**MATERIAŁY EDUKACYJNE Projekt „KOBIETY TEŻ BUDUJĄ STATKI 2”**

Projekt „KOBIETY TEŻ BUDUJĄ STATKI” jest z jednej strony odpowiedzią na potrzeby dynamicznie rozwijającego się sektora pomorskiej gospodarki, jaką jest branża morsko-logistyczna, oraz wyzwań, jakie stoją przed systemem edukacji – przygotowania młodzieży do dorosłego życia w świecie ciągłych zmian zachodzących na rynku pracy. Z drugiej strony celem Projektu jest wzmocnienie obecności
i pozycji kobiet w branży morskiej **z uwzględnieniem zasad równego traktowaniem kobiet i mężczyzn w środowisku pracy.**

Rok 2019 został ustanowiony przez Międzynarodową Organizację Morską IMO jako rok docenienia znaczenia roli kobiet w gospodarce morskiej. Był to rok, w którym ruszyła pierwsza edycja naszego Projektu, który z powodzeniem się rozwija. We współpracy z coraz liczniejszą grupą ekspertek promujemy i pokazujemy gdańskiej młodzieży sektor gospodarki morskiej przez pryzmat kobiecych karier (<https://kobiety.inkubatorstarter.pl/ekspert/>).

Kobiety, które są coraz liczniej obecne w gospodarce morskiej pokazują swoje wysokie kwalifikacje, siłę i determinację w zdobywaniu należnego im miejsca oraz wysokiej pozycji zawodowej na morskim rynku pracy.

Materiał, który oddajemy w Państwa ręce, został opracowany na podstawie wywiadów zawodoznawczych zrealizowanych w listopadzie 2020 roku.

Pasja, przygoda i możliwość rozwoju – tak o pracy w branży morskiej mówią kobiety. Zwracają uwagę na to, że – choć stereotypowo postrzegana jako obszar pracy mężczyzn – jest to branża, w której zawodowo mogą się realizować także one.

O swoich karierach opowiedziały nam trzy kobiety sukcesu pracujące w trzech sektorach branży morskiej

* **offshore – wydobycie gazu i ropy**
* **transport i logistyka – TSL**
* **sektor stoczniowy – budowa statków**

****Zapraszamy do analizy profili edukacyjno-zawodowych, na podstawie których wraz z młodzieżą można przeanalizować kilka wymiarów ważnych dla konstruowania ścieżki rozwoju zawodowego.
Z przekonaniem można napisać, że zaprezentowane sylwetki stanowią wzór do naśladowania (*ang. role model*).

**OPIS/ INSTRUKCJA**

Ćwiczenie składa się z trzech profili stanowiskowych. Każdy profil jest opisany według schematu

1. STANOWISKO
2. POZYCJA ZAWODOWA
3. KLUCZOWE OBOWIĄZKI
4. NARZĘDZIA PRACY
5. KLUCZOWE KOMPETENCJE
6. WYKSZTAŁCENIE

**Proponowane wykorzystanie materiałów.**

**Cześć 1**

Podziel grupę na kilka zespołów. Dla każdego z zespołów przygotuj kopertę i umieść w niej pocięte
na paskach papieru poszczególne kategorie opisu stanowiskowego (ZAŁ 1, ZAŁ. 2, ZAŁ. 3). Zadaniem grup będzie zbudować trzy profile.

►Po zakończeniu zadania omówcie efekty pracy, porównajcie wyniki analizy poszczególnych grup.

►Po omówieniu wyników pracy poszczególnych grup porównajcie wyniki z profilami stanowiskowymi.

►Na podstawie wskazanych przez Ekspertki współpracowników stwórzcie listę zawodów powiązanych z profilami omawianych stanowisk. Zastanówcie się jakie mogą być zadania tych pracowników, jakie wykształcenie i kompetencje posiadają te osoby. Opcjonalnie poszukajcie firm, ofert pracy na tych stanowiskach wykorzystując zasoby Internetu.

►Kolejnym etap: analiza oferty edukacyjnej zarówno szkół ponadpodstawowych jak i wyższych,
pod kątem dostępnych kierunków kształcących w branży morsko-logistycznej; wymogów stawianych kandydat(k)om na studia (przedmioty maturalne), analizy toku studiów itp.

**Część 2**

**KLUCZOWE KOMPETENCJE NA RYNKU PRACY**

W opisie stanowisk znajdziesz punkt “kluczowe kompetencje”, wprowadź to zagadnienie.

**Polecany materiał:**

► *The future of jobs 2020,* World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>(dostęp: 27.11.2020)

► Raport przygotowany przez Manpower Polska dotyczącą [Trendów na rynku pracy](https://www.manpowergroup.pl/raporty-rynku-pracy/) (aby otrzymać pełen dostęp trzeba subskrybować): <https://www.manpowergroup.pl/raporty-rynku-pracy/>, (dostęp: 27.11.2020)

**Pytania do pracy w grupach / parach – do wyboru**

* Zastanówcie się wspólnie nad tym, czym są kompetencje na rynku pracy.
* Jaka jest różnica pomiędzy wykształceniem a kompetencjami?
* Jak sądzisz, na które z poniżej wymienionych kluczowych kompetencji, wskazały Ekspertki? (zał. 4) (w przypadku tego pytania nie podejmuj wcześniej tematu kompetencji)
* Zastanów się, dlaczego wskazane kompetencje mogą być ważne w pracy Ekspertek i w jakich sytuacjach zawodowych je wykorzystują?

Zachęcamy do tworzenia własnych pytań i pomysłów na wykorzystanie materiałów!

****

**ZAŁ. 1**

**STANOWISKO NR 1 KONSULTANTKA ŚRODOWISKOWA**

|  |
| --- |
| **DR DOROTA BASTRIKIN****KONSULTANTKA ŚRODOWISKOWA /ENVIROMENTAL CONSULTANT** |
| Dr Dorota Bastrikin jest konsultantką środowiskową z ponad 15-letnim doświadczeniem w ekologii morza. Specjalizuje się w zarządzaniu środowiskowymi aspektami projektów z dalekomorskiego sektora naftowego. Posiada doświadczenie m. in. w ocenie wpływu inwestycji na środowisko morskie, szacowaniu ryzyka, studiach porównawczych, identyfikacji zagrożeń dla środowiska, jak również w badaniu ‘marine growth’ i identyfikacji gatunków inwazyjnych na podwodnych instalacjach. Jest ekspertką w zakresie badań w różnych dziedzinach oceanografii, włączając monitorowanie ekosystemów, badanie ichthyoplanktonu oraz monitorowanie zasobów ryb i skorupiaków morskich. |

|  |  |
| --- | --- |
| **STANOWISKO**  | **KONSULTANTKA ŚRODOWISKOWA**  |
| **POZYCJA ZAWODOWA**  | **GŁÓWNY KONSULTANT DS. ŚRODOWISKA (ang. PRINCIPAL ENVIRONMENTAL CONSULTANT)** |
| **KLUCZOWE OBOWIĄZKI**  | ZARZĄDZANIE PROJEKTAMIPLANOWANIE I KONTROLA FINANSOWA PROJEKTÓWPRZYGOTOWANIE DOKUMENTÓW PRZETARGOWYCHSPOTKANIA I NEGOCJAJCE Z KLIENTAMIZBIERANIE, ANALIZA I INTERPRETACJA DANYCH ORAZ SPORZĄDZANIE RAPORTÓW OCENY WPŁYWU INWESTYCJI NA ŚRODOWISKO DLA FIRM ZWIĄZANYCH Z WYDOBYCIEM ROPY NAFTOWEJ I GAZU (M.IN. CHRYSAOR, CONOCOPHILLIPS, BRIDGE PETROLEUM, SHELL, PERENCO, BP, CNRI, SUNCOR, SPIRIT ENERGY)PISANIE POZWOLEŃ ŚRODOWISKOWYCH ZWIĄZANYCH Z WYDOBYCIEM ROPY NAFTOWEJ I GAZU (M.IN. PON, OPEP, OPPC)ANALIZA I INTERPRETACJA REGULACJI PRAWNYCHEKSPERTYZY ‘MARINE GROWTH’ ORAZ GATUNKÓW INWAZYJNYCH NA INSTALACJACH PODWODNYCH |
| **NARZEDZIA PRACY, UMIEJĘTNOŚCI**  | KOMUNIKACJA PISANIE TECHNICZNYCH RAPORTÓW I PUBLIKACJIPROJEKTOWANIE PLAKATÓW NA KONFERENCJE NAUKOWE ZARZADZANIE PROJEKTAMI (PROJECT MANAGEMENT) DOŚWIADCZENIE W PROGRAMOWANIU W R (PROGRAM DO ANALIZY STATYSTYCZNEJ)PRACA Z PROGRAMAMI DO ANALIZY WIZUALNEJ (IMAGE PRO)BUDOWA I ZARZĄDZANIE BAZ DANYCH (ACCESS)BUDOWANIE MAP (ARCGIS)POWER POINT – PREZENTACJE PODCZAS OFICJALNYCH NARAD I KONFERENCJI NAUKOWYCH KOMPUTER: OPROGRAMOWANIE WINDOWS I MICROSOFT OFFICE |
| **WSPÓŁPRACOWNICY****I WSPÓŁPRACOWNICZKI**  | RÓŻNI KLIENCI ZLECAJĄCY EKSPERTYZY Z BRANŻY NAFTOWEJ PŁETWONURKOWIE ANALITYCY FINANSOWIANALITYCZKI MATEMATYCZNEBIOLODZY MORZAINŻYNIERKI PLATFORM WIERTNICZYCHPRAWNICZKIURZĘDNICY  |
| **KLUCZOWE KOMPETENCJE**  | ELASTYCZNOŚĆ POZNAWCZAKOMPLEKSOWE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓWWSPÓŁPRACA Z INNYMI |
| **WYKSZTAŁCENIE**  | 3 LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W GDAŃSKU / PROFIL: MATEMATYCZNY Z FIZYKĄ UNIWERSYTECKĄ  |
| UNIWERSYTET GDAŃSKI 5-LETNIE STUDIA MAGISTERSKIE KIERUNEK: OCEANOGRAFIA |
| STUDIA DOKTORANCKIE BIOLOGIA MORZA (MARINE SCOTLAND) LABORATORIUM MORSKIE / UNIWERSYTET W ABERDEEN  |

**ZAŁ. 2**

**STANOWISKO NR 2 AGENTKA CELNA**

|  |
| --- |
| **JOANNA PORATH****AGENTKA CELNA / CUSTOM AGENT** |
| Joanna Porath jest z wykształcenia absolwentką wydziału nawigacyjnego Akademii Morskiej (dziś Uniwersytet Morski w Gdyni). Swoje doświadczenie zdobywała w firmach spedycyjnych oraz logistycznych w Polsce i Niemczech. Od małej lokalnej spedycji, poprzez prowadzenie składu celnego w przedsiębiorstwie portowym, aż po Key Account Management w międzynarodowym koncernie. Podczas swojej wieloletniej pracy w sektorze TSL nabrała doświadczenia w codziennej pracy spedytorów oraz logistyków, a także ich podwykonawców, co w efekcie pozwala jej na starcie zrozumieć „clue” sytuacji, w której znajdują się jej Klienci. Kieruje się dewizą „Impossible is nothing”. Im trudniej tym ciekawiej. Im więcej korzyści dla Klienta można uzyskać, tym lepiej. A spektrum jest szerokie: uzyskanie certyfikacji upoważnionego przedsiębiorcy, uzyskanie pozwolenia na zastosowanie uproszczeń celnych czy przygotowanie procesów do kooperacji z podmiotami z poza UE. |

|  |  |
| --- | --- |
| **STANOWISKO**  | **AGENTKA CELNA**  |
|  | **CEO**  |
| **KLUCZOWE OBOWIĄZKI**  | ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WSZYSTKIE KWESTIE ROZWOJU BIZNESÓW DLA PRZEDSIĘBIORSTWA: POLSKA, NIEMCY I HOLANDIAPEŁNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZESPOŁY OPERACYJNE ZLOKALIZOWANE W POLSCE (43 WSPÓŁPRACOWNIKÓW) - BUDŻETOWANIE WSPÓŁPRACA Z INNYMI PODMIOTAMI PORATH W ZAKRESIE: POZWOLEŃ I GWARANCJI CELNYCH, CEN TRANSAKCYJNYCH, ROZLICZEŃ WEWNĘTRZNYCH PLANOWANIA ZASOBÓW PERSONALNYCH ORAZ FINANSOWYCH, SET UP’ACH DO REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH PROJEKTÓW MIĘDZYNARODOWYCH;POSZUKIWANIE ORAZ ZARZĄDZANIE WSPÓŁPRACĄ Z PARTNERAMI DO WSPÓŁPRACY PRZY PROJEKTACH WYMAGAJĄCYCH SPECJALNYCH UZGODNIEŃ LUB WARUNKÓWPOSZUKIWANIE PODWYKONAWCÓW ORAZ ZARZĄDZANIE WSPÓŁPRACĄ Z NIMI I SPRZEDAŻ I ROZWÓJ BIZNESUCOMPANY BRANDING NA RYNKU POLSKIM I EUROPEJSKIM  |
| **NARZEDZIA PRACY**  | UMIEJĘTNOŚCI AGENTA CELNEGO:WPIS NA LISTĘ AGENTÓW CELNYCH WEDŁUG MINISTERSTWA FINANSÓW NR 012967CERTYFIKAT AWA START UP SEMINAR ZOLLCERTYFIKAT HZA: POCHODZENIE TOWARÓW I PREFERENCJECERTYFIKATY DAKOSY:- IMPORT W ATLASIE ATLAS- EKSPORT W ATLAS- PRZYJĘCIE NA MAGAZYN ATLASDORADZTWO CELNE I PROCEDURY SPECJALNE CELNE W EUROPIEAEO: AUDYTY I CERTYFIKACJAAUDYTY I CERTYFIKACJA AEOAUDYTY I CERTYFIKACJA C-TPATNAJNOWSZA IMPLEMENTACJA PRZEPISÓW CELNYCH I PODATKOWYCH W POLSCE.UMIEJĘTNOŚCI IT:MICROSOFT OFFICE 2007, OPEN OFFICE, WINDOWS XP, MAC OSX, NAVISION, DAKOSY, HUZAR, SYMFONIA, CEO, ATLAS, EZT, ISZTAR, PROGRAMY TERMINALOWE JĘZYK NIEMIECKI JĘZYK ANGIELSKI  |
| **WSPÓŁPRACOWNICY I WSPÓŁPRACOWNICZKI**  | URZĘDNICZKI AGENCI CELNIARMATORZYSPEDYTORKI PRAWNICY LOGISTYCZKI HANDLOWCY TOWAROZNAWCY |
| **KLUCZOWE KOMPETENCJE**  | WNIOSKOWANIE I PODEJMOWANIE DECYZJI ZORIENTOWANIE NA USŁUGIWSPÓŁPRACA Z INNYMI |
| **WYKSZTAŁCENIE**  | IV LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W GDYNI / MATURA - MATEMATYKA I JĘZYK NIEMIECKIAKADEMIA MORSKA W GDYNI (OBECNIE: UNIWERSYTET MORSKI)**MAGISTER INŻYNIER TRANSPORTU ZE SPECJALIZACJĄ**: EKSPLOATACJA PORTÓW I FLOTY;PRODUCT MANAGER; AKADEMIA MORSKA W GDYNI (OBECNIE: UNIWERSYTET MORSKI), **MAGISTER TOWAROZNAWSTWA ZE SPECJALIZACJĄ:**AKADEMIA MORSKA W GDYNI (OBECNIE: UNIWERSYTET MORSKI)**INŻYNIER W TRANSPORTU ZE SPECJALIZACJĄ:** EKSPLOATACJA PORTÓW I FLOTY; |

**ZAŁ 3. KATARZYNA KNUTH**

|  |  |
| --- | --- |
| **STANOWISKO**  | INŻYNIER/ KONSTRUKTOR BUDOWY OKRĘTÓW / STRUCTURE ENGINER, NAVAL ARCHITECT |
| **POZYCJA ZAWODOWA**  | SENIOR NAVAL ARCHITECT (STARSZY KONSTRUKTOR BUDOWY OKRĘTÓW) |
| **KLUCZOWE OBOWIĄZKI**  | WYKONYWANIE PROJEKTÓW STATATKÓW Z ZAPEWNIENIEM, ŻE JEST ON TECHNICZNIE ZGODNY Z PRZEPISAMI PLANOWANIE ETAPÓW PROJEKTU I PRODUKCJI, PROWADZENIE KLIENTA PRZEZ ETAPY PROJEKTU SŁUŻĄC WSPARCIEM ZE STRONY TECHNICZNEJ ANALIZA DOKUMENTACJI POD KĄTEM ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI RYSUNKI DOKUMENTACJI TECHNICZNEJ / ROBOCZEJ / ZDAWCZEJ M.IN STSTEMU CUMOWANIA; KONSTRUKCJI KADŁUBA, FUNDAMENTÓW POD URZĄDZENIA TYPU SPRĘŻARKI, POMPY, DŹWIGIPROCEDURY NAPRAW I PRZEGLĄDÓW WYKONYWANIE LIST CZĘŚCI ZAPASOWYCH DO URZĄDZEŃ PROJEKTOWANIE SYSTEMÓW BEZPIECZEŃSTWA – PLANY EWAKUACJI, ROZMIESZCZENIA ŚRODKÓW RATUNKOWYCH, LISTY ZADAŃ DLA KAŻDEGO MARYNARZA W RÓŻNYCH STANACH ZAGROŻENIA NP. POŻAR, ATAK PIRATÓW WYSTRÓJ WNĘTRZ (DOKUMENTACJA TECHNICZNA, DOKUMENTACJA ROBOCZA, ANALIZA ZGODNOŚCI Z PROJEKTEM ELEKTRYKI)OBLICZENIA WYTRZYMAŁOŚCIOWE (NP. MASZTY, TRAPY) |
| **NARZEDZIA PRACY**  |  AUTOCAD AUTOCAD INVENTOR NAPA – DO PROJEKTÓW KADŁUBOWYCH, HYDROSTATYCZNYCH ORAZ STABILNOŚCINUPAS ORAZ CADMATIC SOLIDWORKS, SIMENS NX RHINOCEROS + DODATEK ORCAAVEVAANSYSPAKIET OFFICEPRZEPISY:TOWARZYSTWA KLASYFIKACYJNE* + - PRS – POLSKI REJESTR STATKÓW
		- DNV GL – POŁĄCZENIE NORWESKIEGO DNV ORAZ NIEMIESCKIEGO GL
		- LLOYD'S REGISTER – WIELKA BRYTANIA

IMO – ŚWIATOWA ORGANIZACJA MORSKA* + - * + SOLAS
				+ FFS CODE – PRZEPISY BEZPIECZEŃSTWA/ POŻAROWE
 |
| **WSPÓŁPRACOWNICY I WSPÓŁPRACOWNICZKI** | ZAŁOGA – MARYNARZE ARMATORZYSTOCZNIE INNI PROJEKTANCI/KIINŻYNIERKIELEKTRYCY  |
| **KLUCZOWE KOMPETENCJE**  | KREATYWNOŚĆWSPÓŁPRACA Z INNYMIKOMPLEKSOWE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW |
| **WYKSZTAŁCENIE**  | XV LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W GDAŃSKU; KLASA MENAGERSKA  |
| POLITECHNIKA GDAŃSKA, STUDIA INŻYNIERSKIE, [KATEDRA TECHNOLOGII OBIEKTÓW PŁYWAJĄCYCH, SYSTEMÓW JAKOŚCI I MATERIAŁOZNAWSTWA](https://oio.pg.edu.pl/katedra-technologii-obiektow-plywajacych-systemow-jakosci-i-materialoznawstwa/), [WYDZIAŁ OCEANOTECHNIKI I OKRĘTOWNICTWA](https://oio.pg.edu.pl/) |

**ZAŁ 4.**

**LISTA 10 KLUCZOWYCH KOMPETENCJI NA RYNKU PRACY**

**(WORLD ECONOMIC FORUM)**

**• Kompleksowe rozwiązywanie problemów**

Niezmiennie znajduje się na pierwszym miejscu listy. To umiejętność analizowania wielu danych i informacji, podejmowania decyzji i wdrażania rozwiązań. W przyszłości jej znaczenie może spadać w sektorach mocniej zautomatyzowanych, takich jak: infrastruktura czy energetyka, wzrośnie jednak w usługach i informatyce.

**• Krytyczne myślenie**

Umiejętność logicznego rozumowania i chłodnej analizy zyskuje na znaczeniu. W czasach zaawansowanych technologii i skomplikowanych rozwiązań osoba, która potrafi krytycznie podejść do sytuacji i ocenić ją będzie
na wagę złota.

**• Kreatywność**

Awansowała z dziesiątego miejsca w rankingu na trzecie. To będzie umiejętność absolutnie kluczowa nie tylko
w branżach, z którymi dziś się kojarzy – jak media czy rozrywka, ale wszędzie. Praca będzie czekać na osoby myślące niestandardowo, bo to one będą w stanie wymyślać nowe usługi i produkty, w szybko zmieniających się czasach.

**• Zarządzanie ludźmi**

Ta i kolejna cecha pokazują, że jeszcze ważniejsza na rynku zatrudnienia będzie praca zespołowa. Pracodawcy będą potrzebować liderów: empatycznych, panujących nad mową ciała i umiejących jasno komunikować się
z ludźmi.

**• Współpraca z innymi**

Raport definiuje ją jako "umiejętność dostosowywania swoich decyzji i zachowań do tego, jak zachowują się inni". Chodzi więc o pewną elastyczność, nieupieranie się przy swoim zdaniu oraz otwartość na współpracowników.

**• Inteligencja emocjonalna**

To nowość w rankingu. Badania od dawna pokazują, że im wyższa inteligencja emocjonalna, tym wyższa produktywność pracownika. Osoba z takimi kompetencjami potrafi rozpoznawać i nazywać swoje emocje
i emocje innych. Potrafi tym samym, łatwiej rozwiązywać konflikty i rozładowywać napięcie.

**• Wnioskowanie i podejmowanie decyzji**

Pracownik 2020 roku musi być samodzielny. Czekanie, aż ktoś załatwi sprawę za nas, nie jest dobrą strategią. Praca w przyszłości będzie wymagała umiejętności szybkiego podejmowania trudnych decyzji.

**• Zorientowanie na usługi**

To potocznie mówiąc, bycie frontem do klienta. Pracownik skupiony na tym, by pomóc innym będzie poszukiwany na rynku. Chodzi tu zarówno o pracę w zespole, jak i z klientem.

**• Negocjacje**

Bezkonfliktowe rozwiązywanie problemów oraz umiejętność godzenia różnych poglądów i stanowisk spadła
w zestawieniu Światowego Forum Ekonomicznego, ale ciągle się liczy.

**• Elastyczność poznawcza**

Zakłada umiejętność znajdowania i łączenia różnych pomysłów, idei i danych. Zdolność widzenia połączeń między na pozór różnymi rzeczami gwarantuje firmom rozwój. Praca przyszłości będzie w dużej mierze oparta
na wybieraniu najlepszych z tysięcy pomysłów.

**OPRACOWAŁA: ANNA DUKOWSKA**

**Strona projektu:**

<http://kobiety.inkubatorstarter.pl/>

<https://www.facebook.com/groups/kobietytezbudujastatki/>

**Kontakt**:

Anna Miler, e-mail:a.miler@inkubatorstarter.pl, tel. 58 731 65 54

**Projekt „Kobiety też budują statki 2”
dofinansowano ze środków Miasta Gdańska**

