawione elementy izolacji, płaszczy ochronnych lub konstrukcji wsporczych i nośnych. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem i naprawą ciepłochronnych izolacji sieci ciepłych oraz rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania i naprawy izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. Proponowany poziom PRK (SRK): 3

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

| |
|--|
| Nie |
| <p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie szkolnym monter izolacji przemysłowych, przy czym dotyczy tylko tych umiejętności, które związane są z montowaniem ciepłochronnych sieci cieplnych. Umiejętności te można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter izolacji przemysłowych (712403) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).</p> |
| <p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie wykonywania izolacji ciepłochronnych sieci cieplnych. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy 4 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu monter izolacji przemysłowych).</p> |
| <p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p> |
| <p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁵¹, zadanie zawodowe to</p> |

⁵¹ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie monter izolacji przemysłowych z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁵² - oraz z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 10 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 30 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania izolacji ciepłochronnych sieci ciepłych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez monterów izolacji przemysłowych przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych

⁵² Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|--|
| obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?: |
| Tak |
| Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać: |
| Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. |
| Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: |
| Osoby wykonujące zawód monter izolacji przemysłowych z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) w szczególności chcące rozwijać umiejętności w zakresie wykonywania izolacji cieplochronnych sieci ciepłych lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych. |
| Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: <u>czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych</u> albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji? |
| Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej. |
| Dodatkowe uwagi: |
| Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę. |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 9/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| Nazwa kompetencji/kwalifikacji: |
| Wykonywanie robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych |
| Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: |
| Kompetencja stanowi część opisu zawodu Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany |

w języku efektów i dostępny w [bazie](#). Na kompetencję składają się następujące efekty uczenia się: 1) Sprawdza stan techniczny rurociągów oraz uzbrojenia sieci wodociągowych, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej. 2) Lokalizuje miejsca awarii sieci wodociągowych, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej. 3) Planuje prace związane z naprawami lub remontami sieci wodociągowych, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej, w tym sporządza zapotrzebowanie na materiały do napraw lub remontów tych sieci oraz dobiera technologie, sprzęt i narzędzia stosownie do celu tych prac. 4) Oznakowuje i zabezpiecza teren budowy związany z naprawą sieci wodociągowych, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej. 5) Wykonuje roboty ziemne związane z naprawą sieci wodociągowej, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej. 6) Wykonuje udrożnienie, czyszczenie i płukanie sieci wodociągowej, kanalizacji sanitarnej lub deszczowej. 7) Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych oraz rezultaty tych prac. 8) Rozlicza materiały i robociznę. 9) Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych. Proponowany poziom PRK (SRK): 3.

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

Nie

Walidacja i certyfikacja - Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, przy czym dotyczy tylko tych umiejętności, które związane są z wykonywaniem robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych. Obecnie kształcenie w zawodzie monter sieci wodnych i kanalizacyjnych prowadzone jest w ramach rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego). Osoba, która uzyskała tytuł czeladnika lub mistrza w tym zawodzie ma kwalifikacje potwierdzone przez właściwą izbę rzemieślniczą, przy czym uzyskanie któregoś z tych tytułów wiąże się z koniecznością spełnienia szeregu

warunków⁵³, co może być problematyczne w szczególności dla osób pracujących, a ponadto dostęp do egzaminów jest zróżnicowany geograficznie. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu monter sieci wodnych i kanalizacyjnych można także uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter sieci i instalacji sanitarnych (712618), kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź to w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie wykonywania robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 5 tys. Uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Grupę roboczą ds. monitorowania sektora na potrzeby opracowania wersji roboczej raportu z mapowania wybranych problemów sektora budowlanego pod kątem

⁵³ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych z późniejszymi zmianami, (...) **do egzaminu czeladniczego izba rzemieślnicza dopuszcza osobę, która spełnia jeden z następujących warunków:** 1/ ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika jako młodociany pracownik oraz dokończanie teoretyczne młodocianych pracowników w szkole lub w formach pozaszkolnych; 2/ jest uczniem klasy III branżowej szkoły I stopnia, w której realizuje dokończanie teoretyczne młodocianych pracowników, oraz młodocianym pracownikiem zatrudnionym w celu nauki zawodu u rzemieślnika; 3/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz ukończyła kształcenie ustawiczne w formie pozaszkolnej, dotyczące umiejętności zawodowych wchodzących w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin; 4/ jest uczestnikiem praktycznej nauki zawodu dorosłych, o której mowa w art. 53c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; 5/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej i co najmniej trzyletni okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 6/ posiada świadectwo ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej, prowadzącej kształcenie zawodowe o kierunku związanym z zawodem, w którym zdaje egzamin; 7/ posiada tytuł zawodowy w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, w którym zdaje egzamin, oraz co najmniej półroczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin; 8/ posiada świadectwo ukończenia gimnazjum albo ośmioletniej szkoły podstawowej oraz zaświadczenie o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej, a także co najmniej roczny okres wykonywania zawodu, w którym zdaje egzamin, po uzyskaniu zaświadczenia o zdaniu egzaminu sprawdzającego lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie lub certyfikatu kwalifikacji zawodowej.

zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i specjalności w sektorze budowlanym, 2) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 3) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu monter sieci i instalacji sanitarnych).

**USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI**

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁵⁴, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie montera sieci wodnych i kanalizacyjnych z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁵⁵, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie wykonywania robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz. zajęć, w tym 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

⁵⁴ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

⁵⁵ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu wykonywania robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonających umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez monterów sieci wodnych i kanalizacyjnych przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada nie dopuszcza realizacji usługi rozwojowej dotyczącej części efektów, ponieważ w wypadku tej kompetencji mamy do czynienia z tylko jednym zestawem efektów uczenia się (zgodnie z tym, co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”).

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Osoby wykonujące zawód montera sieci wodnych i kanalizacyjnych z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) w szczególności chcące rozwinąć umiejętności w zakresie wykonywania robót związanych z konserwacją, naprawą i modernizacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych, lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 10/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|--|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Montowanie obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Blacharz budowlany przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie. Na kompetencję składają się następujące efekty uczenia się: 1) Wykonuje obróbki blacharskie dachów i elementów obiektu budowlanego, dobierając narzędzia i sprzęt, a także materiały i elementy zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. 2) Wykonuje montaż systemów odwodnień dachów, dobierając narzędzia i sprzęt, a także systemy zgodnie z technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich celu. 3) Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem montażu obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu oraz rezultaty tych prac. 4) Konserwuje obróbki blacharskie i systemy odwodnienia dachu. 5) Wykonuje naprawy obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu, w tym określa przyczyny powstałych uszkodzeń, dobiera sposoby napraw, dobiera materiały stosowane do napraw, demontuje uszkodzone oraz montuje naprawione obróbki blacharskie i systemy odwodnienia dachu. 6) Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z konserwacją i naprawą obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu, a także rezultaty tych prac. 7) Rozlicza materiały i robociznę. 8) Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu montowania, konserwacji oraz naprawy obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. Proponowany poziom PRK (SRK): 3.</p> |
| <p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> |

| |
|--|
| Nie |
| <p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie blacharza budowlanego, przy czym dotyczy tylko tych umiejętności, które związane są z wykonywaniem robót związanych z montowaniem obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się blacharzy budowlanych. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu blacharz budowlany można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie blacharz (721301) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).</p> |
| <p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie montowania obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 4 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu blacharz).</p> |
| <p>USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p> |
| <p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez</p> |

pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁵⁶, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie blacharza budowlanego z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁵⁷, z minimum 2letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie montowania obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz. zajęć, w tym 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób. Optymalne cechy dobrej usługi: Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu montowania obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez blacharzy budowlanych przy wykonywaniu ww. zadań.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie

⁵⁶ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

⁵⁷ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu montowania obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez blacharzy budowlanych przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada nie dopuszcza realizacji usługi rozwojowej dotyczącej części efektów, ponieważ w wypadku tej kompetencji mamy do czynienia z tylko jednym zestawem efektów uczenia się (zgodnie z tym, co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”).

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Osoby wykonujące zawód blacharza budowlanego z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) w szczególności chcące rozwinąć umiejętności w zakresie montowania obróbek blacharskich i systemów odwodnienia dachu, lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych

i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 11/

| |
|--|
| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
| Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Montowanie konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach |
| Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Monter konstrukcji stalowych przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie . Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Przygotowywanie elementów konstrukcji stalowych do montażu, w tym na parkingach wielopoziomowych oraz halach: Przygotowuje materiały do wykonania określonych elementów konstrukcji stalowych zgodnie z dokumentacją projektową, specyfikacjami wykonania i odbioru robót montażowych oraz rysunkiem technicznym, w tym wykonuje pomiary poszczególnych elementów. Wykonuje podstawowe prace spawalnicze (szczepianie elementów). Montuje i demontuje rusztowania budowlane. Dobiera, zakłada i zdejmuje zabezpieczenia stosowane podczas transportu elementów konstrukcji stalowych. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z przygotowywaniem elementów konstrukcji stalowych do montażu oraz przygotowywaniem sprzętu do montażu elementów konstrukcji stalowych, a także rezultaty tych prac. Rozlicza materiały i robociznę. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu przygotowywania elementów konstrukcji stalowych do montażu oraz przygotowywania sprzętu do montażu elementów konstrukcji stalowych. 2. Wykonywanie montażu konstrukcji stalowych w miejscu docelowym, w tym na parkingach wielopoziomowych oraz halach: Planuje prace związane z wykonywaniem konstrukcji stalowych w miejscu docelowym, w tym posługuje się dokumentacją techniczną w adekwatnym zakresie, ustala harmonogram realizacji prac, a także dobiera metodę montażu, elementy i materiały montażowe (śruby, nity, elementy złączne, wkrety, itd.) oraz narzędzia, maszyny i urządzenia, w tym podnoszące (dźwigi, lewarki, suwnice, podnośniki) zgodnie z etapem i technologią wykonywania tych prac oraz stosownie do ich |

celu. Wykonuje wstępne mocowanie elementów konstrukcji stalowych. Wykonuje montaż elementów nośnych konstrukcji stalowych takich jak słupy, belki, maszty, barierki itp. Wykonuje połączenia elementów konstrukcji stalowych różnymi technikami. Zabezpiecza montowaną konstrukcję stalową przed utratą stateczności oraz niekorzystnym wpływem warunków atmosferycznych. Wykonuje obmiary konstrukcji stalowych. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z wykonywaniem montażu konstrukcji stalowych w miejscu docelowym. Rozlicza zużyte materiały, sprzęt i czas pracy oraz sporządza protokół odbioru prac. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy, w tym korzystania z rusztowań (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu wykonywania montażu konstrukcji stalowych w miejscu docelowym. 3. Naprawianie i demontowanie konstrukcji stalowych, w tym na parkingach wielopoziomowych oraz halach: Ocenia stan techniczny konstrukcji stalowych. Wykonuje prace związane z naprawą uszkodzonych elementów konstrukcji stalowych, w tym określa przyczyny powstałych uszkodzeń, dobiera sposoby napraw, dobiera materiały stosowane do napraw. Wykonuje prace związane z demontażem konstrukcji stalowych. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z naprawianiem i demontowaniem konstrukcji stalowych oraz rezultaty tych prac. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy, w tym korzystania z rusztowań (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu naprawiania i demontowania konstrukcji stalowych. Proponowany poziom PRK (SRK): 3.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu

Kwalifikacji?

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie monter konstrukcji stalowych. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się monterów konstrukcji stalowych. Umiejętności przydatne do wykonywania zawodu monter konstrukcji stalowych można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter konstrukcji budowlanych (711102) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją

egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Umiejętności przydatne w zawodzie monter konstrukcji stalowych można nabyć również poza szkołą, kształcąc się w zawodzie ślusarza w ramach rzemieślniczego przygotowania zawodowego (i – również w tym wypadku – zdając egzamin przed izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu doskonalenia kompetencji monter konstrukcji stalowych w zakresie montowania konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy 5 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu monter konstrukcji budowlanych).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁵⁸, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług

⁵⁸ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie monterów konstrukcji stalowych z udokumentowanym 5letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁵⁹, z minimum 2letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie montowania konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 20 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 60 godzin. 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu montowania konstrukcji metalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie dwóch form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez monterów konstrukcji stalowych przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów),

⁵⁹ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|--|
| <p>co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. W szczególności Rada rekomenduje wdrożenie szkoleń w zakresie montowania konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach.</p> |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Osoby wykonujące zawód monter konstrukcji stalowych z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku), w szczególności chcące rozwinąć umiejętności w zakresie montowania konstrukcji stalowych na parkingach wielopoziomowych oraz halach, lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu (w szczególności w tym zakresie), w tym pracujące w zawodach pokrewnych.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych_ albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/ certyfikacji? Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi: Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonym odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 12/

| |
|---|
| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Prowadzenie gospodarki odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu Technik gospodarki odpadami przygotowanego w ramach projektu INFODORADCA+. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów i dostępny w bazie. Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Gospodarowanie odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi: Planuje proces gospodarowania odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi w formie niezagrażającej środowisku, stosując wiedzę z zakresu</p> |

ekologii i mikrobiologii w gospodarce odpadami, a także korzystając z krajowych i europejskich strategii i regulacji prawnych w zakresie gospodarki odpadami, i określa możliwości utylizacji odpadów oraz ich ponownego wykorzystania, w tym ustala harmonogram odbioru odpadów, biorąc pod uwagę odpowiednie technologie i związane z tym koszty. Cyklicznie weryfikuje i w razie potrzeby modyfikuje plan gospodarowania odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi w oparciu o ocenę jakościową oraz ilościową odpadów powstających podczas budowy/rozbiórki (m.in. poprzez analizę składu morfologicznego i ocenę organoleptyczną). Sporządza wnioski oraz uzyskuje zezwolenia związane z gospodarką odpadami. Określa i monitoruje koszty gospodarowania odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi. Prowadzi prace związane z unieszkodliwianiem odpadów niebezpiecznych z uwzględnieniem toksykologicznego zagrożenia dla środowiska. Przygotowuje odpady do ponownego użycia. Prowadzi dokumentację dotyczącą gospodarowania odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z gospodarowaniem odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi oraz rezultaty tych prac. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu gospodarowania odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi.

2. Prowadzenie selekcji i składowania odpadów budowlanych lub rozbiórkowych: Planuje powierzchnię magazynową do przechowywania odpadów różnego asortymentu, w tym dobiera odpowiednie pojemniki i sposoby magazynowania, a także wyposażenie techniczne magazynu odpadów (regały, pojemniki na odpady, pojazdy transportowe itp.) wraz z wyposażeniem BHP i ppoż, uwzględniając wszystkie grupy odpadów powstających podczas budowy/rozbiórki. Wyznacza miejsca do gromadzenia odpadów oraz oznacza miejsca gromadzenia odpadów. Rozpoznaje surowce i odpady niebezpieczne, a także klasyfikuje odpady niebezpieczne według określonych kryteriów. Znakuje wybrane grupy odpadów według określonych kryteriów. Przeprowadza okresową kontrolę stanu magazynowanych odpadów. Prowadzi dokumentację dotyczącą selekcji i składowania odpadów budowlanych lub rozbiórkowych, w tym sporządza raporty z prowadzenia tymczasowego magazynu odpadów w przedsiębiorstwie. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z prowadzeniem selekcji i składowaniem odpadów budowlanych lub rozbiórkowych oraz rezultaty tych prac. Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu prowadzenia selekcji i składowania odpadów budowlanych lub rozbiórkowych. Proponowany poziom PRK (SRK): 4.

| |
|--|
| <p>Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?</p> <p>Nie</p> |
| <p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?:</p> <p>Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie technika gospodarki odpadami. Obecnie w ramach systemu kształcenia zawodowego (szkolnego) oraz rzemieślniczego przygotowania zawodowego (pozaszkolnego) nie kształci się techników gospodarki odpadami. Nauka zawodu odbywa się albo w drodze edukacji pozaformalnej (kursy i szkolenia), albo na studiach wyższych, przy czym w tym drugim przypadku dotyczy to umiejętności zawodowych z poziomów wyższych niż PRK 4. Do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji rynkowej z tego obszaru.</p> |
| <p>Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie prowadzenia gospodarki odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 10 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji.</p> |
| <p style="text-align: center;">USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI</p> |
| <p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <p>Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁶⁰, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie</p> |

⁶⁰ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie technika gospodarki odpadami z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶¹, z minimum 2letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie prowadzenia gospodarki odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 60 godz. zajęć w przypadku, gdy jego zakres będzie odnosił się do części kompetencji (jednego zestawu efektów uczenia się). Jeśli szkolenie będzie pokrywało zakresem wszystkie efekty uczenia się opisane powyżej, powinno potrwać co najmniej 120 godzin, w tym 30% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 15 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu prowadzenia gospodarki odpadami budowlanymi lub rozbiórkowymi. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie następujących form szkolenia: 1) teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2) praktycznej (stacjonarnie lub on-line), np. ćwiczenia, omawianie studiów przypadków, odgrywanie scenek, dyskusje moderowane itp. – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności praktyczne, np. z obszaru opracowywania dokumentacji, 3) stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie materiałów symulacyjnych (opisujących warunki danej budowy).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów),

⁶¹ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|--|
| co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:</p> <p>Osoby wykonujące zawód technika gospodarki odpadami z krótkim doświadczeniem zawodowym (do roku) lub zainteresowane wykonywaniem tego zawodu. W przypadku tej kompetencji wskazane jest, by uczestnicy szkolenia posiadali doświadczenie w pracy w budownictwie i wykształcenie branżowe/zawodowe oraz dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie budowlanym.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?</p> <p>Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi:</p> <p>Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczony odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

TABELA: Usługa rozwojowa nr 13/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|---|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji:</p> <p>Użytkowanie rusztowań</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się:</p> <p>Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Eksploatowanie rusztowania w sposób prawidłowy i bezpieczny: Posługuje się dokumentacją rusztowań w zakresie niezbędnym do ich bezpiecznego użytkowania. Stosuje zasady bezpiecznej eksploatacji rusztowań, w tym użytkuje różne rodzaje rusztowań, przestrzegając reguł prawidłowej eksploatacji określonych dla każdego z tych rodzajów. Kontroluje warunki, w jakich użytkuje rusztowania, w tym – posługując się znajomością przepisów prawa i dokumentacji producenta – sygnalizuje sytuacje zaobserwowania warunków, w których</p> |

eksploatacja jest niedopuszczalna. Stosuje zasady pracy z urządzeniami transportu bliskiego wykorzystywanymi podczas eksploatacji rusztowań. Przestrzega zasad dotyczących czynności zabronionych podczas eksploatacji rusztowania (np. samowolna zmiana konfiguracji rusztowania przez osobę nieuprawnioną, montaż zakryć ochronnych) oraz zgłasza przełożonemu sytuacje, w których zasady te nie są przestrzegane.

2. Wykonywanie codziennego przeglądu rusztowania na potrzeby własne: Wykonuje przegląd w zakresie stanu i kompletności elementów rusztowania, w tym ocenia stan i kompletność zabezpieczeń bocznych, pomostów i komunikacji, zakotwienia oraz pozostałych elementów rusztowania. Wykonuje przegląd w zakresie oceny elementów otoczenia rusztowania mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy, w tym ocenia stan przewodów oraz oznakowania rusztowania, a także dokonuje oceny innych zjawisk mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo rusztowania (np. czy nie doszło do podmyć i utraty stabilności rusztowania po obfitych opadach deszczu). Zgłasza przełożonemu nieprawidłowości dotyczące stanu i kompletności elementów rusztowania lub elementów otoczenia rusztowania zaobserwowane w trakcie wykonywania przeglądu i upewnia się co do tego, że wiedzą o nich inni potencjalni użytkownicy rusztowania. 3. Obciążanie pomostów i konstrukcji rusztowania: Oblicza obciążenia użytkowe i porównuje wyniki obliczeń z obciążeniem dopuszczalnym. Przelicza jednostki miar związane z geometrią i obciążeniem rusztowań. Sprawdza poprawność obliczeń dotyczących dopuszczalnego obciążenia w strefie roboczej. Dokonuje obciążenia w sposób zgodny z wynikiem obliczeń. Proponowany poziom PRK (SRK): 2.

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

Nie

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

Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją nie powiązaną wprost z żadnym z zawodów budowlanych, ponieważ szkolenia przygotowujące do jej nabycia i potwierdzenia powinny być przeznaczone dla wszystkich użytkowników rusztowań (nie będących ich monterami), np. murarzy, malarzy, instalatorów i innych pracowników wykonujących prace z rusztowania (w tym robotników niewykwalifikowanych). Rada rekomenduje w szczególności wdrożenie szkoleń w zakresie eksploataowania rusztowania w sposób prawidłowy i bezpieczny oraz wykonywania codziennego przeglądu rusztowania na potrzeby własne. Na chwilę obecną do ZSK nie są włączone żadne kwalifikacje z tego obszaru.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie użytkowania rusztowań. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 50 tys. uczestników – podstawą szacowania były w

tym wypadku konsultacje z przedstawicielami Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, a także informacje zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji.

**USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI**

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁶², zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę na stanowisku specjalista ds. BHP lub specjalista nadzoru budowy i eksploatacji rusztowań z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy na budowie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶³, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie użytkowania rusztowań LUB inżynierowie budownictwa z uprawnieniami budowlanymi w specjalności konstrukcyjnobudowlanej z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶⁴, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie użytkowania rusztowań. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 12 godz. zajęć (co najmniej 4 godziny w przypadku każdego z zestawów efektów uczenia), z

⁶² Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

⁶³ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

⁶⁴ Jak wyżej.

czego 25% zajęć powinno mieć charakter praktyczny (w tym co najmniej 1,5 godziny na placu budowy lub w warunkach symulowanych odtwarzających warunki na placu budowy).

Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 15 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu użytkowania rusztowań. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie następujących form szkolenia:

1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych),
2. praktycznej (stacjonarnie lub on-line), np. ćwiczenia, omawianie studiów przypadków, odgrywanie scenek, dyskusja moderowana itp. – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności praktyczne, np. z obszaru wykonywania obliczeń,
3. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest materiałów symulacyjnych (opisujących warunki danej budowy).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”. Rada rekomenduje w szczególności wdrożenie szkoleń w zakresie eksploataowania rusztowania w sposób prawidłowy i bezpieczny oraz wykonywania codziennego przeglądu rusztowania na potrzeby własne.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Wszyscy użytkownicy rusztowań (nie będący ich monterami), np. murarze, malarze, instalatorzy i inni pracownicy wykonujący prace z rusztowania (w tym robotnicy niewykwalifikowani), którzy nie przeszli dotąd przeszkolenia z zakresu użytkowania rusztowań w sposób prawidłowy i bezpieczny, a także osoby zainteresowane wykonywaniem prac na rusztowaniach na stanowiskach, na których wykonywanie zadań zawodowych wiąże się z posiadaniem umiejętności na poziomach PRK 2 - 4.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/

certyfikacji?

Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 14/

| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
|--|
| <p>Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Nadzorowanie budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań</p> |
| <p>Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Na kompetencję składają się następujące zestawy efektów uczenia się (wraz z poszczególnymi efektami uczenia się w zestawach): 1. Przygotowanie rusztowania do montażu: Przeprowadza wizję lokalną lub analizuje dokumentację z wizji lokalnej i na tej podstawie ocenia obiekt (pod względem jego geometrii, stanu podłoża, możliwości kotwienia, sąsiedztwa maszyn i urządzeń), identyfikuje napowietrzne linie energetyczne oraz wymogi formalne związane z odległością stanowiska pracy od tych linii, ocenia możliwości transportu pionowego i poziomego na budowie, a także potencjał ludzi i sprzętu niezbędny do zrobienia zabudowy. Dokonuje obliczeń związanych z doбором rusztowania, w tym oblicza obciążenia użytkowe i porównuje z obciążeniem dopuszczalnym, dobiera geometrię rusztowania w zależności od klasy obciążenia użytkowego, przelicza jednostki miar związane z geometrią i obciążeniem rusztowań, oblicza objętość i powierzchnię rusztowania dobiera długość stężenia niesystemowego. Identyfikuje trudności, jakie mogą wystąpić przy montowaniu rusztowania. Analizuje dokumentację techniczną i dotyczącą organizacji pracy pod kątem przygotowania rusztowania do montażu, w tym odczytuje parametry obiektu (np. konstrukcja nośna obiektu, materiał wykonania elewacji, geometria obiektu), odczytuje z planu BIOZ informacje o wymaganych specjalistycznych szkoleniach, wymaganiach budowy dotyczących prac na wysokości i postępowania z rusztowaniami, a także wskazuje różnice pomiędzy planem BIOZ, a informacją do planu BIOZ. Identyfikuje, a następnie pozyskuje od zleceniodawcy informacje niezbędne do rozpoczęcia prac w zakresie budowy i eksploatacji rusztowań oraz przedstawia mu warunki, jakie należy spełnić, by uzyskać zgody na rozpoczęcie montażu rusztowań. Przygotowuje koncepcję zabudowy rusztowania, w tym</p> |

dobiera geometrię rusztowania dostosowaną do wymiarów obiektu i rodzaju prac, przygotowuje i omawia szkic zabudowy zawierający rzuty i widoki (plan montażu), wskazuje wymogi dotyczące zastosowania dodatkowych elementów rusztowania w określonej sytuacji techniczno-organizacyjnej (np. daszki ochronne, siatki, plandeki, ramy pośrednie) i uwzględnia zasady przygotowania wygradzenia strefy niebezpiecznej. Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z przygotowaniem rusztowania do montażu oraz rezultaty tych prac.

2. Nadzorowanie montażu i demontażu rusztowań: Nadzoruje sposób organizacji pracy brygady montującej/demontującej, w tym kontroluje warunki w jakich prowadzony jest montaż/demontaż rusztowania w celu zapobieżenia prowadzeniu prac w – określonych przepisami prawa i dokumentacją producenta – warunkach do tego niedopuszczalnych. Sprawdza czy członkowie brygady montującej/demontującej posiadają dokumenty dopuszczające do wykonywania przez nich prac związanych z montażem/demontażem rusztowań (badania lekarskie, uprawnienia, szkolenia). Pilnuje przestrzegania na budowie zasad i przepisów BHP dotyczących rusztowań, wymogów dotyczących wyposażenia monterów/demonterów i brygad monterskich/demonsterskich rusztowań, wymogów związanych z przeprowadzaniem instruktażu stanowiskowego, wymogów w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej na rusztowaniach oraz zasad ich stosowania. Pilnuje przestrzegania na budowie zasad prawidłowego montowania i demontowania rusztowania, w tym pilnuje przestrzegania wymogów dotyczących uziemienia i instalacji piorunochronnej, zasad przemieszczania na rusztowaniu, zasad zapewnienia stabilności rusztowań, zasad dotyczących wykonywania badania siły zakotwień, zasad transportu ręcznego elementów rusztowań itd. Prowadzi dokumentację dotyczącą montażu i demontażu rusztowań, w tym dokumentację dodatkową (np. protokoły kotwienia, szkice powykonawcze, obmiary wykonanych robót, protokoły uziemienia) oraz wykonuje rysunki – szkice rusztowań. Stosuje się do procedur postępowania w razie wypadku, w zależności od rodzaju wypadku, w tym udziela pierwszej pomocy osobom poszkodowanym.

3. Nadzorowanie eksploatacji rusztowań: Pilnuje przestrzegania na budowie zasad dotyczących przekazania rusztowania do eksploatacji, w tym wskazuje co należy sprawdzić przed dopuszczeniem rusztowania do eksploatacji. Pilnuje przestrzegania na budowie zasad oznakowania rusztowań tablicami informacyjnymi i ostrzegawczymi. Pilnuje przestrzegania na budowie zasad dotyczących obciążania użytkowego rusztowań. Egzekwuje przestrzeganie przez pracowników budowy zasad dotyczących czynności zabronionych podczas eksploatacji rusztowania (np. samowolna zmiana konfiguracji rusztowania przez osobę nieuprawnioną, montaż zakryć ochronnych). Pilnuje przestrzegania na budowie zasad dotyczących zakresu i częstotliwości wykonywania przeglądów eksploatacyjnych. Pilnuje przestrzegania na budowie zasad dotyczących kontroli stanu technicznego rusztowania oraz stanu obiektu przed demontażem rusztowania. Proponowany poziom PRK: 4

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

Nie

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

Tak, można zidentyfikować. W tym wypadku możemy mówić o kwalifikacji (w znaczeniu przedstawionym przez PARP w przypisach do niniejszej rekomendacji), choć nie włączonej dotąd do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Szkolenia pozwalające na nabycie umiejętności wskazanych w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się” są prowadzone przez Polską Izbę Gospodarczą Rusztowań. Szkolenia takie kończą się walidacją umiejętności nabytych podczas szkolenia przez jego uczestników – egzaminem przeprowadzanym przez 3-osobową komisję, w skład której wchodzi osoby inne niż te, które prowadziły szkolenie. Egzamin składa się z dwóch części: rysunkowej i ustnej: 1) Podczas części rysunkowej każdy z uczestników otrzymuje losowo wybrane wytyczne dotyczące wykonania szkicu rusztowania (rodzaj robót, rodzaj rusztowania, ścianę/ściany dla których należy rozrysować rusztowanie). Rysunek wykonuje się na przygotowanych wcześniej arkuszach (rzucie i widoku/widokach). Listę elementów uzupełnia się na przygotowanym wcześniej arkuszu. 2) W części ustnej każdy uczestnik losuje numer zestawu z 4 pytaniami i ma czas na przygotowanie się. W pierwszej kolejności omawiana jest z uczestnikiem część rysunkowa, a następnie uczestnik odpowiada na wylosowane wcześniej pytania.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie nadzorowania budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań. Szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 5 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku konsultacje z przedstawicielami Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, a także informacje zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji.

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który

odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁶⁵, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę na stanowisku specjalista ds. BHP lub specjalista nadzoru budowy i eksploatacji rusztowań z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy na budowie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶⁶, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie nadzorowania budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań LUB inżynierowie budownictwa z uprawnieniami budowlanymi w specjalności konstrukcyjnobudowlanej z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶⁷, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie nadzorowania budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz. zajęć (co najmniej 10 godzin w przypadku każdego z zestawów efektów uczenia), z czego 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny (w tym co najmniej 6 godzin na placu budowy lub w warunkach symulowanych odtwarzających warunki na placu budowy). Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w nadzorowaniu procesu budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań.

W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie następujących form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk,

⁶⁵ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

⁶⁶ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

⁶⁷ Jak wyżej.

procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych),
 2. praktycznej (stacjonarnie lub on-line), np. ćwiczenia, omawianie studiów przypadków, odgrywanie scenek, dyskusja moderowana itp. – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności praktyczne, np. z obszaru wykonywania obliczeń i rysunków, 3. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest materiałów symulacyjnych (opisujących warunki danej budowy).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Rada dopuszcza realizację usługi rozwojowej dotyczącej części efektów (zestawu efektów), co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych:

Inżynierowie z uprawnieniami budowlanymi, którzy na co dzień nadzorują budowę, demontaż i eksploatację rusztowań oraz odbierają je do eksploatacji, chcący podnieść swoje kompetencje i wiedzę w wymaganym zakresie, specjaliści BHP, którzy chcą mieć większą świadomość zagrożeń związanych z budową i eksploatacją rusztowań oraz możliwościami w zakresie ich unikania, doświadczeni monterzy, którzy chcą podnieść swoje kompetencje w zakresie nadzoru nad budową, demontażem i eksploatacją rusztowań, kadra inżynieryjno-techniczna, której praca związana jest z nadzorem nad budową i eksploatacją rusztowań.

Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi:

Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio

do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.

TABELA: Usługa rozwojowa nr 15/

| |
|---|
| KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA |
| Nazwa kompetencji/kwalifikacji: Montowanie ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej |
| Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się: Kompetencja stanowi część opisu zawodu szkolnego Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. Opis zawodu jest zredagowany w języku efektów w podstawie programowej kształcenia w tym zawodzie . Na kompetencję składają się następujące efekty uczenia się: 1) Planuje prace związane z montowaniem ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej, w tym posługuje się dokumentacją techniczną w adekwatnym zakresie, sporządza przedmiar tych robót i kalkuluje ich koszty, wyznacza miejsca montażu ścian, a także dobiera techniki montażu, materiały, narzędzia oraz sprzęt stosownie do celu tych prac. 2) Przygotowuje podłoża do montażu ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej. 3) Wykonuje ściany działowe w technologii gipsowo-kartonowej, w tym montuje profile i płyty ścian działowych. 4) Wykonuje izolacje ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej. 5) Wykonuje roboty związane z naprawą uszkodzonych elementów ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej, w tym określa przyczyny powstałych uszkodzeń, dobiera sposoby napraw, dobiera materiały stosowane do napraw. 6) Sporządza rozliczenie robót związanych z montażem lub naprawą uszkodzonych elementów ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej, w tym wykonuje obmiar tych robót. 7) Sprawdza i ocenia jakość prac związanych z montowaniem lub naprawą uszkodzonych elementów ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej oraz rezultaty tych prac. 8) Stosuje zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz dotyczące ergonomii i organizacji stanowiska pracy (w tym dobiera środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także ocenia zagrożenia zdrowia oraz życia i podejmuje działania adekwatne do stopnia zagrożenia) w trakcie realizacji wszystkich zadań z zakresu montowania oraz wykonywania napraw uszkodzonych elementów ścian działowych w technologii gipsowokartonowej. Proponowany poziom PRK (SRK): 3. |
| Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie |
| Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?: Nie, nie można zidentyfikować. Opis jest kompetencją wyodrębnioną w zawodzie szkolnym |

montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, przy czym dotyczy tylko tych umiejętności, które związane są z montowaniem ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej. Umiejętności te można uzyskać i potwierdzić, podejmując kształcenie w szkole branżowej I stopnia w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905) – kształcąc się bądź to w systemie szkolnym, bądź też w systemie rzemiosła (z udziałem pracodawców rzemieślników) – lub uczestnicząc w kwalifikacyjnym kursie zawodowym oraz – w przypadku każdej z tych ścieżek – zdając egzamin (przed okręgową komisją egzaminacyjną lub izbą rzemieślniczą). Natomiast do chwili obecnej do ZSK nie włączono kwalifikacji: 1) zawierającej wszystkie te i tylko te efekty uczenia się, które wymienione zostały w części „Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się”, powyżej; 2) rynkowej – czyli możliwej do uzyskania poza systemem szkolnym oraz systemem przygotowania zawodowego w rzemiośle (której nabycie i potwierdzenie może być łatwiejsze dla osób dorosłych i już zatrudnionych).

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji:

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi w/w kompetencji. Rekomendacja Rady dotyczy procesu potwierdzania kompetencji w zakresie montowania ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej. Ze względu na to, że roboty wykończeniowe są jednym z głównych obszarów niedoboru kwalifikowanych pracowników w budownictwie, szacowane przez Radę zapotrzebowanie na wskazane kompetencje może dotyczyć grupy nawet 10 tys. uczestników – podstawą szacowania były w tym wypadku informacje: 1) zebrane przez Autorów ekspertyzy „Rekomendacja dotycząca szczególnie potrzebnych kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym inteligentnych specjalizacji, wymagających opisów zgodnych ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK)”, o której mowa w części 2 niniejszej rekomendacji, 2) zamieszczone w Obwieszczeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (w odniesieniu do zawodu montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie).

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI,
KWALIFIKACJI

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Każda usługa rozwojowa rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie powinna dotyczyć w zakresie minimalnym zestawu efektów uczenia się, który odpowiada przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu definiowanemu przez pracodawców. Zgodnie z interpretacją resortu pracy⁶⁸, zadanie zawodowe to wycinek/etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, na który składają się określone czynności zmierzające do

⁶⁸ Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, publikacja przygotowana na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

osiągnięcia celu. Rada dopuszcza więc realizację usług rozwojowych/szkoleń, które będą prowadziły do opanowania części kompetencji (lub kwalifikacji – jeśli kwalifikacje odnoszące się do tych kompetencji zostaną włączone do ZSK), jednak tylko takich, które będą odpowiadały przynajmniej jednemu zadaniu zawodowemu (zestawowi efektów uczenia się). W odniesieniu do prowadzenia usług rozwojowych w zakresie wymienionej wyżej kompetencji konieczne jest zapewnienie personelu szkolącego o odpowiednich, wysokich kwalifikacjach: osoby wykonujące pracę w zawodzie monterów zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie z udokumentowanym minimum 5-letnim doświadczeniem w pracy w zawodzie, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym – zgodnym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁶⁹, z minimum 2-letnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń w zakresie montowania ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej. Szkolenie powinno obejmować co najmniej 30 godz., w tym 50% zajęć powinno mieć charakter praktyczny. Maksymalna liczba uczestników szkolenia nie powinna przekroczyć 10 osób.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Wskazane jest, by osoby prowadzące szkolenie posiadały 10-letnie doświadczenie zawodowe, w tym w kontrolowaniu procesu montowania ścian działowych w technologii gipsowokartonowej. W odniesieniu do wymienionej kompetencji wskazane jest połączenie następujących form szkolenia: 1. teoretycznej (stacjonarnie lub on-line) w formie wykładów – w przypadku zajęć umożliwiających nabycie lub ugruntowanie wiedzy z zakresu znajomości teorii, zasad, zjawisk, procesów, narzędzi i materiałów oraz przepisów prawa dotyczących wykonywanej działalności zawodowej (stanowiącej podbudowę dla umiejętności praktycznych), 2. stacjonarnej – w przypadku zajęć kształtujących/doskonalących umiejętności demonstrowane na placu budowy, podczas której uczestnicy będą samodzielnie wykonywać czynności składające się na prawidłowe wykonywanie wskazanych zadań zawodowych, z etapowym sprawdzaniem opanowania efektów uczenia się. Do optymalnej realizacji usługi potrzebne jest zapewnienie maszyn, urządzeń i materiałów wykorzystywanych przez monterów zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie przy wykonywaniu ww. zadań.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?:

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak” opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

⁶⁹ Należy przez to rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin.

| |
|--|
| <p>Rada nie dopuszcza realizacji usługi rozwojowej dotyczącej części efektów, ponieważ w wypadku tej kompetencji mamy do czynienia z tylko jednym zestawem efektów uczenia się (zgodnie z tym, co opisano wyżej w „Minimalnych wymaganiach dotyczących usługi”).</p> |
| <p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych: Pracownicy budowlani posiadający inne kwalifikacje budowlane, pracownicy niewykwalifikowani.</p> |
| <p>Walidacja i certyfikacja - jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to: czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo czy Rada uważa, że w każdym wypadku osiągnięcie efektów uczenia się powinno zostać poddane procesowi walidacji/certyfikacji? Nie dotyczy, z zastrzeżeniem stanowiska Rady opisanego w dodatkowych uwagach poniżej.</p> |
| <p>Dodatkowe uwagi⁷⁰: Każda rekomendowana przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie usługa rozwojowa powinna przewidywać sprawdzenie osiągnięcia efektów uczenia się odnoszących się do wskazanej kompetencji/kwalifikacji. W przypadku kwalifikacji pełnych i rynkowych włączonych do ZSK proces walidacji i certyfikacji powinien być zgodny z ZSK. W przypadku rekomendacji dotyczących efektów uczenia się, które nie odnoszą się bezpośrednio do kwalifikacji pełnych, lub nie są powiązane z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK, usługa rozwojowa powinna przewidywać proces sprawdzenia ich osiągnięcia poświadczonego odpowiednim zaświadczeniem/certyfikatem wydawanym przez podmiot świadczący usługę.</p> |

4. Uzasadnienie ważności (kolejności) kompetencji/kwalifikacji zaprezentowanych w punkcie 3.

Jednym z kluczowych zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie jest zidentyfikowanie kwalifikacji rynkowych warunkujących efektywne funkcjonowanie sektora budowlanego w wymiarze krajowym i europejskim oraz rekomendowanie ich celem włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Z uwagi na brak aktualnych danych ilościowych w tym obszarze, spowodowany m.in. opóźnieniem w realizacji badania „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana” (tzw. BBKL), Rada podjęła decyzję o przeprowadzeniu sondażowego badania eksperckiego, o którym napisano w części 2 niniejszej rekomendacji. Jednym z celów badania była identyfikacja priorytetowych kwalifikacji rynkowych w sektorze budownictwa w odniesieniu do wybranych zawodów ujętych w Klasyfikacji

⁷⁰ Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 227). Badanie składało się z następujących etapów:

Etap 1: wybór zawodów do analizy i wstępna identyfikacja potencjalnych kwalifikacji rynkowych

Pod uwagę wzięto opisy 64 zawodów sektora budownictwo, które zostały opracowane w ramach projektu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej INFODORADCA+ i są dostępne w bazie pod adresem: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>. Na podstawie zestawów kompetencji zawodowych oraz zadań zawodowych zawartych w opisach zawodów wyodrębniono 107 potencjalnych budowlanych kwalifikacji rynkowych, które nie powielają istniejących kwalifikacji pełnych i częściowych (w ramach zawodów szkolnictwa branżowego – branża budowlana BUD: 22 zawody – Dz. U. 2019, poz. 316)) oraz budowlanych kwalifikacji rynkowych wprowadzonych do ZSK.

Etap 2: badanie popytu na potencjalne kwalifikacje rynkowe i redukcja ich liczby

Badanie popytu na wyodrębnione wstępnie potencjalne kwalifikacje rynkowe (107 kwalifikacji) przeprowadzono w oparciu o analizę ogłoszeń o pracę w serwisach: <https://www.pracuj.pl/>; <https://www.praca.pl/>; <https://www.stepstone.pl/>; <https://www.lento.pl/praca>. W efekcie liczbę potencjalnych budowlanych kwalifikacji rynkowych zredukowano do 30 i uznano za ważne dla sektora budownictwo z uwagi na realny popyt na rynku pracy.

Etap 3: Określenie terenu badania i opracowanie kwestionariusza ankiety

Badanie miało charakter celowy i było skierowane do stałych członków Rady w liczbie 26 osób reprezentujących różnorodne środowiska sektora budownictwo. Opracowano kwestionariusz ankiety składający się z dwóch części. W części A kwestionariusza poproszono respondentów o wstawienie w odpowiedniej kolumnie znaku „X” obok zaproponowanej kwalifikacji rynkowej i nadanie jej w ten sposób wagi dla rozwoju sektora budownictwo w skali pięciostopniowej od 5 (bardzo ważna) do 1 (zbędna). W części B kwestionariusza poproszono o dopisanie własnych propozycji kwalifikacji rynkowych innych niż wymienione w części A wraz z krótkim komentarzem uzasadniającym ich istotność dla rynku pracy w sektorze budownictwo.

Etap 4: Przebieg i wyniki badania

Ankiety rozesłane zostały pocztą elektroniczną do wszystkich członków Rady. Uzyskano zwrot od 15 respondentów. Ponieważ liczba odpowiedzi nie upoważnia do wnioskowania statystycznego uznano, że wyniki ankiety zostaną przedstawione na spotkaniu Grupy Roboczej ds. Ram Kwalifikacji i poddane eksperckiej analizie celem wyodrębnienia ostatecznej listy rekomendowanych potencjalnych kwalifikacji rynkowych. Spotkanie odbyło się w dniu 25 lutego 2020 r. w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” w Warszawie

i miało charakter moderowanej dyskusji panelowej. Tak, jak zostało to napisane w części 2 niniejszej rekomendacji, w efekcie działań zrealizowanych na potrzeby badania, w tym przeprowadzonej dyskusji panelowej wybrano potencjalne kwalifikacje⁷¹, z którymi, zdaniem Rady, powinny być w najbliższym czasie powiązane usługi rozwojowe dofinansowane w konkursie „Kompetencje dla sektorów”: 12 potencjalnych kwalifikacji rynkowych związanych z najbardziej deficytowymi zawodami budowlanymi z Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy; 2 potencjalne kwalifikacje rynkowe związane z użytkowaniem i nadzorowaniem budowy, demontażu i eksploatacji rusztowań – Rada zwróciła tym samym uwagę na potrzeby w zakresie opracowania i włączenia do ZSK kwalifikacji niezbędnych do prac na wysokości, a do takich należy obszar zarówno wznoszenia/demontażu, jak i eksploatacji rusztowań. Są to prace szczególnie niebezpieczne, które powinny być wykonywane pod nadzorem, co wynika z obowiązujących przepisów (Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 września 2003 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – Dz.U. 2003 nr 178 poz. 1745 oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650 z późn. zm.); Dodatkową potencjalną kwalifikacją rynkową związaną z montowaniem ścian działowych w technologii gipsowo-kartonowej – biorąc pod uwagę rosnące od lat zapotrzebowanie pracodawców sektora budowlanego na pracowników z umiejętnościami w zakresie zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, Rada proponuje włączenie do ZSK nowej kwalifikacji o zakresie wprost wpisującym się w to zapotrzebowanie, ograniczającej się do jednego zestawu efektów (i zadania zawodowego), w odróżnieniu od kwalifikacji pełnej (zawodu szkolnego) „Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie”, która obejmuje znacznie szerszy zakres efektów uczenia się.

5. Rekomendacje rady mające na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora innych niż kompetencje/kwalifikacje, których deficyt zdiagnozowano w sektorze i opisano w pkt. 3.

Rada przedstawi dodatkowe propozycje dotyczące istotnych z punktu widzenia sektora budowlanego usług rozwojowych po skorzystaniu z możliwości weryfikacji niniejszej rekomendacji w oparciu o wnioski z badania „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża budowlana” (tzw. BBKL), po jego zakończeniu i zapoznaniu się z raportem z tego badania.

⁷¹ Ponieważ kwalifikacje te (poza jednym wyjątkiem) nie zostały dotąd opracowane, a tym bardziej włączone do ZSK, na tę chwilę zostały w rekomendacji przedstawione jako kompetencje – stosownie do rozumienia tych terminów przekazanego Radzie przez PARP.

