

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Wniosek o włączenie do ZSK kwalifikacji WOLNORYNKOWEJ

### Potwierdzenie spełniania warunków do złożenia wniosku

Potwierdzam, iż podmiot składający wniosek spełnia warunki uprawniające go do złożenia wniosku o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji określone w art. 14 ustawy o ZSK. Z wnioskiem o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do ZSK może wystąpić podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń.

### Osoba procedująca

### Nazwa kwalifikacji

### Nazwa kwalifikacji w języku angielskim

### Skrócona nazwa kwalifikacji

### Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

1  2  3  4  5  6  7  8

### Odniesienie do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji (SRK)

### Nazwa Sektorowej Ramy Kwalifikacji

### Proponowany poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji

1  2  3  4  5  6  7  8

### Podstawowe informacje o kwalifikacji

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację jest gotowa do samodzielnego wdrażania pracownika (ucznia) do wykonywania czynności zawodowych. Potrafi omówić typy osobowości uczniów (pracowników) oraz sposoby komunikacji z nimi w zależności

m.in. od systemów reprezentacji. Ma wiedzę w obszarze metody TWI (program rozwoju kompetencji w przemyśle) oraz cyklu Kolba i potrafi ją zastosować. Samodzielnie charakteryzuje cele szkoleniowe w oparciu o cele strategiczne przedsiębiorstwa. Umie zaprojektować instruktaż stanowiskowy z uwzględnieniem ryzyka, skutków i kosztów dla przedsiębiorstwa. Potrafi przeprowadzić instruktaż stanowiskowy z zastosowaniem zasad poprawnej komunikacji interpersonalnej. Charakteryzuje narzędzia ewaluacji. Potrafi dokonać ewaluacji procesu szkolenia, oceny postępów w nauce ucznia (pracownika) oraz pracy własnej.

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być szczególnie zainteresowani:

- kierownicy produkcji i liderzy zespołów,
- pracownicy aspirujący do ról kierowniczych,
- inżynierowie, konstruktorzy, specjaliści i technicy odpowiedzialni za wdrażanie nowych technologii, procesów produkcyjnych, maszyn urządzeń i metod pracy w przemyśle,
- inżynierowie i specjaliści ds. optymalizacji, zajmujący się udoskonalaniem procesów i nauką nowych metod organizacji pracy, specjaliści i pracownicy działów logistyki wewnętrznej - odpowiedzialni za utrzymanie procesów produkcyjnych i zasilanie w materiały i komponenty do produkcji,
- pracownicy działów utrzymania ruchu, których celem jest edukacja techniczna personelu fabryk,
- serwisanci, technicy i inżynierowie firm zewnętrznych będącymi dostawcami i obsługującymi przemysł w różne rozwiązania techniczne i usług,
- pracownicy działów BHP, specjaliści ppoż itp. komórek związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- pracownicy działów kontroli jakości, których celem jest budowanie kultury jakości w przedsiębiorstwach
- specjaliści HR i ds. szkoleń,
- pracownicy działów Zapewnienia jakości, specjaliści i pełnomocnicy ds. wdrażania i utrzymywania systemów zarządzania, norm i standardów korporacyjnych, branżowych (np.: VDA, BRC, IFS) i międzynarodowych (HACCP, ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001),
- doświadczeni pracownicy, dedykowani do wdrażania i szkolenia stanowiskowego pracowników nowych
- pracownicy zainteresowani rozwojem osobistym.

Niniejsza kwalifikacja jest skierowana do osób, które mają potencjał do pełnienia roli mentora, posiadają odpowiednie cechy charakteru i są zainteresowane rozwojem w zakresie efektywnego przekazywania wiedzy, wspierania rozwoju zawodowego innych oraz budowania kultury technicznej w organizacji.

Osoba posiadająca tę kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w fabrykach i zakładach produkcyjnych, firmach inżynierskich i technologicznych, hurtowniach, u dostawców usług i produktów dla przemysłu, a także w przedsiębiorstwach z innych sektorów wykorzystujących maszyny, narzędzia i wyposażenie techniczne. Po uzyskaniu niniejszej kwalifikacji kolejnym krokiem w rozwoju zawodowym może być objęcie roli trenera wewnętrznego lub lidera zespołu produkcyjnego, awans na stanowisko kierownicze, a także dalsza specjalizacja w zakresie zarządzania procesami produkcyjnymi poprzez zdobywanie certyfikatów i uczestnictwo w zaawansowanych kursach menedżerskich.

#### Objętość kwalifikacji [w godz.]

80

#### Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację potrafi omówić typy osobowości uczniów (pracowników) oraz sposoby komunikacji z nimi w zależności m.in. od systemów reprezentacji. Ma wiedzę w obszarze metody TWI oraz cyklu Kolba i potrafi ją zastosować. Samodzielnie charakteryzuje cele szkoleniowe w oparciu o cele strategiczne przedsiębiorstwa. Umie zaprojektować instruktaż stanowiskowy z uwzględnieniem ryzyka, skutków i kosztów dla przedsiębiorstwa. Potrafi przeprowadzić instruktaż stanowiskowy z zastosowaniem zasad poprawnej komunikacji interpersonalnej. Charakteryzuje narzędzia ewaluacji, a także potrafi dokonać ewaluacji procesu szkolenia, oceny postępów w nauce ucznia (pracownika) oraz pracy własnej.

#### Zestawy efektów uczenia się

##### Numer zestawu

1

##### Poziom PRK zestawu

1  2  3  4  5  6  7  8

##### Rodzaj

obowiązkowy

##### Nazwa zestawu

Metodyka pracy z pracownikiem (ucznikiem)

**Efekty uczenia się****Numer efektu****Nazwa efektu**

1	Charakteryzuje metody komunikacji z uczniem
---	---

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

a	omawia cztery typy osobowości pracowników: melancholika, choleryka, flegmatyka i sangwinika (podział według Hipokratesa);
---	---

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

b	omawia sposoby komunikacji z pracownikiem (ucznem) w zależności od jego typu osobowości;
---	--

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

c	omawia metody aktywnej komunikacji w zależności od pokolenia (np. BB, X, Y, Z , alfa oraz Snowflakes);
---	--

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

d	omawia sposoby komunikacji w zależności od systemów reprezentacji: wzrokowcy, słuchowcy, kinestetycy.
---	---

**Numer efektu****Nazwa efektu**

2	Charakteryzuje metody nauczania
---	---------------------------------

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

a	omawia cykl Kolba pod kątem dopasowania metod nauczania do stylu uczenia się (empiryczny, teoretyczny, refleksyjny, konceptualny);
---	--

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

b	omawia sposoby motywowania pracowników (uczniów), np.: teorię społeczno-poznawczą A. Bandury i model celów i standardów oraz samoregulacji, piramidę potrzeb A. Masłowa, teorię czynników wewnętrznych i zewnętrznych w motywacji i potrzeb psychologicznych D. McClellanda;
---	--

**Numer kryterium****Kryterium weryfikacji**

c	omawia moduły metody TWI (instruowanie pracowników, relacje w pracy, metody pracy).
---	---

**Numer zestawu**

2
---

**Poziom PRK zestawu**1  2  3  4  5  6  7  8 **Rodzaj**

obowiązkowy
-------------

**Nazwa zestawu**

Projektowanie oraz realizacja programów mentoringowych i szkoleniowych
--

**Efekty uczenia się****Numer efektu****Nazwa efektu**

1	Charakteryzuje cele szkoleniowe
---	---------------------------------

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	interpretuje cele strategiczne przedsiębiorstwa, opisane metodą SMART oraz zestawy wskaźników efektywności KPI, pod kątem szkolenia pracownika (ucznia);
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	określa cele rozwojowe dla pracownika (ucznia) dotyczące wiedzy, umiejętności, postaw w zakresie prowadzenia procesów produkcji lub wsparcia produkcji np. utrzymania ich ciągłości działania oraz przezbrajania maszyn i urządzeń produkcyjnych;
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	interpretuje macierz kompetencji dla różnych stanowisk produkcyjnych lub wsparcia procesów produkcji.
---	---

**Numer efektu      Nazwa efektu**

2	Projektuje szkolenie stanowiskowe
---	-----------------------------------

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	omawia etapy procesu adaptacji pracownika (ucznia) na stanowisku pracy;
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	wskazuje materiały i źródła danych niezbędne do zaprojektowania instruktażu;
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	tworzy wytyczne instruktażowe dotyczące czynności, wskazówek i konsekwencji;
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	tworzy kryteria oceny postępu nauki pracownika (ucznia);
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

e	charakteryzuje ryzyka, skutki i typy kosztów dla procesu produkcyjnego, wynikające z niezgodnej z instruktażem adaptacji pracownika (ucznia) w miejscu pracy.
---	---

**Numer efektu      Nazwa efektu**

3	Przeprowadza instruktaż stanowiskowy
---	--------------------------------------

**Kryteria weryfikacji****Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

a	stosuje metodę instruowania pracownika (ucznia) np. według modułu Job Instruction TWI, ze szczególnym uwzględnieniem czynności, wskazówek i konsekwencji;
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

b	parafrazuje wypowiedzi pracownika (ucznia);
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

c	zadaje pytania kontrolne (np. dotyczące przejrzystości i zrozumiałości swojej wypowiedzi);
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	spójnie stosuje techniki werbalnej i niewerbalnej komunikacji;
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

e	dopasowuje styl komunikatów, mowę ciała, ton głosu i tempo mówienia do możliwości pracownika (ucznia);
---	--

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

f	stosuje język zrozumiały dla pracownika (ucznia) dopasowany do jego możliwości poznawczych;
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

g	zadaje pytania, aktywnie słucha, rozpoznaje potrzeby i oczekiwania pracownika (ucznia);
---	---

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

h	konstruuje wypowiedzi informacji zwrotnej pozytywnej, negatywnej i asertywnej.
---	--

**Numer zestawu**

3

**Poziom PRK zestawu**

1  2  3  4  5  6  7  8

**Rodzaj**

obowiązkowy

**Nazwa zestawu**

Ewaluacja pracy mentora

**Efekty uczenia się**

Numer efektu	Nazwa efektu
1	Charakteryzuje narzędzia ewaluacji

**Kryteria weryfikacji**

Numer kryterium	Kryterium weryfikacji
a	wymienia narzędzia ewaluacji (np. metoda Kirkpatricka) i etapy ich stosowania;

Numer kryterium	Kryterium weryfikacji
b	omawia wskazane narzędzie ewaluacji szkolenia i pracownika (ucznia) (np. ankieta, test wiedzy, obserwacja na stanowisku pracy).

Numer efektu	Nazwa efektu
2	Dokonuje ewaluacji procesu szkolenia i oceny postępów w nauce ucznia

**Kryteria weryfikacji**

Numer kryterium	Kryterium weryfikacji
a	formułuje wnioski dotyczące procesu uczenia się pracownika (ucznia) w oparciu o narzędzie ewaluacji;

Numer kryterium	Kryterium weryfikacji
b	formułuje rekomendacje dla dalszego rozwoju pracownika (ucznia);

Numer kryterium	Kryterium weryfikacji
c	formułuje wnioski i rekomendacje do doskonalenia procesu szkolenia;

**Numer kryterium      Kryterium weryfikacji**

d	formułuje wnioski i rekomendacje do procesu adaptacji pracownika (ucznia).
---	--

**Numer efektu                      Nazwa efektu**

3	Dokonuje ewaluacji pracy własnej
---	----------------------------------

**Kryteria weryfikacji**

**Numer kryterium                      Kryterium weryfikacji**

a	wskazuje swoje silne i słabe strony w realizacji działań w roli mentora;
---	--

**Numer kryterium                      Kryterium weryfikacji**

b	określa własne cele rozwojowe w oparciu o metodę SMART;
---	---

**Numer kryterium                      Kryterium weryfikacji**

c	formułuje wnioski i rekomendacje do własnego rozwoju zawodowego.
---	--

**W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji**

Brak warunków

**Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji**

Udokumentowane co najmniej 5-letnie doświadczenie pracy w przemyśle lub firmach dostawcach sektora przemysłowego.

**W razie potrzeby inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji**

Brak warunków

**Inne, poza pozytywnym wynikiem walidacji, warunki uzyskania kwalifikacji**

Nie dotyczy.

**Ramowe wymagania dotyczące walidacji, w tym:**

**a) wymagania dotyczące metod przeprowadzania walidacji**

Podczas weryfikacji efektów uczenia się będą stosowane następujące metody:

- analiza dowodów i deklaracji;
- studium przypadku;
- obserwacja w warunkach symulowanych;
- test teoretyczny;
- wywiad (rozmowa z komisją).

**b) wymagania dotyczące osób przeprowadzających walidację**

Weryfikację przeprowadza komisja walidacyjna, która składa się z trzech osób (asesorów), w tym przewodniczącego. Każdy członek komisji musi spełniać przynajmniej jedno wymaganie, a cała komisja walidacyjna musi spełniać łącznie wszystkie trzy:

- udokumentowane 5-letnie doświadczenie w pracy jako trener lub mentor w sektorze przemysłowym,
- udokumentowane 5-letnie doświadczenie na stanowiskach inżynierskich lub menedżerskich w sektorze przemysłowym,
- udokumentowane 3-letnie doświadczenie w organizowaniu, projektowaniu i ewaluacji szkoleń, on-boardingu, mentoringu lub coachingu.

**c) wymagania dotyczące warunków organizacyjnych i materialnych niezbędnych do prawidłowego i bezpiecznego przeprowadzania walidacji**

Walidacja jest przeprowadzana w dwóch częściach: część teoretyczna oraz część praktyczna. W części teoretycznej

stosowane są metody testu teoretycznego. Test teoretyczny może być uzupełniony rozmową z komisją.

W części praktycznej stosowane są: rozmowa z komisją połączona ze studium przypadku oraz obserwacją w warunkach symulowanych. Część praktyczna walidacji może być prowadzona z zastosowaniem metody analizy dowodów i deklaracji połączonej z rozmową z komisją.

W stanie zagrożenia epidemiologicznego lub klęski żywiołowej czy innych stanach wyjątkowych, w których przeprowadzenie testu stacjonarnego staje się niemożliwe, dopuszcza się przeprowadzenie w formule zdalnej.

#### **d) ewentualnie dodatkowe informacje na temat ramowych wymagań dotyczących walidacji**

Instytucja certyfikująca zapewnia udział doradcy walidacyjnego w procesie przygotowania do uzyskania kwalifikacji. Doradca walidacyjny musi posiadać dokument potwierdzający przynajmniej roczne doświadczenie w organizowaniu szkoleń, onboardingu, mentoringu lub coachingu.

Jako dowody i deklaracje uznaje się np.

1. Rekomendacje pracodawców lub pisemne deklaracje od współpracowników lub przełożonych, które mogą potwierdzić kompetencje kandydata doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, adaptacji pracowników lub mentoringu w firmach z branży przemysłowej.
2. Certyfikaty z kursów i szkoleń z zakresu mentoringu, adaptacji lub innych związanych dziedzin.
3. Plany szkoleniowe, programy adaptacji, które samodzielnie opracował i realizował.
4. Przykłady materiałów szkoleniowych, on-boardingowych lub mentoringowych.
5. Raporty, ankiety, opinie lub oceny uczestników, które potwierdzają przeprowadzenie szkoleń lub procesu mentoringu.

#### **Zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z potrzebami społecznymi lub rynku pracy, poparta danymi wynikającymi z analizy potrzeb rynku pracy i grup osób, do których dana kwalifikacja w szczególności jest kierowana**

Istnieje kilka kluczowych powodów, dla których na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na kwalifikacje "Adaptacja i rozwój pracownika - mentor w przemyśle":

1. Zwiększenie efektywności produkcyjnej: Mentorzy, poprzez przekazywanie swojej wiedzy i doświadczenia, przyczyniają się do szybszego wdrożenia nowych pracowników, co skraca czas potrzebny na osiągnięcie pełnej produktywności. Ponadto identyfikują oni obszary możliwych poprawek w procesach produkcyjnych, co bezpośrednio przekłada się na zwiększenie efektywności.
2. Poprawa jakości i zmniejszenie błędów: Mentorzy pomagają w utrzymaniu wysokich standardów pracy, dzięki czemu firma może minimalizować liczbę defektów i błędów produkcyjnych. Jest to kluczowe dla utrzymania konkurencyjności oraz satysfakcji klientów.
3. Zmniejszenie fluktuacji pracowników: Wsparcie i rozwój zapewniany przez mentorów mogą znacząco wpłynąć na zadowolenie pracowników z pracy, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia fluktuacji. Zmniejszenie fluktuacji oznacza dla firmy niższe koszty rekrutacji i szkolenia nowych pracowników.
4. Rozwój kultury organizacyjnej, technicznej i wzrost zaangażowania: Mentorzy odgrywają kluczową rolę w budowaniu silnej kultury organizacyjnej, promując wartości firmy, współpracę i ciągły rozwój. Pracownicy czują się bardziej zaangażowani i lojalni wobec firmy, która inwestuje w ich rozwój.
5. Adaptacja do zmian technologicznych: W szybko zmieniającym się świecie produkcji, gdzie nowe technologie są na porządku dziennym, mentorzy mogą szybko przekazywać wiedzę na temat nowych narzędzi, maszyn czy metod pracy, co umożliwi firmie efektywniejszą adaptację do nowych warunków.
6. Rozwój liderów i talentów wewnętrznych: Programy mentoringowe pozwalają na identyfikację i rozwój przyszłych liderów oraz talentów w organizacji. To inwestycja w przyszłość firmy, zapewniająca ciągłość zarządzania i innowacji.

W kontekście globalnej konkurencji, ciągłych zmian technologicznych oraz rosnących oczekiwań dotyczących jakości i dostosowania produktów do potrzeb klientów, rola mentora procesów produkcyjnych staje się coraz ważniejsza. Firmy, które inwestują w rozwój takich kompetencji, zyskują znaczącą przewagę konkurencyjną na rynku.

W artykule Mentorship programs in the manufacturing industry autorzy: Cecilia Bjursell and Rebecka Florin Sädbom (School of Education and Communication, Jonkoping University, Jonkoping, Sweden) wykonali kwerendę 315 artykułów na temat programów mentoringowych i na ich podstawie wytypowali 16 najważniejszych artykułów na temat programów mentorskich w zakresie uczenia się w miejscu pracy. Badanie to dostarcza praktycznych informacji na temat wdrażania programów mentoringowych w przemyśle produkcyjnym, podkreślając że mentoring jest doskonałym sposobem na naukę w pracy. W związku z tym powinien być dostosowany do rzeczywistych zadań wykonywanych przez ucznia w warunkach warsztatowych „on the job”.

1. Wg badaczy (Hagi and Bradley, 2011) szkolenie w miejscu pracy ma tę przewagę nad szkoleniem poza siedzibą firmy, że może odbywać się bezpośrednio powiązane z zadaniami wykonywanymi w miejscu pracy. Z tego powodu mentoring uważany jest za opłacalne rozwiązanie. Posiadanie wykwalifikowanego i doświadczonego mentora szkolącego nowych pracowników to podstawowa i najczęstsza forma kształcenia i szkolenia, która odbywa się w 75,6% spośród 752 pracodawców w USA z różnych branż. W tym samym badaniu wykazano, że 35,4% badanych pracodawców wskazuje, że skuteczne kształcenie i szkolenie stanowiskowe trwało zwykle od 3 do 12 miesięcy.

2. Wg badaczy (Homitz i Berge, 2008) programy mentorskie są tylko tak „mocne”, jak „mocni” są zatrudnieni w nich mentorzy. Jednocześnie naukowcy zwracają uwagę, że pomimo asymetrycznej relacji mentor - uczeń mentoring powinien opierać się na wzajemnym uczeniu się, a nie na jednokierunkowym przekazywaniu wiedzy od nadawcy do odbiorcy. Dla większej skuteczności nauki pary mentorskie dobiera się do programów rozwojowych w następujący sposób:

- Senior - junior;
- Bardziej doświadczony - mniej doświadczony;
- Starszy pracownik - młodszy pracownik;
- Przełożony - podwładny.

3. W opinii badanych pracowników przemysłu budowlanego (Hoffmeister et al., 2011) dobry mentor musi:

- posiadać umiejętności zawodowe,
- umieć dzielić się wiedzą i wskazówkami,
- budować zaufanie,
- samemu uczyć się nowych umiejętności,
- dzielić się pozytywnymi informacjami i przekazywać negatywną informację zwrotną (feedback), aby korygować postawy ucznia i doskonalić to, co wymaga doskonalenia.

4. Aż 34,7% mentorów produkcji w strefach przemysłowych w Polsce (spośród badanych 300 osób) dostrzega u siebie braki w zakresie kompetencji interpersonalnych. Mentorzy m.in. nie potrafią:

- dopasować programu, metod i tempa nauki do typu osobowości i możliwości ucznia;
- mówić o skomplikowanych rzeczach w sposób zrozumiały dla osób spoza przemysłu;
- utrzymywać motywację do nauki osób z różnych pokoleń;
- radzić sobie z własnymi emocjami i w efekcie nie są w stanie utrzymać znacznej części;
- powierzonych im nowych pracowników w swojej fabryce.

5. Badacze uważają również, że utworzenie programu mentorskiego w przedsiębiorstwie przemysłowym wymaga od ich twórców wnikliwej wiedzy kontekstowej o organizacji i wymaganiach stanowisk pracy. Kluczowe dla ich powodzenia jest dopasowanie do indywidualnych potrzeb i możliwości uczniów. Ponadto programy mentorskie w fabrykach mogą mieć różne cele, np.:

- adaptacja nowych pracowników;
- wspieranie przywództwa w organizacji;
- rozwój ekspertów w ramach organizacji;
- wsparcie kariery kobiet;
- ułatwienie przejścia od ucznia do pracownika.

6. W rozdziale 18. opracowania *Psychology of Retention pt.: Tap the Experienced to Care for the Inexperienced: Millennial Employees' Retention Challenge? Mentoring is the Solution*, Mohammad Faraz Naim dostarcza spostrzeżeń badawczych z zakresu mentoringu i zatrzymywania talentów w firmach z perspektywy pokoleniowej. Autor rozwija konceptualny model redukujący intencje odejścia pracowników Millenialsów, sugerując że mentoring w miejscu pracy sprzyja osobistemu uczeniu się, przyczyniając się do większego zaangażowania afektywnego, co z kolei redukuje intencje odejścia. Wskazuje na badania innych naukowców (Aryee i in 1999) (Cunningham 2007), z których wynika, że Millenials chcą podnosić własne umiejętności, pragną mentoringu i ciągłego uczenia się, gdyż nie chcą być postrzegani przez starszych kolegów z pracy jako ignoranci lub nieudacznicy.

7. Jednym z praktycznych dowodów związanym z zapotrzebowaniem na kwalifikację jest fakt, że Falco Industry Sp. z o.o. w latach 2022-2023 wspólnie z firmą HRP przeprowadziła projekt pn.: „Mentor w branży motoryzacyjnej” dla 6 dużych podmiotów z branży automotive. Projekt obejmował wyszkolenie 54 mentorów produkcji i sumarycznie przeprowadzono 480 h pracy warsztatowej.

Produkcja przemysłowa w Polsce od kryzysu 2008 roku rośnie w tempie sprawiającym, że nasz kraj jest unijnym liderem w tym zakresie, co pokazują dane np. w grudniu 2020 r. według danych GUS produkcja wzrosła o 11,2%, w lutym 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6334,0 tys. a w 2019 r. wyniosło 6 395,3 tys. Barometr zawodów pokazuje corocznie w całym kraju niski poziom bezrobocia i deficyty pracowników produkcji w poszczególnych województwach, np. operatorów maszyn, pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, magazynierów, spawaczy. Przemysł planuje zwiększenie poziomu zatrudnienia (22% przemysłu w raporcie Ranstad z XII 2020 r.). Równocześnie firmy notują niekorzystne dla siebie, wysokie wskaźniki rotacji pracowników produkcji (ogólny wskaźnik fluktuacji w Polsce to 15-16%, dane poszczególnych firm produkcyjnych pokazują wielokrotnie znacząco wyższe poziomy rotacji). Jest to stała tendencja, cykliczny raport obejmujący 150 firm, prowadzony przez manaHR, będący wynikiem ogólnopolskich badań fluktuacji i absencji w polskich firmach pokazuje, że ogólne wskaźniki fluktuacji w trzech kolejnych latach były do siebie zbliżone i wynosiły 15% za 2019 i 2018 rok oraz 16% w 2017 roku. O wiele częściej miejsce zatrudnienia zmieniają ludzie z najmłodszej grupy wiekowej (18-29 lat). Współczynnik rotacji pomiędzy firmami wynosi w ich przypadku 35% (Monitor rynku pracy Randstad 2020).

Są więc w przemyśle firmy, które często przeprowadzają rekrutacje i wdrażanie nowych pracowników i dla których utrzymanie potrzebnej liczby pracowników jest to ważny i trudny biznesowo proces. Tymczasem niedostateczne przygotowanie procesu wprowadzenia pracownika do pracy może doprowadzić do wielu negatywnych skutków (Zając, 2007, s.112.): wysokiej fluktuacji personelu wraz z konsekwencjami finansowymi, społecznymi, organizacyjnymi; wydłużenie czasu przystosowania się nowych pracowników do warunków pracy, co może skutkować wypaleniem zawodowym pracownika, a nawet jego odejściem z firmy; zmniejszenie efektywności przyjętego pracownika przez kilka miesięcy od czasu rozpoczęcia pracy, pomimo jego wysokiego potencjału.

Z doświadczeń i danych Falco Industry, które zostały opisane w raporcie pt.: „Onboarding na produkcji” wynika, że spośród 464 uczestników szkolenia pt.: Mentor / instruktor produkcji, które przeprowadziliśmy ponad 40 grup szkoleniowych w 24 fabrykach w latach 2019-2023:

- 31% - uczestników to operatorzy produkcji, technicy Dział Utrzymania Ruchu (DUR), mechanicy, ustawiacze maszyn
- 44% - średni i niższy nadzór, tj.: brygadziści, liderzy zespołów produkcyjnych, mistrzowie produkcji, utrzymania ruchu itp.
- 8% - wyższy nadzór tj. kierownicy zmian, kierownicy działów i komórek organizacyjnych,
- 18% - to kadra inżynierska z obszarów jakości, optymalizacji procesów i DUR.

W latach 2022-2023 wspólnie z firmą HRP przeprowadzono projekt „Mentor w branży motoryzacyjnej”, w który zaangażowano: 6 dużych fabryk z branży automotive, 54 mentorów produkcji, trwał 480 godzin pracy warsztatowej. Celem projektu był rozwój kapitału ludzkiego 318 przedsiębiorstw (mikro, małych, średnich i dużych) z sektora przemysłu motoryzacyjnego z uwzględnieniem

elektromobilności, poprzez podniesienie kwalifikacji/kompetencji przez minimum 90% z 748 ich pracowników objętych wsparciem, zgodnie z rekomendacjami Sektorowej Rady ds. Motoryzacji. Program szkoleniowy obejmował 80 h. Średnia ocen uzyskanych od uczestników wyniosła 4,7 na 5.

Literatura:

1. Homitz, D.J. and Berge, Z.L. (2008), "Using e-mentoring to sustain distance training and education", The Learning Organization, Vol. 15 No. 4, pp. 326-335.
2. Hoffmeister, K., Cigularov, K.P., Sampson, J., Rosecrance, J.C. and Chen, P.Y. (2011), "A perspective on effective mentoring in the construction industry", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32 No. 7, pp. 673-688.
3. Hargis, M.B. and Bradley, D.B. (2011), "Strategic human resource management in small and growing firms: aligning valuable resources", Academy of Strategic Management Journal, Vol. 10 No. 2, pp. 105-125.
4. Raport „ON-boarding w fabryce 2019-2022”. Falco Industry Sp. z o.o. 2023.
5. Cecilia Bjursell and Rebecka Florin Sådrom, (2018) "Mentorship programs in the manufacturing industry" European Journal of Training and Development.
6. Mohammad Faraz Naim, Psychology of Retention (2018) Chapter 18 Tap the Experienced to Care for the Inexperienced: Millennial Employees' Retention Challenge? Mentoring is the Solution pp. 379-393.
7. Amalia Santos, Human Resource Management Journal Vol 13 no 1, 2023, Employee perceptions and their influence on training effectiveness pp 27-45.
8. Strona internetowa projektu "Mentor w branży motoryzacyjnej":  
<https://www.parp.gov.pl/component/grants/practice/przepis-na-rozwoj-rozpedzamy-kompetencje-w-branzy-moto>

#### **Podobieństwa i różnice w odniesieniu do kwalifikacji o zbliżonym charakterze, w szczególności kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

Niniejsza kwalifikacja wykazuje podobieństwa z istniejącymi kwalifikacjami: "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (Trener biznesu)" oraz "Prowadzenie szkolenia trenerskiego w oparciu o metodę umyślnej twórczości (Trener kreatywności)".

Proponowana kwalifikacja posiada zbliżone kryteria weryfikacji z kwalifikacją "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)". Brak wspólnego zestawu efektów uczenia się. Niniejsza kwalifikacja różni się także zakresem, celem i metodyką pracy. Trener doskonali kompetencje interpersonalne i biznesowe swoich uczniów (np. zarządzanie projektami, negocjacje z klientami, kierowanie zasobami ludzkimi). Mentor zaś, używając kompetencji interpersonalnych, rozwija ich kompetencje techniczne (np. produkcja i kontrola jakości, wyrobów, utrzymanie ciągłości działania procesów produkcyjnych, przeobrażanie maszyn i urządzeń). Celem pracy trenera biznesu jest np. wdrożenie nowego sposobu zarządzania pracownikami w firmie. Natomiast celem pracy mentora na produkcji jest wdrożenie (adaptacja) nowego pracownika do firmy. Trener biznesu pracuje z grupą i używa metod pracy grupowej tj. zadania zespołowe, scenki, analizy przypadków. Mentor na produkcji pracuje indywidualnie z pracownikiem, stosując metody pracy TWI, czyli instruowanie na stanowisku pracy. Mentor skupia się na konkretnych aspektach związanych z produkcją, podczas gdy trener jest kompetencją szerszą, gdyż może zajmować się szerokim zakresem tematów z różnych dziedzin.

Ponadto kwalifikacja posiada zbliżone kryteria weryfikacji dotyczące ewaluacji pracy z kwalifikacją "Prowadzenie szkolenia trenerskiego w oparciu o metodę umyślnej twórczości (Trener kreatywności)". Brak wspólnych zestawów efektów uczenia się.

#### **Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy**

Kwalifikacja może być przydatna dla uczniów szkół branżowych lub techników kształcących się w określonych zawodach

#### **Wskaż zawody szkolnictwa branżowego, z którymi związana jest kwalifikacja**

#### **Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy**

Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów uczenia się z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

#### **Wskaż „dodatkowe umiejętności zawodowe” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierające wspólne lub zbliżone zestawy efektów uczenia się**

Inne przesłanki potwierdzające zgodność kwalifikacji wolnorynkowej z rozpoznanymi potrzebami rynku pracy i grup osób,

## do których dana kwalifikacja wolnorynkowa w szczególności jest kierowana

Efekty uczenia się zostały opracowane na podstawie raportu z zebranych opinii od 464 uczestników z 40 grup szkoleniowych z 24 fabryk (lata 2018-2023). Wskazały one 3 kategorie problemów, których rozwiązanie pozwoliło uzyskać lepsze efekty, takie jak skrócenie czasu adaptacji pracowników na stanowisko pracy oraz zredukowanie kosztów on-boardingu wywołane m.in. psuciem maszyn i urządzeń przez mało doświadczonych pracowników.

Kategoria 1. 28 % ankietowanych wskazało na dysfunkcyjny, niewłaściwie działający program on-boardingu i rozwoju kompetencji w fabryce. Osoby te oczekują wsparcia w zakresie technik i metod szkoleniowych, adaptacyjnych na stanowiskach pracy. Problemy wskazujące na ten fakt to:

- brak jednolitych standardów, wizualizacji, czy określonych norm, np.: programów 5S (metoda organizacji pracy) - dostępne na stanowiskach instrukcje pracy są albo nieintuicyjne albo niefunkcjonalne i mentorzy nie korzystają z nich,
- różni instruktorzy / mentorzy na różnych zmianach produkcyjnych uczą tego samego w różny sposób, zwracając uwagę na inne elementy a uczniowie są zaskoczeni tym, czego zostali nauczeni i różnymi, często wykluczającymi się wymaganiami przełożonych,
- kierownicy nie wspierają mentorów / instruktorów w ich pracy i nie dają im wystarczającego wsparcia merytorycznego, mentorom, którzy muszą zajmować się swoją pracą - brakuje czasu na skuteczne instruktaże i właściwą adaptację pracowników. Wysoka wadliwość produktów, częste awarie źle obsługiwanych maszyn, obniżający się poziom wskaźników np.: OEE (wskaźnik efektywnego wykorzystania maszyn i urządzeń) pokazują, że nie opłaca się oszczędzać na skracaniu czasu adaptacji pracowników.
- kierownicy obciążają mentorów kilkoma / kilkunastoma uczniami jednocześnie. Metodyka TWI (program rozwoju kompetencji w przemyśle) i rola mentora / instruktora produkcji jednoznacznie wskazują na pracę 1 na 1. Metody te oparte o TWI polegają na instruowaniu przez mentora w jednym czasie jednej osoby na raz, a następnie aktywnej obserwacji demonstrowania przez ucznia trenowanych czynności i udzielaniu konstruktywnej informacji zwrotnej. Dzięki temu trening przebiega sprawnie, a uczeń, który jest pod ciągłym nadzorem mentora, na bieżąco weryfikuje swoje umiejętności, buduje lepszą samoocenę i wzmacnia poczucie własnej wartości.

Kategoria 2. 39% ankietowanych wskazało na niskie kompetencje mentorów, z podziałem na: Kompetencje w zakresie projektowania i realizacji szkoleń. Ze względu na braki kompetencyjne w zakresie projektowania i realizacji procesu mentoringu mentorzy popełniają błędy. Najczęściej są to:

- zbyt intensywne i za szybkie tempo nauki oraz zbyt duża dawka wiedzy przekazywana na raz,
- zbyt powierzchownie omówione czynności, niedomówienia, brak wyjaśnienia skutków i konsekwencji wykonywanych czynności,
- za mały nacisk położony na praktyczną aktywną naukę i zbyt dużo czasu poświęconego na naukę pasywną (czytanie, słuchanie, patrzeć bez zrozumienia).
- brak informacji zwrotnej i kształtowania nawyków w długim czasie po zakończeniu instruktażu.

Jednocześnie problemy dotyczą niskich kompetencji interpersonalnych. Przykładami takich błędów są:

- pomiędzy uczniem a jego mentorem często dochodzi do nieporozumień i konfliktów, na który wpływ mają różnice pokoleniowe, komunikacji, brak wiary w efektywność nauki, przemęczenie, niska motywacja,
- nowi pracownicy, szczególnie młodszy lub obcokrajowcy, są zestresowani nową sytuacją i nauka jest dla nich bardzo trudna. Szybko tracą cierpliwość lub poddają się, a mentorzy nie potrafią poradzić sobie z emocjami obydwu stron,
- pracownicy, którzy obawiają się zmiany stanowiska pracy negatywnie wpływają na mentorów. Niechętnie przechodzą ze „swojego miejsca” na nowe stanowiska, linie lub do nowego działu. Niektórzy nie potrafią poradzić sobie z taką sytuacją, boją się jej, wprowadzają niepotrzebną atmosferę strachu,
- kiedy młodszy szkół starszych, spotykają się z niechęcią i trudnościami w budowaniu sobie autorytetu; dodatkową trudnością jest fakt, że muszą odczytać pracownika starych nawyków, a dopiero później nauczyć właściwej pracy i postaw.

Kategoria 3. W badaniach wzięło udział 126 pracowników DUR, z których 24% oceniło, że kompetencje i świadomość pracowników produkcyjnych są na wystarczającym poziomie, ale 45% z nich oceniło, że są na poziomie zbyt niskim, wymagającym doskonalenia i rozwoju. Zapytani o to, co jest najważniejszym dla nich wyzwaniem w obszarze TPM (Program Kompleksowego Utrzymanie Ruchu Maszyn) w fabrykach, 53% z nich wskazało, że - zamiast ciągłego naprawiania awarii i usterek wywołanych niewłaściwym użytkowaniem - najważniejsze jest szkolenie, budowanie świadomości i kultury technicznej operatorów.

Powyższe dane pokazują zatem, że w Polsce sektor przemysłowy mierzy się z dynamicznym rozwojem, budową nowych fabryk, transferami nowych technologii i rozbudową linii produkcyjnych, a także zatrudnianiem coraz większej liczby nowych pracowników. Oznacza to, że przed mentorami produkcji stawiane są coraz większe wyzwania, ponieważ odpowiadają oni zarówno za proces adaptacji pracownika, jak rozwój jego kompetencji aż do uzyskania przez niego samodzielności na stanowisku produkcyjnym. Ze względu na liczne problemy zgłaszane przez mentorów, dotyczące powyższych zagadnień, niniejsza kwalifikacja wydaje się być potrzebna.

### Okres ważności certyfikatu kwalifikacji

Certyfikat jest ważny 3 lata

### Warunki przedłużenia ważności certyfikatu

Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest jeden z poniższych warunków: - udokumentowane 2-letnie doświadczenie w pracy związanej z zakresem merytorycznym kwalifikacji; - udokumentowane ukończenie minimum 3 szkoleń, których przedmiotem były zagadnienia opisane w efektach uczenia się niniejszej kwalifikacji.

**Kod Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED)**

0188 - Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z edukacją

**Kod PKD**

85.59.B - Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

**Minister właściwy wskazany przez wnioskodawcę**

Minister Rozwoju i Technologii

**Minister właściwy rozpatrujący wniosek**

Minister Rozwoju i Technologii

**W razie potrzeby, uzasadnienie wskazania ministra właściwego przez wnioskodawcę**

Nie dotyczy.

**Wnioskodawca**

Falco Industry Sp. z o.o.

**Dane podmiotu (dane uzupełniane automatycznie z bazy ZRK)****Ulica**

Wyspa Słodowa

**Numer budynku**

7

**Numer lokalu****Kod pocztowy**

50-266

**Miejscowość**

Wrocław

**Numer NIP**

8982273085

**Numer KRS, o ile został nadany**

0000948790

**Numer identyfikacyjny w przypadku osoby zagranicznej**

Imię i nazwisko osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu

**Imię**

**Nazwisko**

**E-mail osoby składającej wniosek**

Osoba do kontaktu w sprawie wniosku

Należy wskazać dane kontaktowe osoby, do której będą mogli zwracać się pracownicy ministerstwa rozpatrującego wniosek, np. w przypadku potrzeby dyskusji o treści opisu kwalifikacji.

**Imię**

**Nazwisko**

**E-mail**

**Numer telefonu**

**Klauzula RODO**

Oświadczam, że jestem uprawniony/a do przekazywania IBE danych osobowych osób trzecich (pracowników, współpracowników, ekspertów) oraz zobowiązuję się spełnić względem tych osób obowiązek informacyjny IBE, którego treść dostępna jest w Klauzuli informacyjnej.

**Załączniki do wniosku**

**Załączniki**

PLIK: Potwierdzenie zapłaty Falco Industry.pdf

**Typ załącznika**

Potwierdzenie opłaty

**Załączniki**

**Typ załącznika**

**Załączniki dot. procedowania wniosku**

**Oświadczenie**

Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.