

Rada Sektorowa ds. kompetencji
**MOTORYZACJA
I ELEKTROMOBILNOŚĆ**

<http://radasektorowa-motoryzacja.pl/>

 **PIM**

POLSKA IZBA MOTORYZACJI



ZWIĄZEK PRACODAWCÓW
MOTORYZACJI I ARTYKUŁÓW
PRZEMYSŁOWYCH



Reskilling i upskilling
dla motoryzacji i elektromobilności.
Kwalifikacje, kompetencje, kierunki kształcenia

Iwona Caputa



RESKILLING – UPSKILLING



World Economic Forum

Do 2025r., aż 50% pracowników będzie musiało się przekwalifikować, aby sprostać nowym wymaganiom rynku pracy w wyniku automatyzacji, technologii i wykorzystania AI.

RESKILLING – UPSKILLING

Reskilling | Przekwalifikowanie | Przebranżowienie

to proces uczenia się nowych umiejętności w celu wykonywania zupełnie innej pracy, w tej samej lub innej organizacji.

Upskilling | Podnoszenie umiejętności | Zdobywanie nowych kwalifikacji

to proces wzmacniania istniejących umiejętności lub uczenia się umiejętności uzupełniających, zdobywania nowych kwalifikacji często w celu wypełnienia organizacyjnej luki kompetencyjnej, wykorzystania talentów.



RESKILLING – UPSKILLING

Cross-skilling | Cross to training

To proces rozwijania nowych umiejętności, które mają zastosowanie na różnych stanowiskach. Służy zwiększaniu liczby pracowników, którzy mogą wykonywać określone zadania, zmniejsza ryzyko przerw w działalności i przestojów w łańcuchu dostaw.

Tech-reskilling | Przekwalifikowanie technologiczne

to proces uczenia nowych umiejętności technologicznych, umożliwiający przejście do branży technologicznej lub wsparcie wewnętrzne zespołów.



RESKILLING – UPSKILLING

Outplacement |

Outplacement to szkolenie przez pracodawcę zwalnianych pracowników, aby pomóc im w zdobyciu następnej pracy.

Redeployment |

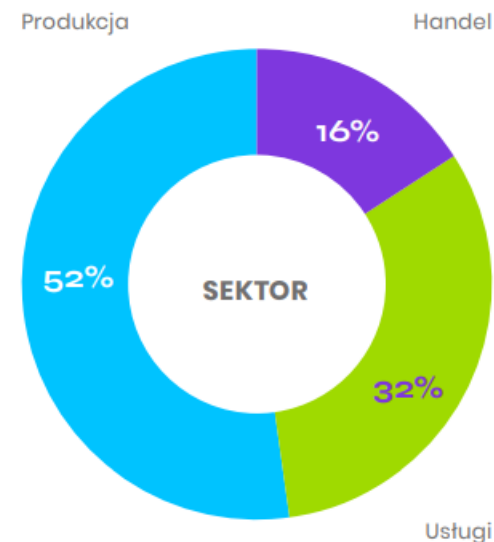
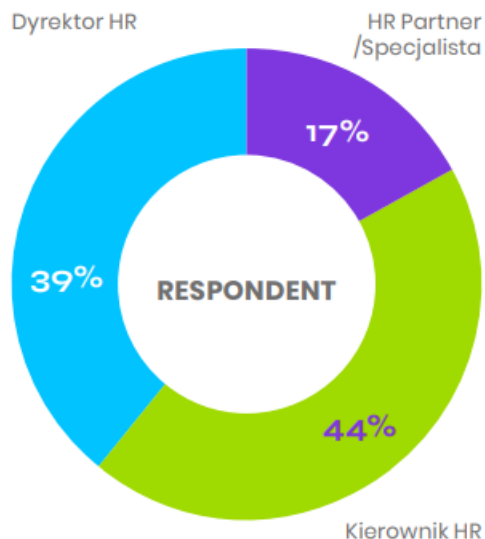
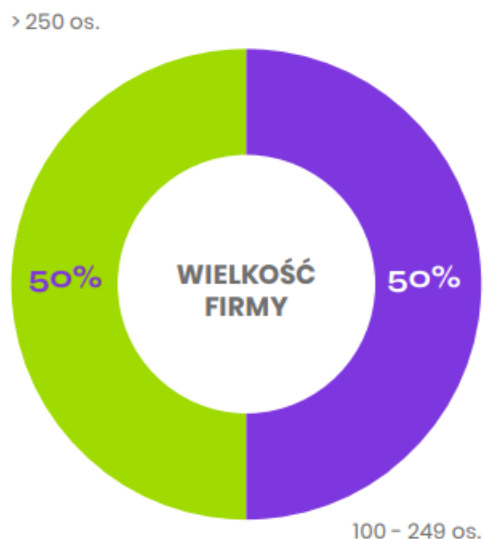
To przesunięcia pracownika w ramach działu, zespołu, organizacji z jednej pracy lub roli do innej.

Mentoring |

partnerska relacja między mistrzem a uczniem zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia, pracownika, współpracownika.



RESKILLING – UPSKILLING



Podstawa N= 297/ 102/ 98/ 97 | S1. Ile osób zatrudnia Pana/i firma?, S2. Jaki jest Pana/i główny obszar odpowiedzialności? S3. Na jakim stanowisku Pan/i pracuje?
M1. W jakim sektorze działa Pana/i firma?

Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Badani przedstawiciele HR najczęściej wymieniali następujące korzyści z wdrożenia programów reskillingowych:

- Łatwiejszy dostęp do pracowników, z kompetencjami których potrzebuje firma.
- Mniejsze koszty rekrutacji.
- Zapewnienie dostępu do edukacji i możliwości rozwoju dla pracowników.
- Większa lojalność/retencja pracowników, którzy przechodzą program reskillingowy.
- Mniejsze koszty reskillingu w porównaniu do rekrutacji i wdrażania nowego pracownika.
- Większe zaangażowanie przekwalifikowanych pracowników.
- Zapewnienie bezpieczeństwa realizacji projektów.
- Zmniejszenie wypalenia zawodowego w obecnej roli pracownika.
- Zwiększenie efektywności pracowników dzięki poszerzeniu kompetencji.
- Budowanie wizerunku firmy dbającej o rozwój pracownika i jego zatrzymanie.

RESKILLING – UPSKILLING

Rys. 14. Deklarowana gotowość na reskilling, a faktyczne doświadczenie.

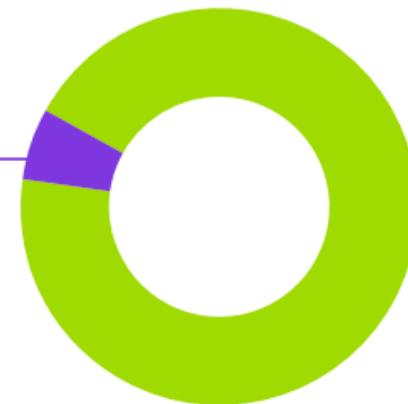
64%

firm deklaruje, że ma ustrukturyzowany proces od zgłoszenia pracownika po rozwój nowych kompetencji



6%

pracowników faktycznie przeszło reskilling



Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Mimo pozytywnych opinii dotyczących reskillingu oraz deklarowanej gotowości firm na wdrożenie programów reskillingowych, jedynie nieliczni pracownicy faktycznie miało **szansę na reskilling - tylko 6% pracowników** przeszło przekwalifikowanie.

Chociaż badane firmy twierdzą, że mają wypracowane procesy wdrożenia reskillingu, to **tylko co czwarta badana firma (23%) ma oddzielne budżety na reskilling i upskilling**. Połowa respondentów **(51%) twierdzi, że budżety na reskilling pracowników są za małe**, żeby zaspokoić potrzeby.

Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Według przedstawicieli HR większość pracowników nie zgłasza potrzeby reskillingu lub robi to bardzo rzadko (**59%** - suma odpowiedzi 'nie zgłaszają' i 'rzadko').

Przedstawiciele HR nie dostrzegają potrzeby reskillingu. Według nich obecnie tylko 3% pracowników wymaga przekwalifikowania, natomiast w perspektywie 3 lat odsetek ten wzrośnie do 12%.

Większość zarządów firm nie jest zaangażowana w reskilling. **Tylko co trzeci badany (37%) twierdzi, że zarząd ich firmy widzi duży potencjał w reskillingu pracowników.**

Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Blisko połowa (48%) przedstawicieli HR postrzega wdrożenie procesów reskillingowych jako **duże wyzwanie dla swojej firmy**.

Firmy dostrzegają liczne bariery we wdrożeniu programów reskillingowych, z których główne to **brak doświadczenia** HR w programach reskillingowych oraz obawa o **odchodzenie pracowników**, w których firma zainwestowała.

Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Rys. 15. Wyzwania związane z wdrożeniem programów reskillingowych.

Podstawa N= 297



Raport Future Collars, Reskilling. Wielki reset umiejętności. <https://futurecollars.com/>



RESKILLING – UPSKILLING

Badani przedstawiciele HR najczęściej wymieniali następujące bariery we wdrożeniu programów reskillingowych:

- Brak doświadczenia HR w programach reskillingowych.
- Odchodzenie pracowników, w których firma zainwestowała.
- Wysokie koszty programów reskillingowych.
- Duży wysiłek organizacyjny związany z prowadzeniem projektu reskillingowego.
- Spadek wynagrodzenia pracownika rozpoczynającego karierę w nowej roli.
- Utrata doświadczonego pracownika, który wybiera ścieżkę przekwalifikowania.
- Niski zwrot z inwestycji w przekwalifikowanie pracownika.
- Obawa pracowników, że cofają się w karierze i zmniejszenie wynagrodzenia
- Problem ze skoordynowaniem reskillingu z obecną pracą.
- Brak procesu reskillingowego.
- Niska świadomość pracowników dotycząca możliwości przekwalifikowania.
- Brak wiedzy jak efektywnie wdrażać procesy i programy reskillingowe.

		Matryca kompetencji								Formularz nr. WCM_PROD_MANAGER					
										Przygotował T.W					
										Sprawdził K.Z					
Kierownik		Wiktor Wołoszczuk								Wersja		14			
Lider obszaru		Kamil Muller								Data publikacji				10.02.2020	
Obszar		WCM - Autonomus Activities								Indywidualne zdolności				Potrzeby wynikające z luk kompetencyjnych	
Narzędzia wchodzące w skład Metody WCM		Zasady BHP na stanowisku	Zasady i wymagania jakościowe na	5S	TPM AM	Identyfikacja 8 typów marnotrawstw	Identyfikacja usterek i zagrożeń	Wypełnianie dokumentacji produkcyjnej	I Kwartał	II Kwartał	III Kwartał	IV Kwartał			
Lp.	Imię i nazwisko	Planowana liczba przeszkolonych osób	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			
1	I.D		●	●	●	●	●	●	●	7			Identyfikacja usterek i zagrożeń		
2	J.B		●	●	●	●	●	●	●	4			Identyfikacja 8 typów marnotrawstw		
3	J.G		●	●	●	●	●	●	●	7			5s		
4	K.B		●	●	●	●	○	●	●	2			Identyfikacja 8 typów marnotrawstw		
5	R.W		●	●	●	●	●	●	●	4			TPM AM		
6	L.K		●	●	●	○	○	○	○	2			TPM AM		
7	D.D		●	●	●	○	○	○	○	2			5S		
Wyniki szkoleń		I Kwartał	7	7	4	2	3	2	3	LEGENDA Trener Po szkoleniu Samodzielny praktyk Praktyk pod okiem trenera					
		II Kwartał													
		III Kwartał													
		IV Kwartał													
Zmiany w produkcji															



	program kadry	program place	płatnik	xls	definiowanie marnotrawstw	rozwiązywanie problemów wg narzędzi Lean	trener wiedzy merytorycznej
Anna	3/4	1/2	1/2	3/4	1/2	1/2	1/2
Katarzyna	4/4	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2
Monika	1/2	4/4	3/4	1/2	4/4	1/2	1/2
Dorota	1/2	1/2	4/4	4/4	1/2	1/2	3/4
Beata	3/4	3/4	1/2	1/2	1/2	3/4	4/4

⊕ 0. Brak umiejętności

⊕ 1. Pracownik jest w trakcie szkolenia

⊕ 2. Pracownik przeszedł szkolenie, a nabyte umiejętności pozwalają mu na pracę pod nadzorem drugiej osoby

⊕ 3. Pracownik przeszedł szkolenie i wykonuje pracę samodzielnie, bez pomocy osób trzecich

⊕ 4. Pracownik przeszedł szkolenia, wykonuje pracę samodzielnie oraz może szkolić innych



RESKILLING – UPSKILLING



Tworzenie sprzyjających warunków

Dla reskillingu i upskillingu jest kluczowe!

Wykorzystanie potencjału pracowników i motywowanie ich do ciągłego rozwoju i elastyczności zawodowej w duchu idei uczenia się przez całe życie (lifelong learning).

RESKILLING – UPSKILLING



Strategiczne podejście

Integracja reskillingu i upskillingu ze strategią biznesową, employer brandingową i komunikacyjną.



Współpraca z Zarządem

Zbudowanie sojuszu. Pokazanie korzyści biznesowych, finansowych, wizerunkowych w kontekście CSR i ESG.

RESKILLING – UPSKILLING



Zaplanowanie działań w obszarze HR

Budowanie strategii i programów reskillingowych. Przygotowanie komunikacji, onboardingu, reonboardingu, ścieżki kariery i rozwoju pracownika.



Zasoby niematerialne

Mapowanie kompetencji, wykorzystanie zainteresowań, kompetencji i umiejętności pracowników. Wykorzystanie zasobów i talentów.

RESKILLING – UPSKILLING



Analiza rynku

Budowanie strategii i programów reskillingowych w oparciu o dobre, najlepsze case study i doświadczenia innych firm i branż.



Określanie luk kompetencyjnych

Analiza wewnątrz organizacji, firmy. Śledzenie trendów i zmian. Dopasowanie programów do strategii biznesowej firmy, zmian na rynku, nowoczesnych technologii.

RESKILLING – UPSKILLING



Reskilling i upskilling się opłaca

Analiza korzyści, kosztów, harmonogram wdrożenia strategii, programu w firmie. Realizacja programu, strategii.



Korzyści z wizerunku i reputacji

Wpływ reskillingu i upsillingu na employer branding i branding.
Strategiczne budowanie marki pracodawcy.

ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI

Kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący.

Instytut Badań Edukacyjnych - www.ibe.edu.pl

www.kwalifikacje.edu.pl


www.kwalifikacje.gov.pl



ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI



+ZŁÓŻ WNIOSEK/ZALOGUJ SIĘ

 SZUKAJ

 KONTAKT



O ZSK

AKTUALNOŚCI

OGŁOSZENIA

JESTEM...

PUBLIKACJE

REJESTR KWALIFIKACJI

INSTYTUCJE W REJESTRZE



ZINTEGROWANY
SYSTEM KWALIFIKACJI

Dowiedz się więcej o ZSK



ZINTEGROWANY
REJESTR
KWALIFIKACJI

Dowiedz się więcej o ZRK



POLSKA RAMA
KWALIFIKACJI

Struktura i funkcje Polskiej Ramy
Kwalifikacji, odniesienie do Europejskiej
Ramy Kwalifikacji



MATERIAŁY
POMOCNICZE

Formularze/ Wzory dokumentów /
Materiały informacyjne



KONSULTACJE
WNIOSKÓW

Konsultacje wniosków o włączenie
kwalifikacji rynkowych do ZSK



ZŁOŻONE WNIOSKI

Informacje dotyczące złożonych
wniosków o włączenie kwalifikacji
rynkowych do ZSK



ZOSTAŃ INSTYTUCJĄ
CERTYFIKUJĄCĄ

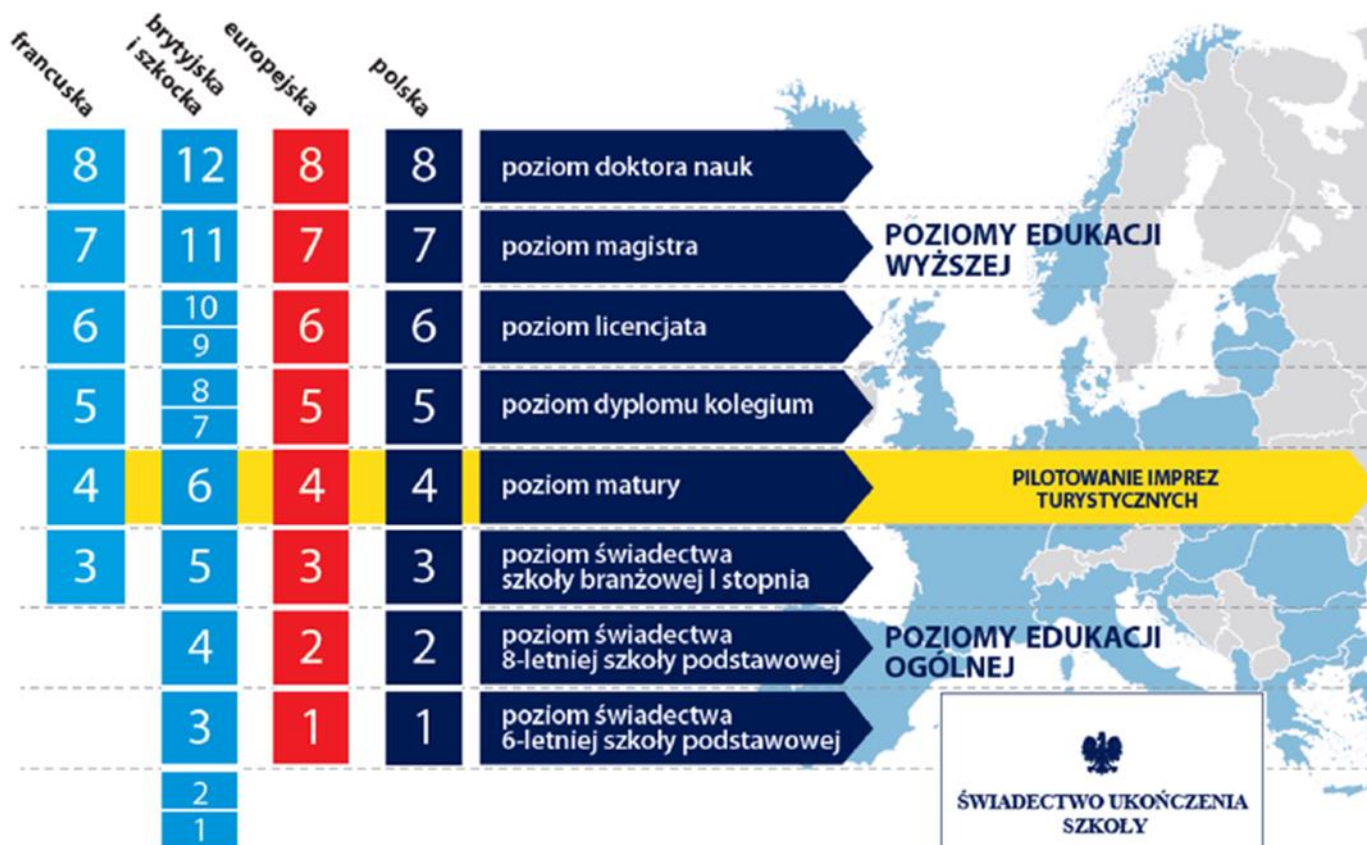
Ogłoszenia dla podmiotów
zainteresowanych uzyskaniem uprawnień
do certyfikowania włączonych kwalifikacji



SPECJALIŚCI
I EKSPERCI - NABÓR

Lista ogłoszeń dotyczących naborów





P R K I

OD 2017 ROKU POLSKIE DYPLOMY SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I ŚWIADECTWA SZKOLNE MAJĄ SPECJALNE OZNACZENIE POLSKIEJ RAMY KWALIFIKACJI (PRK).



ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI

PEŁNE

CZĄSTKOWE

UREGULOWANE

RZEMIEŚNICZE

RYNKOWE

W SYSTEMIE
OŚWIATY/SZKOLNICTWA
WYŻSZEGO



nadawane wyłącznie
w ramach systemu
oświaty i szkolnictwa
wyższego
np. świadectwo
maturalne,
dyplom magisterski



ustanowione
odrębnymi
przepisami, których
nadawanie odbywa
się na zasadach
określonych w tych
przepisach
np. prawo jazdy,
patent żeglarski



potwierdzone
dyplomami mistrza
i świadectwami
czeladniczymi
wydawanyymi po
przeprowadzeniu
egzaminów w
zawodach
np. świadectwo
czeladnicze,
dyplom mistrzowski



nieuregulowane
przepisami prawa,
których nadawanie
odbywa się na
zasadzie **swobody**
działalności
gospodarczej
np. certyfikat
Odzyskiwanie danych
z dysków twardych
HDD



nadawane na
podstawie ustaw
regulujących działanie
systemu oświaty
i szkolnictwa wyższego
np. dyplom studiów
podyplomowych

Filtry x v

motoryza x

Szukaj również w treści

Kategoria kwalifikacji x v

rynkowe

rynkowe w rzemiośle

dyplomy ukończenia studiów

ze szkolnictwa branżowego

ze szkolnictwa artystycznego

po studiach podyplomowych

uregulowane

inne kwalifikacje

Status kwalifikacji v

Branża - kwalifikacje spoza oświaty i szkolnictwa wyższego v

Branża - kwalifikacje ze szkolnictwa branżowego v

Poziom PRK v

Zaawansowane v

Szukaj

Kwalifikacje dostępne w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK)

Znaleziono 10

Według kategorii kwalifikacji v



Prowadzenie zajęć z modelowania, skanowania i druku 3D

PRK 5



Diagnostowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych

PRK 4



Edukowanie dzieci i młodzieży w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego

PRK 5



Obsługa i utrzymanie ruchu stanowisk zrobotyzowanych

PRK 3



Przeprowadzenie procesu renowacji i naprawy powłoki lakierowej - lakiernik samochodowy

PRK 4



Lakierowanie w lakierniach przemysłowych - lakiernik przemysłowy

PRK 3





O ZSK

AKTUALNOŚCI

OGŁOSZENIA

JESTEM...

PUBLIKACJE

KWALIFIKACJE W REJESTRZE

INSTYTUCJE W REJESTRZE

P R K 3

Kwalifikacja cząstkowa na poziomie 3 Polskiej Ramy
Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Porównaj 



Lakierowanie w lakierniach przemysłowych - lakiernik przemysłowy ^o

Skrót: LAKIERNIK PRZEMYSŁOWY ^o

Status:

włączona



Rodzaj:

cząstkowa



Kategoria:

rynkowe



Data włączenia do ZSK:

2021-06-22



Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji:

Certyfikat



Krótką charakterystyką kwalifikacji ^o

Osoba posiadająca kwalifikację "Lakierowanie w lakierniach przemysłowych- lakiernik przemysłowy" jest gotowa do organizowania i przeprowadzenia procesu lakierowania przemysłowego w ramach swojego stanowiska pracy. Ocenia stan powierzchni, która ma zostać lakierowana. Dobiera technologię przygotowania powierzchni do lakierowania. Wykonuje prace przygotowawcze w tym: przygotowuje powierzchnię ręcznie, narzędziem z napędem mechanicznym lub metodą strumieniowo-ścierną, odtłuszcza, oczyszcza powierzchnię, wykonuje maskowanie powierzchni, które nie będą lakierowane oraz przygotowuje powierzchnię do dalszych prac lakierniczych. Dobiera technologię lakierowania. Samodzielnie aplikuje materiał lakierniczy. Kontroluje jakość wykonanych czynności, a w razie potrzeby przeprowadza korektę lakierowanych elementów. Podczas prac wykorzystuje wyposażenie lakierni np.: pompy wysoko- i niskociśnieniowe, urządzenia elektrostatyczne, promienniki podczerwieni, kabiny lakiernicze, pistolety lakiernicze, inny sprzęt dodatkowy wykorzystywany w procesie lakierowania przemysłowego. Postępuje się wiedzą z zakresu lakiernictwa. W swojej pracy stosuje zasady samoochrony oraz przestrzega zasad bhp. Segreguje odpady lakiernicze zgodnie z wymogami ochrony środowiska. Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w zakładach przemysłowych, lakierniach przemysłowych, firmach zajmujących się produkcją pojazdów przemysłowych i użytkowych, konstrukcji stalowych, firmach transportowych, odlewniach, stocznicach.

Informacje o kwalifikacji

Efekty uczenia się

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją



Kwalifikacje rynkowe dla motoryzacji

Lakierowanie w lakierniach
przemysłowych - lakiernik
przemysłowy

Przeprowadzanie procesu renowacji
i naprawy powłoki lakierowej -
lakiernik samochodowy

Przygotowywanie pojazdów do
lakierowania naprawczego -
pomocnik lakiernika



Kwalifikacje rynkowe dla motoryzacji

Programowanie i obsługiwanie
procesu druku 3D

Programowanie komputerów
kwantowych

Projektowanie i budowanie
architektury modeli uczenia
maszynowego (machine learning)

Obsługa i utrzymanie ruchu
stanowisk zrobotyzowanych

Prowadzenie zajęć z modelowania,
skanowania i druku 3D



Kwalifikacje rynkowe dla motoryzacji

Diagnozowanie i naprawa pojazdów
elektrycznych i hybrydowych

Obsługa obrabiarek skrawających
sterowanych numerycznie (CNC)

Lutowanie ręczne zespołów
elektrycznych i elektronicznych
wykonywanych w technologii
przewlekanej i powierzchniowej

Montowanie manualne
komponentów i urządzeń
elektrycznych, elektronicznych
i mechatronicznych

Programowanie obrabiarek
sterowanych numerycznie (CNC)



KWALIFIKACJE RYNKOWE ZGŁOSZONE DO ZSK

**Diagnozowanie samochodów
elektrycznych**

**Diagnozowanie samochodów
za pośrednictwem układu OBD**

**Kupowanie usług badawczych
dla branży motoryzacyjnej**

**Obsługiwanie samochodu
autonomicznego**

**Doradzanie w zakresie zakupu
pojazdów elektrycznych**

**Pomoc w obsłudze maszyn
i urządzeń do przetwórstwa
tworzyw sztucznych -
pomocnik ustawiacza
w procesie wtryskiwania**



KWALIFIKACJE UREGULOWANE DLA MOTORYZACJI

**Kwalifikacje dla osób zajmujących się eksploatacją
urządzeń, instalacji i sieci (SEP)**

Dozór

Eksploatacja

**Grupa G1, czyli uprawnienia
elektryczne do 1kV lub powyżej 1kV**

**Grupa G2, czyli uprawnienia
energetyczne lub ciepłne**

**Grupa G3, czyli uprawnienia
gazowe**



INNOWACJE W SZKOŁACH KWALIFIKACJE ZAWODOWE - NOWOŚCI

Technik robotyk

Technik spawalnictwa

Technik automatyk (z elementami mechatroniki)

Technik mechatronik (z elementami odlewnictwa)



INNOWACJE W SZKOŁACH KWALIFIKACJE ZAWODOWE - NOWOŚCI

Inżynieria pojazdów elektrycznych i hybrydowych

Tworzywa i technologie motoryzacyjne

**Elektromobilność i systemy elektroenergetyczne
w transporcie**

Budowa i tuning samochodów

Nowoczesne materiały w motoryzacji



BADANIA



ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI

Edukacja i kwalifikacje
wobec wyzwań innowacyjności na przykładzie
sektorów motoryzacji i przemysłu chemicznego

ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI

NIE TYLKO DOŚWIADCZENIE I KOMPETENCJE MIĘKKE

ANALIZA REGIONALNEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA
KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE W WYBRANYCH BRANŻACH



ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI

ŚCIEŻKI EDUKACYJNE UCZĄCYCH SIĘ DOROSŁYCH W POLSCE



PODSUMOWANIE

Kultura organizacyjna firmy

Reputacja

Employer branding

Branding

Marketing i promocja

Social media

Strona internetowa

Konkurencyjność

Prestiż

Rozwój osobisty i zawodowy

Reskilling, upskilling, redeployment, cross skilling

Mentoring

Programy rozwoju

Współpraca

Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne

Rynek pracy i starzejące się społeczeństwo

ZSK – kwalifikacje rynkowe

CSR – środowisko, społeczna odpowiedzialność, ład korporacyjny





Kontakt

Iwona Caputa

Regionalny lider ds. ZSK

Instytut Badań Edukacyjnych

Tel.: 509 422 494

E-mail: i.caputa@ibe.edu.pl

Zapraszam do kontaktu na

