



Projekt współfinansowany ze środków  
Europejskiego Funduszu Społecznego



---

**Projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - SPO RZL**  
*Opracowanie i upowszechnienie*  
*krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*

**WYBRANE OBSZARY ZASTOSOWANIA  
KRAJOWYCH STANDARDÓW KWALIFIKACJI  
ZAWODOWYCH**

**Radom, Grudzień 2007**

**Ireneusz Woźniak**  
Instytut Technologii Eksploatacji  
- Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu

## **WYBRANE OBSZARY ZASTOSOWANIA KRAJOWYCH STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH**

### **Wstęp**

Artykuł przedstawia ogólną charakterystykę rezultatów projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” oraz możliwości wykorzystania standardów do potwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych, w kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji. Inicjatorem i promotorem projektu, jak również merytorycznym odbiorcą prac i rezultatów był Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W celu rozwiązywania problemów związanych z uwarunkowaną historycznie odrębnością krajowych systemów edukacji zawodowej, wprowadza się instrumenty ułatwiające porównywanie świadectw, dyplomów i uznawanie kwalifikacji migrujących pracowników. Standardy kwalifikacji zawodowych, z uwagi na ich związek z rynkiem pracy i gospodarką, mogą się przyczynić do zapewnienia jakości edukacji zawodowej oraz pomóc w porównywaniu i ocenie kwalifikacji uzyskanych w różnych krajach i odmiennych systemach edukacji.

### **1. Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych**

Jako datę pierwszej w Polsce publicznej refleksji o standardach kwalifikacji zawodowych przyjmuje się rok 1993, w którym, w dniach 10-11 grudnia, odbyła się międzynarodowa konferencja „System standardów kwalifikacji zawodowych” zorganizowana przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr. Jednak pierwsze prace projektowe miały miejsce w latach 1998-2000, w projekcie PHARE’98 „Analiza potrzeb szkoleniowych”, z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz ze wsparciem Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego w Turynie (*European Training Foundation – ETF*). Zaowocowały one ustaleniem metodologii badania wymagań

pracodawców i określania standardów kwalifikacji oraz opracowaniem opisów standardów kwalifikacji dla 8 zawodów. Kolejnych 40 standardów powstało w projekcie PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” nadzorowanym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w latach 2002–2004. W ramach projektu Ministerstwa Gospodarki i Pracy, PHARE 2002 „Doskonalenie umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia w dziedzinie wprowadzenia w życie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES” opracowano 7 standardów dla zawodów i specjalności występujących w urzędach pracy.

Największym, jak dotychczas, projektem dotyczącym standardów kwalifikacji był projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Zamówienie zrealizowano w latach 2006-2007 ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, Działanie 1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, Schemat a) „Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia”. Projekt powstał z myślą o beneficjentach reprezentujących z jednej strony świat gospodarki i rynku pracy, a z drugiej świat edukacji zawodowej. Wpisał się on w prowadzone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej działania na rzecz rozwoju instrumentów i instytucji rynku pracy.

Ogólnym celem przedsięwzięcia było rozwijanie narzędzi przydatnych do:

- usprawnienia podejmowania decyzji w obszarze polityki zatrudnienia i edukacji,
- zapewnienia wysokiej jakości edukacji ustawicznej, w szczególności w formach pozaszkolnych,
- rozwoju mobilności zawodowej osób dorosłych dzięki zwiększeniu przejrzystości kwalifikacji i ich dostosowania do potrzeb rynku pracy.

Powyższe cele korespondują z priorytetami *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, przyjętej przez Radę Ministrów w lipcu 2003 r.<sup>1</sup> Standardy kwalifikacji zawodowych są tam uwzględnione jako podstawa ustanawiania standardów edukacyjnych oraz czynnik zapewniania jakości w kształceniu zawodowym i ustawicznym.

W ramach projektu zrealizowano trzy działania wraz z towarzyszącymi im zadaniami:

1. Opracowanie opisów 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, obejmujące:
  - *Zadanie 1.1.* Przeprowadzenie kampanii informacyjnej i określenie potrzeb w zakresie opracowania standardów kwalifikacji zawodowych;

---

<sup>1</sup> Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010, MEN, Warszawa 2003

- *Zadanie 1.2.* Przygotowanie i przeprowadzenie badań w przedsiębiorstwach (dla 200 wybranych zawodów/specjalności);
  - *Zadanie 1.3.* Opracowanie opisów 200 standardów kwalifikacji zawodowych dla wybranych zawodów/specjalności.
2. Upowszechnienie informacji o standardach kwalifikacji zawodowych, obejmujące:
- *Zadanie 2.1.* Wydanie – w formie broszur – 240 opisów krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i ich dystrybucja (200 nowoopracowanych standardów oraz 40 standardów opracowanych w projekcie Phare 2000).
  - *Zadanie 2.2.* Opracowanie i wydanie artykułów i publikacji książkowych dotyczących problematyki standardów kwalifikacji zawodowych.
  - *Zadanie 2.3.* Zorganizowanie dwóch konferencji popularyzujących problematykę standardów kwalifikacji zawodowych i dorobek projektu, z udziałem ekspertów międzynarodowych.
3. Przeprowadzenie badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników, obejmujące:
- *Zadanie 3.1.* Opracowanie metody i narzędzi do badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych i ich ewaluacja;
  - *Zadanie 3.2.* Przeprowadzenie badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych (dwukrotnie – na początku i pod koniec realizacji projektu).

Wykonawcą projektu było Konsorcjum składające się z czterech podmiotów: Doradca Consultants Ltd., Gdynia (spółka pełniąca rolę lidera), Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Demos Polska Sp. z o.o. w Warszawie, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, przy udziale podwykonawców: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Pracownia Badań Społecznych DGA w Sopocie.

W celu realizacji zadań projektu powołano i przeszkolono 200 zespołów autorskich. Badania, zakończone w grudniu 2006 roku, objęły 2865 przedsiębiorstw i instytucji, gdzie przeanalizowano wymagania ok. 11460 stanowisk pracy. Liczba osób zaangażowanych do wykonania zadań projektu przekroczyła 10 tys. Na szczególne podkreślenie zasługuje szeroki i aktywny udział w projekcie pracodawców i pracobiorców oraz reprezentujących ich organizacji. Stwarza to nadzieję, że opracowane z ich udziałem standardy kwalifikacji zawodowych przyczynią się do poprawy jakości kształcenia zawodowego oraz staną się

narzędziem wykorzystywanym na rynku pracy w procesach rekrutacji i selekcji pracowników, wartościowania pracy, ocen pracowniczych i planowania rozwoju zawodowego.

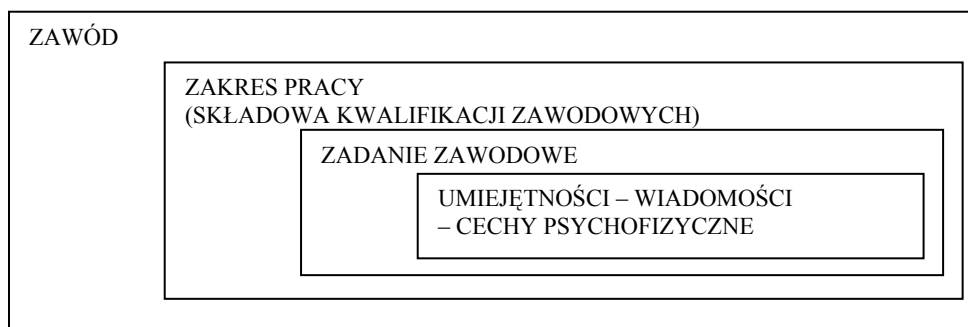
Zbiór sukcesywnie opracowywanych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest ogólnie dostępny w internetowej bazie danych założonej na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pod adresem: <http://www.standaryizskolenia.praca.gov.pl>.

## **2. Struktura i metodologia określania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych**

Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych projektowane są dla zawodów i specjalności ujętych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności i porządkują kwalifikacje, towarzyszące pracy zawodowej według rodzajów i poziomów kwalifikacji. Krajowy standard kwalifikacji zawodowych powstaje w oparciu o analizę zawodu, która polega na wyodrębnieniu **zakresów pracy** w zawodzie oraz typowych **zadań zawodowych Z-n** ( $n = 1, 2, 3, \dots$ ). Przyjęto, że zakres pracy ma odpowiadać potrzebom rynku pracy tzn. powinna istnieć możliwość zatrudnienia pracownika w danym zakresie pracy, na jednym lub kilku stanowiskach. Zakresom prac przyporządkowano tzw. **składowe kwalifikacje zawodowych K-i** ( $i = 1, 2, 3, \dots$ ). Każdej składowej kwalifikacji zawodowych przyporządkowano co najmniej jedno (najczęściej kilka) zadań zawodowych. Korelację między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych przedstawia odpowiednia tabela opisu standardu.

W kolejnym kroku analizy każde zadanie zawodowe rozpisano na zbiory: umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych. W grupie kwalifikacji podstawowych i specjalistycznych, poszczególnym umiejętnościom, wiadomościom i cechom psychofizycznym przyporządkowano oznaczenia tych składowych kwalifikacji zawodowych K-i, w których dana umiejętność, wiadomość i cecha jest wykorzystywana. W grupie kwalifikacji ogólnozawodowych i ponadzawodowych nie indeksuje się umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych symbolami K-i, gdyż z definicji są one przypisane do wszystkich składowych kwalifikacji zawodowych K-i.

Rys. 1 przedstawia etapy analizy zawodu.



Rys. 1. Etapy analizy zawodu

W strukturze standardu wyróżniono cztery grupy kwalifikacji zawodowych: ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne.

**Kwalifikacje ponadzawodowe** opisane są zbiorami umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych wspólnych dla branży, w której zawód funkcjonuje. Można mówić także o pojęciu „rodziny zawodów” lub wspólnym „rdzeniu zawodowym”, dla którego wyodrębniono kwalifikacje ponadzawodowe. Są one bardzo bliskie pojęciu „kwalifikacji kluczowych” – te jednak rozumie się jako wspólne dla wszystkich zawodów, a nie tylko branży zawodowej.

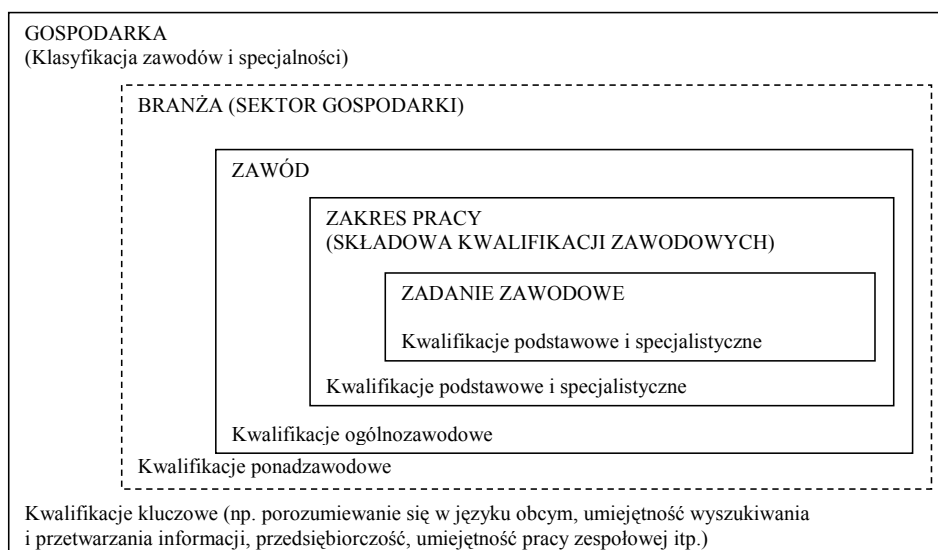
**Kwalifikacje ogólnozawodowe** są wspólne z kolei dla tzw. „składowych kwalifikacji zawodowych” wyodrębnionych w Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych. Kilku słów wyjaśnień wymaga nowe – na gruncie polskiego zawodoznawstwa – pojęcie „składowych kwalifikacji zawodowych”. Zostało ono wprowadzone jako realizacja idei podzielenia zawodów szerokoprofilowych – charakterystycznych dla zawodów nauczanych w szkole – na mniejsze części. Owe mniejsze obszary zawodu opisują „składowe kwalifikacji zawodowych” – składowe, dlatego że w sumie składają się na cały zawód. Jedna składowa kwalifikacji zawodowych powstaje przez połączenie kilku powiązanych ze sobą zadań zawodowych. Łączenie tych zadań jest podporządkowane idei nadrzędnej – grupa zadań zawodowych nazwana „składową kwalifikacji zawodowych” ma dać osobie możliwość zatrudnienia na stanowisku pracy, występującym w gospodarce. Co za tym idzie, po zmianie przepisów prawa oświatowego, będzie można kształcić w „modułach umiejętności zawodowych”. Wynika z tego, że niekoniecznie kształcenie będzie musiało dotyczyć całego zawodu, jak to ma miejsce w obecnym systemie edukacji zawodowej, ale będzie mogło być rozbite na części zwane modułami. Efektem „kształcenia modułowego” będzie uelastycznienie edukacji zawodowej szkolnej i pozaszkolnej, bowiem moduły będzie można realizować zarówno w systemie szkolnym, jak i na kursach w systemie pozaszkolnym.

Kolejna grupa kwalifikacji zawodowych wyodrębnionych w Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych to **kwalifikacje podstawowe dla zawodu**. Są one charakterystyczne dla jednej lub kilku (ale nie wszystkich) składowych kwalifikacji zawodowych.

Ostatnia, czwarta grupa to **kwalifikacje specjalistyczne**. Zdefiniowano je jako rzadziej występujące umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, towarzyszące mniej typowym zadaniom zawodowym, które wykonuje stosunkowo mała populacja pracowników zatrudnionych w zawodzie, wyspecjalizowanych w dość wąskiej działalności, tym niemniej owa specjalizacja jest niezbędna dla poprawnego wykonywania określonej pracy zawodowej.

Uporządkowanie kwalifikacji zawodowych według poziomów kwalifikacji ma na celu ukazanie: złożoności pracy, stopnia trudności i ponoszonej odpowiedzialności. Zasadą było oddzielenie od siebie dwóch kwestii: wykształcenia, towarzyszącego zdobywaniu kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnym i pozaszkolnym oraz rzeczywistych umiejętności wymaganych do wykonywania pracy na typowych stanowiskach pracy. Przyjęto nadrzędność rzeczywistych wymagań stanowisk pracy nad wymaganiami określonymi w podstawach programowych kształcenia w zawodzie (i pochodzącymi od nich programami kształcenia zawodowego oraz standardami wymagań egzaminacyjnych będących podstawą do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe).

Rys. 2 przedstawia zasięg poszczególnych rodzajów kwalifikacji zawodowych.



Rys. 2. Zasięg rodzajów kwalifikacji zawodowych

W Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych zdefiniowano **pięć poziomów kwalifikacji**.

**Na poziomie pierwszym** umieszcza się umiejętności, towarzyszące pracom prostym, rutynowym, wykonywanym pod kierunkiem i kontrolą przełożonego. Najczęściej jest to praca wykonywana indywidualnie. Do wykonywania pracy na poziomie pierwszym wystarcza przyuczenie. Osoba, wykonująca pracę ponosi za nią indywidualną odpowiedzialność za działania zawinione.

**Poziom drugi** wymaga samodzielności i samokontroli przy wykonywaniu typowych zadań zawodowych. Pracownik potrafi pracować w zespole pod nadzorem kierownika zespołu. Ponosi indywidualną odpowiedzialność za działania zawinione.

**Na poziomie trzecim** kwalifikacji zawodowych pracuje pracownik, który wykonuje złożone zadania zawodowe. Złożoność zadań generuje konieczność posiadania umiejętności rozwiązywania nietypowych problemów towarzyszących pracy. Pracownik potrafi kierować małym, kilku lub kilkunastoosobowym zespołem pracowników. Ponosi odpowiedzialność zarówno za skutki własnych działań, jak i za działania kierowanego przez siebie zespołu.

**Poziom czwarty** wymaga od pracownika umiejętności wykonywania wielu różnorodnych, często skomplikowanych i problemowych zadań zawodowych. Zadania te mają charakter techniczny, organizacyjny i specjalistyczny oraz wymagają samodzielności powiązanej z poczuciem ponoszenia wysokiej osobistej odpowiedzialności. Pracownik musi potrafić kierować zespołami średniej i dużej liczebności, od kilkunastu do kilkudziesięciu osób, podzielonymi na podzespoły.

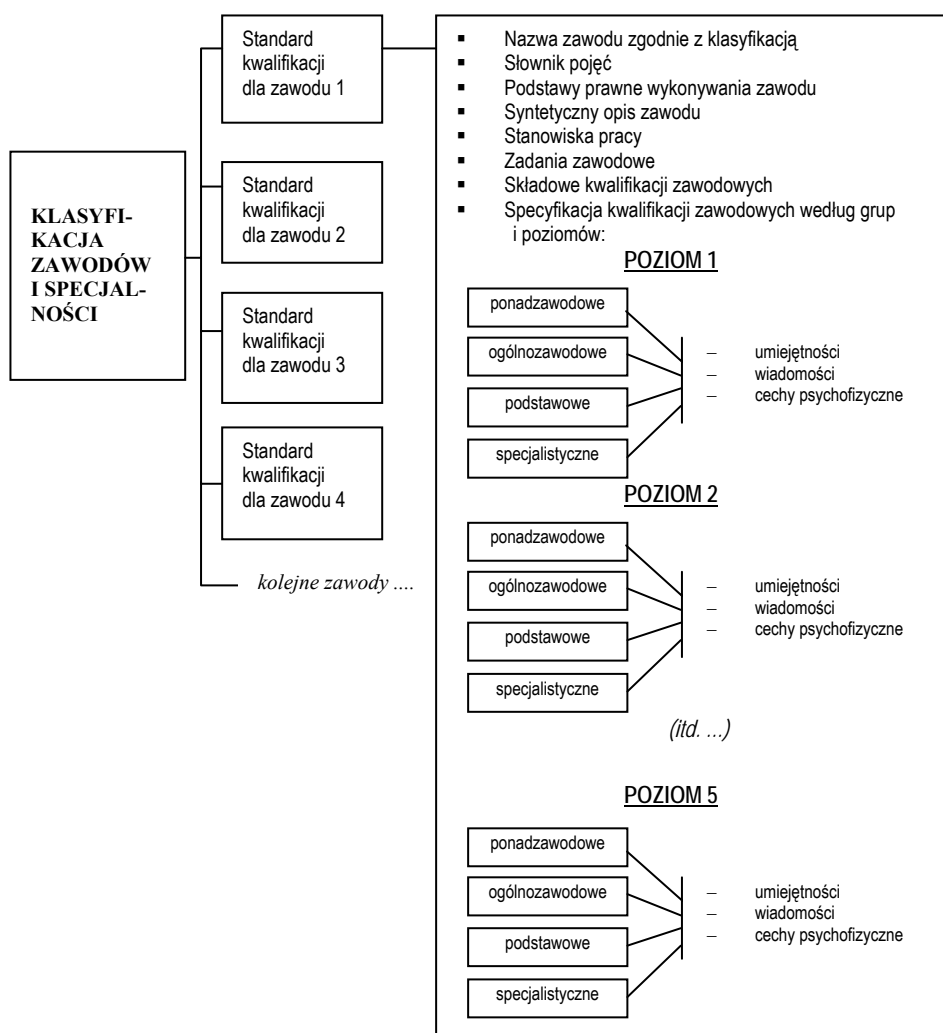
**Poziom piąty** reprezentują pracownicy, którzy kierują organizacjami i podejmują decyzje o znaczeniu strategicznym. Potrafią diagnozować, analizować i prognozować złożoną sytuację gospodarczą i ekonomiczną oraz wdrażać swoje pomysły do praktyki organizacyjnej i gospodarczej. Są w pełni samodzielni, działają w sytuacjach przeważnie problemowych, ponoszą odpowiedzialność i ryzyko, wynikające z podejmowanych decyzji i działań. Pracownicy ponoszą także odpowiedzialność za bezpieczeństwo i rozwój zawodowy podległych im osób i całej organizacji.

Oprócz uporządkowania kwalifikacji zawodowych standard zawiera wykaz podstawowych aktów prawnych, regulujących wykonywanie pracy w zawodzie, syntetyczny opis zawodu i wykaz typowych stanowisk pracy w układzie pięciu poziomów kwalifikacji zawodowych.

Na rys. 3 przedstawiono model polskich standardów kwalifikacji zawodowych.



Oczekuje się, że opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych stworzy podstawy dla efektywnie funkcjonującego systemu ustawicznej edukacji zawodowej, silniej zwiąże szkolny system edukacji zawodowej z rynkiem pracy i podniesie skuteczność polityki zatrudnienia.



Rys. 3. Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych

Zgodnie z ideą budowania standardów kwalifikacji zawodowych jako dokumentów odzwierciedlających rzeczywiste wymagania pracy, procedura projektowania składała się z dwóch zasadniczych części: przeprowadzenie badań wymagań kwalifikacyjnych w przedsiębiorstwach oraz opracowanie opisu standardu zgodnie z wynikami badań. Uzyskane w ten sposób dokumenty mają rangę pierwotnych źródeł informacji o zawodzie i mogą służyć różnym celom i podsystemom społecznym (np. edukacji, zatrudnieniu, poradnictwu, przejrzystości, porównywalności, mobilności, bezpieczeństwu itp.).

Badania w przedsiębiorstwach wykorzystywały metodę ekspercką opartą na analizie pracy, z użyciem kwestionariusza ankiety. Kwestionariusz zawierał zadania zawodowe z podziałem na: technologiczne/wykonawcze, organizacyjne, kierowania i współpracy, kontroli o oceny jakości. Każde zadanie było rozpisane w kwestionariuszu na umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne konieczne do jego realizacji. Kwestionariusz zawierał także wykaz typowych stanowisk pracy w zawodzie/specjalności. Proponowane zapisy podlegały ocenie respondentów z możliwością wnoszenia uwag i własnych propozycji. Respondentami byli pracownicy zatrudnieni na typowych dla zawodu lub specjalności stanowiskach pracy oraz ich przełożeni. Opracowanie opisu standardu polegało na przełożeniu zapisów ustalonych w badaniach, do wzorcowego formularza standardu kwalifikacji. Po dokonaniu analizy ilościowych i jakościowych wyników ankietowania przygotowywano syntetyczny opis zawodu i wyodrębniano składowe kwalifikacji zawodowych. Następnie konstruowana była tabela korelacji między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych. W kolejnym kroku przypisywano poszczególne umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne do pięciu poziomów oraz czterech rodzajów kwalifikacji (ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych). Ewaluacja opisu standardu miała miejsce podczas seminarium z udziałem członków zespołu autorskiego oraz trzech zewnętrznych ewaluatorów. Po poprawieniu treści standardu zgodnie z uwagami ewaluatorów, recenzenci (dwie osoby dla każdego standardu) wnosili własne uwagi prowadzące do udoskonalenia zapisów. Przygotowane po recenzjach opisy standardów kierowane były do oceny przez Komisję ds. Standardów właściwą dla zawodu. Decyzję o zatwierdzeniu standardu Komisja podejmowała w głosowaniu jawnym, zwykłą większością głosów.

Wykaz opracowanych w projekcie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych zawiera ZAŁĄCZNIK 1.

### **3. Europejskie Ramy Kwalifikacji a krajowe standardy kwalifikacji zawodowych**

System uznawalności i porównywalności świadectw, dyplomów oraz kwalifikacji zyskał nowy instrument wsparcia. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej zatwierdziły w dniu 24 października 2007 r. propozycję Komisji w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie „...jako narzędzia

odniesienia w celu porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach kwalifikacji”  
(patrz: Ramka 1)<sup>2</sup>.

**RAMKA 1**

**NINIEJSZYM ZALECAJĄ (tzn. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej) PAŃSTWOM CZŁONKOWSKIM, CO NASTĘPUJE:**

1. Stosowanie europejskich ram kwalifikacji jako narzędzia odniesienia w celu porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach kwalifikacji oraz wspieranie zarówno uczenia się przez całe życie, jak i równych szans w społeczeństwie opartym na wiedzy, a także dalszą integrację europejskiego rynku pracy, w poszanowaniu dla bogactwa różnorodności krajowych systemów edukacji.
2. Odniesienie krajowych systemów kwalifikacji do europejskiego systemu kwalifikacji do 2010 r., w szczególności poprzez odniesienie w sposób przejrzysty poziomów kwalifikacji do poziomów określonych w załączniku II i poprzez opracowanie, w przypadkach, które uznają za stosowne, krajowych ram kwalifikacji zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką.
3. W odpowiednich przypadkach przyjęcie środków mających na celu zagwarantowanie, że do 2012 r. wszystkie nowe świadectwa, dyplomy i dokumenty Europass potwierdzające zdobyte kwalifikacje, wydane przez właściwe organy, będą zawierały wyraźne odniesienie – za pośrednictwem krajowych systemów kwalifikacji – do odpowiedniego poziomu europejskich ram kwalifikacji.
4. Stosowanie podejścia opartego na wynikach nauczania przy definiowaniu i opisywaniu kwalifikacji oraz promowanie uznawania kształcenia nieformalnego i incydentalnego zgodnie ze wspólnymi europejskimi zasadami uzgodnionymi w konkluzjach Rady z dnia 28 maja 2004 r., przy zwróceniu szczególnej uwagi na obywateli najbardziej narażonych na bezrobocie lub niepewne formy zatrudnienia, w przypadku których takie podejście może ułatwić zwiększanie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie oraz dostęp do rynku pracy.
5. Promowanie i stosowanie zasad zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu, określonych w załączniku III, przy odnoszeniu kwalifikacji zdobytych w placówkach szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego należących do krajowych systemów kwalifikacji do europejskich ram kwalifikacji.
6. Wyznaczenie krajowych ośrodków koordynacyjnych, w każdym przypadku powiązanych ze szczególnymi strukturami i wymogami państw członkowskich, do wspierania powiązań między krajowym systemem kwalifikacji a europejskimi ramami kwalifikacji i – wraz z innymi odpowiednimi organami krajowymi – kierowania nimi w celu promowania jakości i przejrzystości tych powiązań.

\* \* \*

*Fragment rezolucji legislacyjnej Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.*

Zgodnie z powyższym zaleceniem kraje członkowskie UE opracują do 2010 r. schematy porównywania kwalifikacji krajowych z przyjętym wzorcem europejskim, jakim są Europejskie Ramy Kwalifikacji. Utworzono w ten sposób warunki do rozpoczęcia prac nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji oraz Krajowym Systemem Kwalifikacji. W Polsce prace z tym związane zaplanowano w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki w latach 2007 – 2013. Ideą przewodnią działań jest hasło „uczenie się przez całe życie”, dlatego Krajowe Ramy Kwalifikacji muszą uwzględnić szerokie spektrum kwalifikacji będących potwierdzonymi w danym kraju wynikami uczenia się w systemie szkolnym i pozaszkolnym, a także formalnym, nieformalnym i pozaformalnym (incydentalnym), w tym również na poziomie akademickim.

<sup>2</sup> Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (COM(2006)0479 – C6-0294/2006 – 2006/0163(COD)), dostępna na stronie <http://www.europarl.europa.eu>

Budowa Europejskich Ram Kwalifikacji narzuca konieczność zebrania i rozpatrzenia określonych informacji o wynikach kształcenia. Model Europejskich Ram Kwalifikacji wyróżnia trzy zbiory informacji (tzw. deskryptory) definiujące każdy z ośmiu poziomów:<sup>3</sup>

- wiedza,
- umiejętności,
- kompetencje osobiste i zawodowe.

Wśród kompetencji osobistych i zawodowych wyróżniono cztery grupy:

- samodzielność i odpowiedzialność (*autonomy and responsibility*);
- kompetencje związane z umiejętnością uczenia się (*learning competence*);
- kompetencje komunikacyjne i społeczne (*communication and social competence*);
- kompetencje profesjonalne (inaczej: fachowe, specjalistyczne) i zawodowe (*professional and vocational competence*).

Z kolei dyskusja nad Ramową Strukturą Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, prowadzona w ramach tzw. Procesu Bolońskiego, zaowocowała propozycją, w której wyróżniono cztery poziomy kwalifikacji, odpowiadające trzem cyklom kształcenia na poziomie wyższym, wraz z dodatkowym tzw. krótkim cyklem, oznaczającym ukończenie „krótkich” studiów wyższych w ramach I cyklu lub w powiązaniu z I cyklem (taki system funkcjonuje w niektórych krajach, chociaż nie w Polsce). Zgodnie z ogólną zasadą deskryptory Ramowej Struktury Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego opisują kwalifikacje „wynikowe” studenta kończącego określony cykl.<sup>4</sup>

Rozwijana w Polsce koncepcja Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych w sposób jawny proponuje i wyraźnie definiuje pięć poziomów kwalifikacji zawodowych. Standardy kwalifikacji zawodowych opisują wymagania towarzyszące pracy w określonych zawodach i specjalnościach, na typowych stanowiskach, a podstawą opisu tych wymagań – jak już wcześniej sygnalizowano – są badania zawodoznawcze prowadzone w zakładach pracy.<sup>5</sup>

W tabeli 1. zestawiono deskryptory definiujące poziomy kwalifikacji oraz propozycję przyporządkowanie pięciu poziomów polskich Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji. Przyporządkowanie

---

<sup>3</sup> Commission of the European Communities: „Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning”. Brussels, 8.7.2005, SEC(2005) 957.

<sup>4</sup> Grupa Robocza Procesu Bolońskiego ds. Ramowych Struktur Kwalifikacji: „Ramowa struktura kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego”. Ministerstwo Nauki, Techniki i Innowacji, Dania, luty 2005 (w tłumaczeniu na język polski).

<sup>5</sup> Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.): „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca”. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.

kwalfikacji odpowiadających czterem cyklom kształcenia w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji zaproponowane zostało w dokumencie „Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”.<sup>6</sup>

**Tabela 1. Propozycja równoważności deskryptorów definiujących poziomy kwalifikacji (opracowanie własne)**

Poziomy kwalifikacji w Krajowych Standardach Kwalifikacji Zawodowych	Poziomy kwalifikacji w Europejskich Ramach Kwalifikacji	Kwalifikacje cykli kształcenia w Ramowej Strukturze Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego
<p><b>1.</b> Umiejętności towarzyszące pracom prostym, rutynowym, wykonywanym pod kierunkiem i kontrolą przełożonego. Najczęściej jest to praca wykonywana indywidualnie. Do wykonywania pracy na poziomie pierwszym wystarcza przyuczenie. Osoba, wykonująca pracę ponosi za nią indywidualną odpowiedzialność za działania zawinione.</p>	<p><b>1.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Podstawowa wiedza ogólna.</li> <li>– Podstawowe umiejętności wymagane do realizacji prostych zadań.</li> <li>– Praca lub nauka pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanym kontekście.</li> </ul>	
<p><b>2.</b> Wymagana samodzielność i samokontrola przy wykonywaniu typowych zadań zawodowych. Pracownik potrafi pracować w zespole pod nadzorem kierownika zespołu. Ponosi indywidualną odpowiedzialność za działania zawinione.</p>	<p><b>2.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Podstawowa wiedza faktograficzna w jakiejś dziedzinie pracy lub nauki.</li> <li>– Podstawowe poznawcze i praktyczne umiejętności potrzebne do korzystania z istotnych informacji w celu realizacji zadań i rozwiązywania rutynowych problemów przy użyciu prostych zasad i narzędzi.</li> <li>– Praca lub nauka pod nadzorem, o pewnym stopniu niezależności.</li> </ul>	
	<p><b>3.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w dziedzinie pracy lub nauki.</li> <li>– Zestaw umiejętności poznawczych i praktycznych potrzebnych do realizowania zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji.</li> <li>– Ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy lub nauce, dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności w rozwiązywaniu problemów.</li> </ul>	
<p><b>3.</b> Umiejętności związane z wykonywaniem złożonych zadań zawodowych. Złożoność zadań generuje konieczność posiadania umiejętności rozwiązywania</p>	<p><b>4.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście w danej dziedzinie pracy lub nauki.</li> <li>– Zakres umiejętności poznawczych i praktycznych potrzebnych do</li> </ul>	

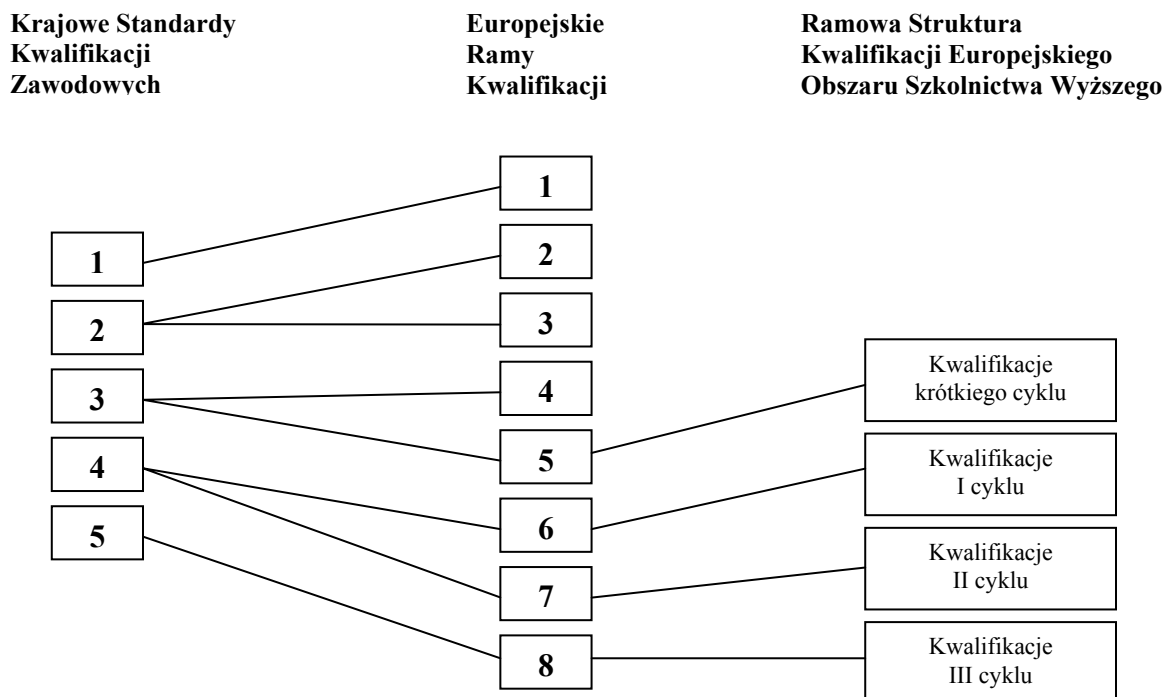
<sup>6</sup> Commission of the European Communities: “Recommendation of The European Parliament and of The Council on the establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Brussels, 5.9.2006, COM(2006) 479 final.

<p>nietypowych problemów towarzyszących pracy. Pracownik potrafi kierować małym, kilku lub kilkunastoosobowym zespołem pracowników. Ponosi odpowiedzialność zarówno za skutki własnych działań, jak i za działania kierowanego przez siebie zespołu.</p>	<p>generowania rozwiązań określonych problemów w dziedzinie pracy lub nauki.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samo zarządzanie w ramach wytycznych dotyczących kontekstów związanych z pracą zawodową lub nauką, zazwyczaj przewidywalnych, ale podlegających zmianie. Nadzorowanie rutynowej pracy innych, ponoszenie pewnej odpowiedzialności za ocenę i poprawę działań związanych z pracą zawodową lub nauką.</li> </ul>	
	<p><b>5.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wyczerpująca, specjalistyczna, faktograficzna i teoretyczna wiedza w danej dziedzinie pracy lub nauki i świadomość granic tej wiedzy.</li> <li>- Wyczerpujący zakres umiejętności poznawczych i praktycznych potrzebnych do opracowania kreatywnych rozwiązań abstrakcyjnych problemów.</li> <li>- Zarządzanie i nadzór w kontekstach pracy i nauki, podlegających nieprzewidywalnym zmianom, analizowanie i rozwijanie pracy własnej oraz innych osób.</li> </ul>	<p><b>Kwalifikacje krótkiego cyklu</b> oznaczające ukończenie studiów wyższych (w ramach I cyklu lub w powiązaniu z I cyklem) przyznaje się studentom, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wykazali się wiedzą i zdolnością rozumienia w danej dziedzinie studiów, której podbudowę stanowi kształcenie ogólne na poziomie średnim, i która jest na ogół na poziomie wykładanym w zaawansowanych podręcznikach; taka wiedza zapewnia podstawy do wykonywania pracy w określonej dziedzinie lub określonego zawodu, rozwoju indywidualnego i dalszych studiów prowadzących do ukończenia I cyklu;</li> <li>- potrafią wykorzystywać swą wiedzę i zdolność rozumienia w kontekstach zawodowych;</li> <li>- potrafią wyszukiwać i wykorzystywać dane do formułowania odpowiedzi na dobrze zdefiniowane konkretne i abstrakcyjne problemy;</li> <li>- potrafią prezentować swój punkt widzenia, swoje umiejętności i działania w kontaktach z kolegami/współpracownikami, przełożonymi i klientami;</li> <li>- posiadają umiejętności uczenia się niezbędne do podjęcia dalszych studiów, które wymagają pewnej samodzielności.</li> </ul>
<p><b>4.</b> Umiejętności związane z wykonywaniem wielu różnorodnych, często skomplikowanych i problemowych zadań zawodowych. Zadania te mają charakter techniczny, organizacyjny i specjalistyczny oraz wymagają samodzielności powiązanej z poczuciem ponoszenia wysokiej osobistej odpowiedzialności. Pracownik musi potrafić kierować zespołami średniej i dużej liczebności, od kilkunastu do kilkudziesięciu osób, podzielonymi na podzespoły.</p>	<p><b>6.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zaawansowana wiedza w dziedzinie pracy i nauki obejmująca krytyczne rozumienie teorii i zasad.</li> <li>- Zaawansowane umiejętności, wykazanie się biegłością i innowacyjnością potrzebnymi do rozwiązania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki.</li> <li>- Zarządzanie złożonymi technicznymi lub zawodowymi działaniami lub projektami, ponoszenie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji w nieprzewidywalnych kontekstach związanych z pracą zawodową lub</li> </ul>	<p><b>Kwalifikacje I cyklu</b> przyznaje się studentom, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wykazali się wiedzą i zdolnością rozumienia w danej dziedzinie studiów, której podbudowę stanowi kształcenie ogólne na poziomie średnim, i która jest na ogół na poziomie wykładanym w zaawansowanych podręcznikach, ale obejmuje również pewne aspekty kształtowane pod wpływem znajomości najnowszych osiągnięć w danej dziedzinie studiów;</li> <li>- potrafią wykorzystywać swą wiedzę i zdolność rozumienia w sposób, który świadczy o profesjonalnym podejściu do pracy lub zawodu, i posiadają kompetencje, którymi wykazują się na ogół poprzez konstruowanie i podtrzymywanie argumentacji oraz</li> </ul>

	<p>nauką, ponoszenie odpowiedzialności za zarządzanie rozwojem zawodowym jednostek i grup.</p>	<p>rozwiązywanie problemów w swojej dziedzinie studiów;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafią zbierać i interpretować odpowiednie dane (zwykle w swej dziedzinie studiów), aby na ich podstawie formułować sądy, które uwzględniają przemyślenia dotyczące istotnych kwestii społecznych, naukowych lub etycznych;</li> <li>– potrafią przedstawiać informacje, koncepcje, problemy i rozwiązania zarówno specjalistom, jak i odbiorcom spoza grona specjalistów;</li> <li>– rozwinęli w sobie te umiejętności uczenia się, które są niezbędne do podjęcia dalszych studiów wymagających dużej samodzielności.</li> </ul>
	<p>7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wysoce wyspecjalizowana wiedza, której część stanowi najnowszą wiedzę w danej dziedzinie pracy lub nauki, będąca podstawą oryginalnego myślenia. Krytyczna świadomość zagadnień w zakresie wiedzy w danej dziedzinie i relacji między różnymi dziedzinami.</li> <li>– Specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów potrzebne do badań i/lub innowacji w celu rozwijania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin.</li> <li>– Zarządzanie i przemiana kontekstów związanych z pracą zawodową lub naukową, które są złożone, nieprzewidywalne i wymagają nowych podejść strategicznych. Ponoszenie odpowiedzialności za przyczynianie się do rozwoju wiedzy i praktyki zawodowej i/lub za dokonywanie przeglądu strategicznych wyników zespołów.</li> </ul>	<p><b>Kwalifikacje II cyklu</b> przyznaje się studentom, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykazali się wiedzą i zdolnością rozumienia, która opiera się na wiedzy przypisywanej na ogół pierwszemu cyklowi i stanowi jej rozszerzenie i/lub pogłębienie, oraz która stwarza podstawy do wykazania się lub umożliwia wykazanie się oryginalnością przy opracowywaniu i/lub stosowaniu koncepcji, często w ramach badań;</li> <li>– potrafią wykorzystywać swą wiedzę i zdolność rozumienia oraz umiejętności rozwiązywania problemów w nowych lub nieznanach środowiskach w ramach szerszych (lub wielodyscyplinarnych) kontekstach związanych z ich dziedziną studiów;</li> <li>– potrafią łączyć posiadane wiadomości w spójną całość i radzić sobie ze złożonością oraz formułować sądy na podstawie niepełnych lub ograniczonych informacji, które uwzględniają jednak przemyślenia na temat odpowiedzialności społecznej i etycznej związanej ze stosowaniem w praktyce ich wiedzy i sądów;</li> <li>– potrafią w sposób jasny i jednoznaczny przedstawiać swe wnioski oraz wiedzę i racjonalne przesłanki, które stanowią ich podstawę, specjalistom i odbiorcom spoza grona specjalistów;</li> <li>– posiadają umiejętności uczenia się pozwalające im kontynuować studia w sposób, który może wymagać znacznej samodzielności w ukierunkowaniu kształcenia i samym procesie kształcenia.</li> </ul>

<p><b>5.</b> Umiejętności związane z kierowaniem organizacjami i podejmowaniem decyzji o znaczeniu strategicznym. Pracownicy potrafią diagnozować, analizować i prognozować złożoną sytuację gospodarczą i ekonomiczną oraz wdrażać swoje pomysły do praktyki organizacyjnej i gospodarczej. Są w pełni samodzielni, działają w sytuacjach przeważnie problemowych, ponoszą odpowiedzialność i ryzyko, wynikające z podejmowanych decyzji i działań. Pracownicy ponoszą także odpowiedzialność za bezpieczeństwo i rozwój zawodowy podległych im osób i całej organizacji.</p>	<p><b>8.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wiedza na najbardziej zaawansowanym poziomie w danej dziedzinie pracy lub nauki i na granicy dziedzin.</li> <li>– Najbardziej zaawansowane i wyspecjalizowane umiejętności i techniki, w tym synteza i ocena, potrzebne do rozwiązywania krytycznych problemów w badaniach i/lub innowacji oraz do poszerzania i ponownego określania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej.</li> <li>– Wykazywanie się znaczącym autorytetem, innowacyjnością, autonomią, etyką akademicką i zawodową oraz trwałym zaangażowaniem na rzecz rozwoju nowych idei i procesów wiodących w kontekście pracy zawodowej lub nauki, w tym badań.</li> </ul>	<p><b>Kwalifikacje III cyklu</b> przyznaje się studentom, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykazali się usystematyzowaną wiedzą w danej dziedzinie studiów oraz opanowaniem umiejętności i metod badań związanych z tą dziedziną;</li> <li>– wykazali się umiejętnością koncepcyjnego opracowywania, projektowania, wykonywania i dostosowywania koncepcji obszernych badań zgodnie z zasadą naukowej integralności;</li> <li>– wnieśli własny wkład w postaci oryginalnych badań, które rozszerzają granice wiedzy, poprzez opracowanie obszernego materiału, z którego część zasługuje na recenzowaną publikację w kraju lub za granicą;</li> <li>– posiadają umiejętność krytycznej analizy, oceny oraz syntezy nowych i złożonych koncepcji;</li> <li>– potrafią przedstawiać swą fachową wiedzę i umiejętności kolegom/współpracownikom, szerszemu gronu naukowców i ogółowi społeczeństwa;</li> <li>– powinni być w stanie przyczynić się, w ramach działalności naukowej i zawodowej, do postępu technicznego, społecznego lub kulturowego w społeczeństwie opartym na wiedzy.</li> </ul>
--	--	--

Rys. 4 przedstawia graficzną interpretację tabeli 1.



Rys. 4. Równoważność poziomów kwalifikacji (opracowanie własne).



Zaproponowany na rys. 1 klucz przejścia z pięciopoziomowej struktury krajowych standardów kwalifikacji zawodowych na osiem poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji jest głosem w dyskusji nad kształtem Krajowych Ram Kwalifikacji i wykorzystaniem w tej strukturze standardów kwalifikacji zawodowych. Przyszłość standardów zależy od zapotrzebowania na tego typu dokumenty. Przykładowo Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu wykorzystuje opracowane standardy kwalifikacji w procesie projektowania programów nauczania o budowie modułowej oraz w opracowanym w ramach Programu Wieloletniego PW-004 „Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004-2008” systemie monitoringu i ewaluacji kompetencji pracowników. Ponadto rozpoczyna się realizacja Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 będąca sposobnością do wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w podstawowych obszarach edukacji dla rynku pracy i rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki.

#### **4. Walidacja edukacji nieformalnej i pozaformalnej (incydentalnej) z wykorzystaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych**

W kontekście rozważań nad jakością, mobilnością, przejrzystością i uznawalnością kwalifikacji zawodowych, nie może zabraknąć refleksji nad stanem pokonywania bariery, jaka dzieli **edukację formalną** od **edukacji nieformalnej** i **edukacji pozaformalnej (incydentalnej)** – a w konsekwencji pojawia się problem uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych na drodze innej niż kształcenie w systemie formalnym szkolnym i pozaszkolnym. Użytecznymi instrumentami w tym przypadku są: **walidacja kwalifikacji zawodowych** oraz **krajowe standardy kwalifikacji zawodowych**.

Według Słownika Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego CEDEFOP (*The European Centre for the Development of Vocational Training*) **walidację** definiuje się jako proces identyfikacji, oceny i uznania szerokiego zakresu umiejętności i kompetencji, które ludzie rozwijają podczas życia w różny sposób, np. poprzez samokształcenie, pracę, wypoczynek<sup>7</sup>. W nieformalnym kształceniu ustawicznym walidacja jest elementem zapewnienia przejrzystości i porównywalności posiadanych umiejętności

---

<sup>7</sup> Bjornavold J. (2000) Making learning visible, Luxembourg, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities.

i kwalifikacji poprzez nadanie im odpowiedniej wartości i potwierdzenie wyników uczenia się, prowadzonego w wielu miejscach i w różnym czasie życia jednostki.

Aby skutecznie przeprowadzić proces walidacji kwalifikacji zawodowych nabytych w czasie życia jednostki, potrzebna jest norma opisująca poziom umiejętności i kompetencji wymaganych do wykonywania określonej pracy. Taką normą jest standard kwalifikacji zawodowych, który wyszczególnia cechy pracownika związane z opisywanym zakresem pracy. Spośród wielu potencjalnych zastosowań standardów kwalifikacji zawodowych, umożliwienie walidacji kwalifikacji jest jednym z najważniejszych, gdyż w praktyce zrównuje edukację formalną, nieformalną i pozaformalną (incydentalną).

Oczywiste jest, że **standardy kształcenia** i **standardy egzaminowania** są zawsze pochodną standardów kwalifikacji zawodowych opisujących wykonywanie pracy zawodowej. Zgodnie z zasadą uznawania umiejętności nabywanych na różnych drogach nieformalnych i incydentalnych, w procesie walidacji kwalifikacji zawodowych nie są potrzebne standardy kształcenia (np. programy nauczania, standardy wyposażenia dydaktycznego), a jedynie standardy kwalifikacji zawodowych i wynikające z nich standardy egzaminowania.

Patrząc w dalszej perspektywie, powiązanie edukacji formalnej, nieformalnej i incydentalnej w jeden system, za pomocą krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i procesu walidacji, jest pierwszym i decydującym krokiem do rozwoju **edukacji całościowej** i wspieraniu w ten sposób kadr nowoczesnej **Gospodarki Opartej na Wiedzy**<sup>8</sup>. Pewne warunki początkowe systemu tworzą nowe rozporządzenia MEN (np. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2007 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych) oraz zamierzenia zmian w modelu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe zapisane w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013.

## **5. Uznawanie kwalifikacji w systemie punktowym (ECVET) a krajowe standardy kwalifikacji zawodowych i kształcenie modułowe**

Zagadnienie transferu kwalifikacji i kompetencji zawodowych między krajami i ich systemami edukacji należy do kluczowych dla rozwoju współpracy międzynarodowej w dziedzinie kształcenia zawodowego i edukacji ustawicznej. Bez rozwiązania tego problemu nie można mówić o rozwoju mobilności i realizacji prawa obywateli do swobodnego przemieszczania się na wewnętrznym rynku pracy Unii Europejskiej. Mechanizm transferu kwalifikacji i kompetencji zawodowych powinien skutecznie pokonywać bariery odnoszące

---

<sup>8</sup> Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (2005) Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” Nr 3.

się do: rodzaju kształcenia (formalnego, nieformalnego i incydentalnego), bariery wynikające z poziomu edukacji (edukacja podstawowa, średnia, wyższa i ustawiczna) i bariery wynikające z usytuowania administracyjno-geograficznego systemów edukacji (system krajowy i sektorowy oraz regionalny i lokalny). Udanym wzorem jest sprawdzony w praktyce Europejski System Transferu Punktów Zaliczeniowych ECTS (*European Credit Transfer System*) opracowany dla edukacji na poziomie wyższym.

W „Pierwszym Raporcie Technicznej Grupy Roboczej ds. Transferu Punktów dla celów Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego”, obejmującym okres pracy od listopada 2002 r. do grudnia 2003 r.,<sup>9</sup> zaprezentowano koncepcję **Europejskiego Systemu Transferu Punktów dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego** (*European Credit System for Vocational Education and Training ECVET*). Przyjęto, że ECVET powinien pełnić następujące funkcje:

- ułatwić transfer wyników kształcenia zarówno wewnątrz krajowego systemu edukacji, jak też pomiędzy systemami edukacji zawodowej i ustawicznej różnych krajów, w tym między edukacją formalną i nieformalną;
- ułatwić gromadzenie i potwierdzanie doświadczeń związanych z odbytymi formami kształcenia, w tym zaświadczeń o ukończonych modułach, jednostkach i programach kształcenia zawodowego, ukierunkowanych na uzyskanie częściowych lub kompletnych kwalifikacji zawodowych, przez przyczynianie się do zdefiniowania, oceny i certyfikacji każdej z częściowych kwalifikacji;
- poprawić przejrzystość procesów kształcenia i wyników nauczania;
- poprawić mobilność związaną z procesem kształcenia zawodowego i mobilność zawodową związaną z zatrudnieniem, poprzez udoskonalenie opisu zgromadzonych kwalifikacji zawodowych.

W szkołach wyższych punkty ECTS są przypisane do jednostek i modułów wchodzących w skład kursu, który student powinien zaliczyć. Odzwierciedlają one wymaganą ilość pracy studenta w danym roku akademickim, mierzoną liczbą zaliczonych wykładów, ćwiczeń, seminariów, praktyk studenckich, badań terenowych, samoedukacji prowadzonej w domu i bibliotece oraz egzaminów i ocenianych zaliczeń. Także w kształceniu i doskonaleniu zawodowym podstawą systemu punktów zaliczeniowych ECVET będzie

---

<sup>9</sup> The European Commission, Directorate-General for Education and Culture (2003) *First Report of the Technical Working Group on Credit Transfer in VET*, Brussels, [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/twg\\_on\\_credit\\_transfer\\_progress\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/twg_on_credit_transfer_progress_en.pdf)

wykaz jednostek modułowych, modułów i programów nauczania wraz z przypisanymi do nich punktami kredytowymi. Należy pamiętać, że program nauczania jest pojęciem najszerszym, obejmującym kilka modułów kształcenia lub doskonalenia zawodowego. Z kolei każdy moduł składa się z kilku, a nawet kilkunastu jednostek modułowych. U podstaw systemu ECVET leżą cztery założenia:

1. Program nauczania jest zorientowany na wyniki kształcenia uzyskiwane w składających się na niego skorelowanych modułach i jednostkach modułowych.
2. Organizacja procesu kształcenia i doskonalenia zawodowego jest oparta na ścieżkach wyznaczonych przez ułożone w logicznym następstwie moduły i jednostki modułowe.
3. Ścieżki kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz składające się na nie moduły i jednostki modułowe mają przypisane wartości w postaci punktów kredytowych.
4. Istnieją procedury certyfikacji przez odpowiednie instytucje wyników kształcenia i doskonalenia zawodowego, uwzględniające przyznawanie punktów kredytowych.

Dodatkowo system ECVET powinien wpisać się w osiem poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji EQF, a także uwzględnić istniejące międzynarodowe klasyfikacje zawodów i poziomów edukacji, np. opracowany ostatnio Międzynarodowy Standard Klasyfikacyjny Zawodów ISCO-08 Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>10</sup> oraz Międzynarodowy Standard Klasyfikacyjny Edukacji ISCED-97 rozwijany przez UNESCO.

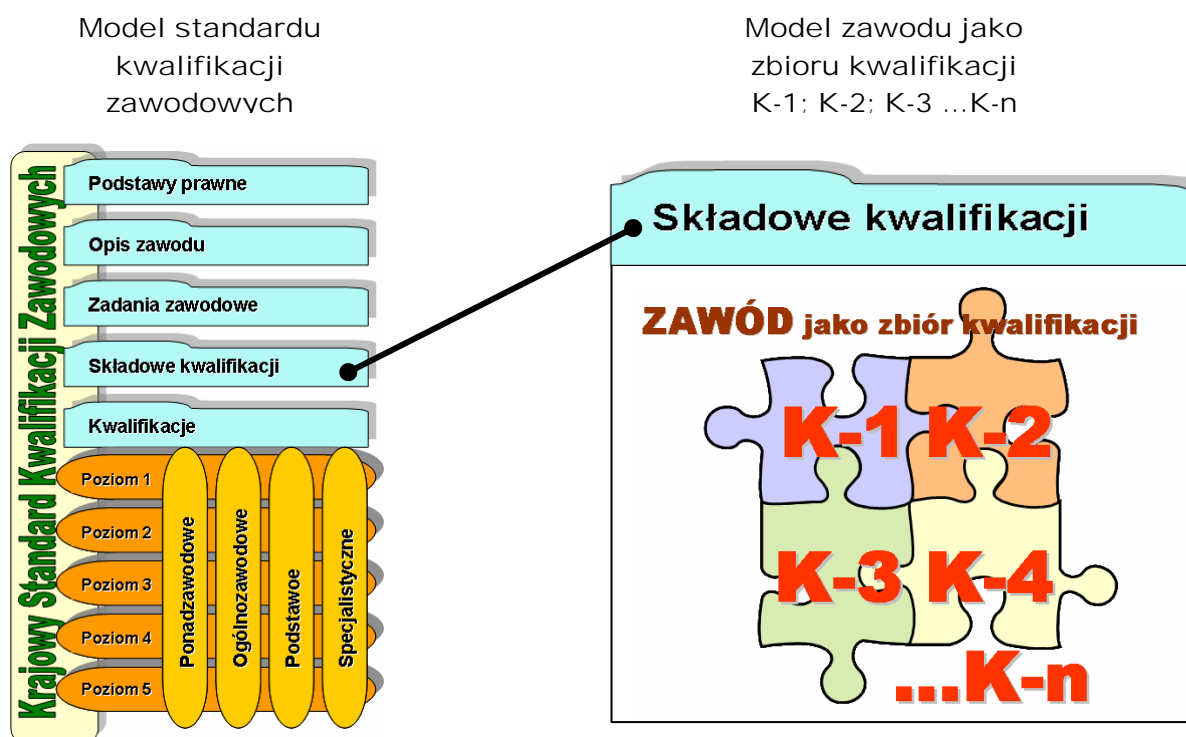
W budowanym w Polsce systemie kwalifikacji można znaleźć sposób na skorelowanie ze sobą trzech koncepcji/opisów odzwierciedlających:

- wymagania rynku pracy i gospodarki (krajowe standardy kwalifikacji zawodowych);
- potrzeby edukacji zawodowej (modułowe programy kształcenia i doskonalenia zawodowego);
- warunki uznawania wyników uczenia się przez całe życie (punkty ECVET).

Punktem wyjścia jest model polskiego krajowego standardu kwalifikacji zawodowych zawierający w swej strukturze element o nazwie „składowe kwalifikacji zawodowych”. Element ten nadaje standardowi kwalifikacji cechy budowy modułowej (rys. 5). Poszczególne „cegielki” tej struktury tworzą składowe kwalifikacji K-1; K-2; K-3 ...K-n.

---

<sup>10</sup> Raport ze spotkania zorganizowanego w dniach 3-6 grudnia 2007 przez ILO, a poświęconego nowej klasyfikacji zawodów ISCO-08, znajduje się na stronie internetowej [www.ilo.org](http://www.ilo.org).



Rys. 5. Zawód jako zbiór składowych kwalifikacji zdefiniowanych w krajowym standardzie kwalifikacji zawodowych

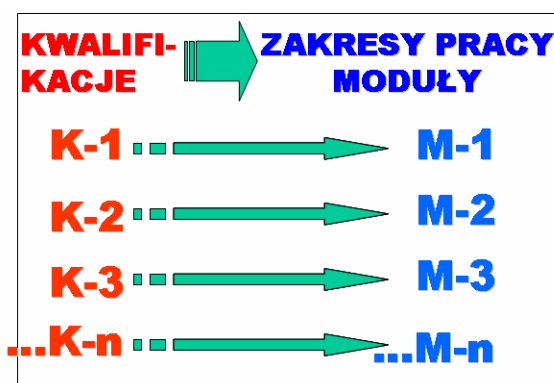
Dzięki składowym kwalifikacjom zawodowym standard kwalifikacji daje się łatwo powiązać z kształceniem modułowym. Podstawą programu kształcenia i doskonalenia zawodowego o budowie modułowej są tzw. „moduły umiejętności zawodowych” odpowiadające „zakresowi pracy” w zawodzie. Podobnie jedna składowa kwalifikacji zawodowych wyodrębniona w standardzie kwalifikacji reprezentuje zakres pracy w zawodzie. Warto przytoczyć definicję:

**SKŁADOWA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH** – to układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład jednego zakresu pracy wyodrębnionego w zawodzie<sup>11</sup>.

Jeśli przy projektowaniu modułowych programów kształcenia i doskonalenia zawodowego autorzy skorzystają ze składowych kwalifikacji jako nazw modułów

<sup>11</sup> Załącznik 1. Słownik standardów kwalifikacji zawodowych. [W:] Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.): „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca”. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.

umiejętności zawodowych, wówczas otrzymamy korelację K-1:M-1; K-2:M-2; K-3:M-3 ...K-n:M-n (rys. 6).



Rys. 6. Odpowiedniość składowych kwalifikacji zawodowych oraz modułów umiejętności zawodowych

Zgodnie z zasadami kształcenia modułowego każdy moduł umiejętności zawodowych rozpisany jest na szereg „jednostek modułowych”, z których każda reprezentuje „zadanie zawodowe”. Dla wdrożenia Europejskiego Systemu Transferu Punktów dla celów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (ECVET) ważne jest, aby posługiwać się tzw. „jednostkami uczenia się” (*learning units*), które da się zwartościować, w procesie walidacji, w punktach ECVET. W sposób naturalny „jednostka modułowa” odpowiada „jednostce uczenia się”, co zobrazowano na rys. 7.



Rys. 7. Jednostki modułowe jako „jednostki uczenia się” w systemie punktów ECVET

Wykazana powyżej przydatność krajowych standardów kwalifikacji zawodowych do celów uznawania kwalifikacji w systemie punktów ECVET jest wyrazem idei i koncepcją, która w szczególności wymaga z pewnością dopracowania i sprawdzenia w pilotażowym wdrożeniu. Tym niemniej wydaje się, że przyszły Krajowy System Kwalifikacji będzie z korzyścią asymilował krajowe standardy kwalifikacji zawodowych i Krajowe Ramy Kwalifikacji. Jest to koncepcja godna uwagi z powodu związków standardów kwalifikacji z rynkiem pracy i gospodarką, co przenosi się na system uznawania kwalifikacji formalnych, nieformalnych i pozaformalnych (incydentalnych) oraz wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej.

### **Podsumowanie**

Projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” oraz projekty wcześniejsze poświęcone standardom kwalifikacji, wprowadzają do polskiego systemu kwalifikacji nową jakość. Powstały – w formie dokumentów rekomendowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – opisy ponad 250 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, ściśle powiązane z wymaganiami rynku pracy i gospodarki. Zastosowane zostały procedury zapewniania jakości treści standardów: pozytywny wpływ miała współpraca ekspertów w ramach interdyscyplinarnych zespołów autorskich, ocena dokonana przez ewaluatorów, recenzentów, członków Komisji zatwierdzających standardy, oraz odbiór wersji końcowych dokonany przez pracowników Departamentu Rynku Pracy MPiPS. Uzyskano dokumenty o randze krajowej, które zaleca się do stosowania wszędzie tam, gdzie nadzorowana powinna być jakość kwalifikacji zatrudnianego personelu lub jakość kwalifikacji osób kończących szkołę oraz różne formy doksztalcania i doskonalenia zawodowego.

Stosunkowo nowym, ale niezwykle ważnym i perspektywicznym polem zastosowań standardów kwalifikacji zawodowych, jest umożliwienie uznawania kwalifikacji nabywanych w sposób nieformalny i pozaformalny (incydentalny). Standard w tym układzie będzie pełnił funkcję normy będącej podstawą walidacji kwalifikacji. W obszarze międzynarodowym standardy znajdują zastosowanie w rozwijaniu mobilności zawodowej. Tak zwane instrumenty uznawalności kwalifikacji w postaci np. Europejskich/ Krajowych Ram Kwalifikacji, czy punktów ECVET, powinny bazować na rzetelnych opisach wymagań pracy danych w standardach kwalifikacji. Lista możliwych zastosowań standardów kwalifikacji zawodowych w aspekcie krajowym i międzynarodowym może być bardzo długa i zależy jedynie od potrzeb i wyobraźni zainteresowanych stron.

## Bibliografia

- Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.): „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca”. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Colardyn D., Bjornavold J. (2004) Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states, “European Journal of Education”, Vol. 39, No. 1.
- Commission of the European Communities: “Recommendation of The European Parliament and of The Council on the establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Brussels, 5.9.2006, COM(2006) 479 final.
- Commission of the European Communities: „Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning”. Brussels, 8.7.2005, SEC(2005) 957.
- Directorate General for Education and Culture (2005) ECTS users' guide: european credit transfer and accumulation system and the diploma supplement, Brussels, [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/ects/guide\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/ects/guide_en.pdf)
- Grupa Robocza Procesu Bolońskiego ds. Ramowych Struktur Kwalifikacji: „Ramowa struktura kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego”. Ministerstwo Nauki, Techniki i Innowacji, Dania, luty 2005 (w tłumaczeniu na język polski).
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (2005) Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” Nr 3.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie”. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski”. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
- Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (COM(2006)0479 – C6-0294/2006 – 2006/0163(COD)), <http://www.europarl.europa.eu>.
- The European Commission, Directorate-General for Education and Culture (2003) First Report of the Technical Working Group on Credit Transfer in VET, Brussels, [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/twg\\_on\\_credit\\_transfer\\_progress\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/twg_on_credit_transfer_progress_en.pdf)
- Woźniak I. (2003) Poziomy i standardy kwalifikacji zawodowych przyjętych w UE. Podstawowy układ kwalifikacji obowiązujący w Polsce, w: Uznawalność kwalifikacji zawodowych w krajach Unii Europejskiej, materiały z konferencji, Rynia k. Warszawy, 24-26 listopada 2003 r., Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Woźniak I. „Jakość, przejrzystość i mobilność w ustawicznym kształceniu zawodowym – w kontekście europejskim”. [W:] Bednarczyk H., Woźniak I. (red.) „Edukacja ustawiczna 2005. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005”. Ministerstwo Edukacji i Nauki, Warszawa 2005.
- Woźniak I. „Uznawalność dyplomów i świadectw w krajach Unii Europejskiej”. [W:] Bogaj A., Kwiatkowski S.M. (red.) „Szkoła a rynek pracy”, PWN, Warszawa 2006.
- Woźniak I. „Uznawalność i porównywalność kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej”. [W:] Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red) Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
- Woźniak I., Kramek Z. (2003) Porównywalność a uznawalność dyplomów w Unii Europejskiej, w: Problemy standaryzacji w edukacji, Bogaj M. (red.), Kielce – Warszawa, Akademia Świętokrzyska im. Jana Kochanowskiego w Kielcach, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie.



## ZAŁĄCZNIK 1

Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w latach 2006–2007  
w ramach projektu MPiPS „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”,  
Europejski Fundusz Społeczny, Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

Lp.	Pozycja w klasyfikacji	Nazwa zawodu/specjalności
1	213101	Administrator baz danych
2	213102	Administrator systemów komputerowych
3	213103	Analitik systemów komputerowych
4	213105	Projektant systemów komputerowych
5	213201	Programista
6	213202	Projektant stron internetowych (webmaster)
7	213901	Administrator sieci informatycznej
8	214211	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne
9	214906	Specjalista kontroli jakości
10	214917	Inżynier transportu (logistyk)
11	214919	Inżynier włókiennik
12	221201	Biotechnolog
13	222101	Doradca rolniczy
14	222108	Specjalista ochrony środowiska
15	222203	Specjalista dietetyk
16	223903	Fizjoterapeuta
17	223912	Kosmetolog
18	224102	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki
19	224103	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego
20	224104	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa diabetologicznego
21	224105	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego
22	224106	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego
23	224107	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego
24	224108	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa nefrologicznego
25	224109	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neonatologicznego
26	224110	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neurologicznego
27	224111	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa onkologicznego
28	224112	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa operacyjnego
29	224113	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej
30	224114	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej
31	224115	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa pediatricznego
32	224116	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa psychiatrycznego
33	224117	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa ratunkowego
34	224118	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego
35	224119	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania
36	224120	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa w ochronie zdrowia pracujących
37	224121	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa zachowawczego
38	224122	Pielęgniarka specjalista organizacji i zarządzania
39	224123	Pielęgniarka specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej
40	224201	Położna
41	232110	Nauczyciel matematyki
42	232119	Nauczyciel przedsiębiorczości
43	241203	Specjalista bankowości
44	241204	Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy)
45	241205	Specjalista do spraw rachunkowości
46	241206	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych
47	241302	Doradca personalny
48	241304	Specjalista do spraw rekrutacji pracowników
49	241903	Doradca podatkowy
50	241910	Specjalista analizy rynku
51	241915	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
52	241917	Specjalista do spraw reklamy
53	244403	Psychoterapeuta
54	244502	Specjalista pracy socjalnej
55	311103	Technik analityk
56	311209	Technik ochrony środowiska
57	311210	Technik urządzeń sanitarnych
58	311302	Technik elektryk
59	311401	Technik elektronik
60	311603	Technik technologii chemicznej
61	311907	Technik obuwnik
62	311909	Technik poligraf
63	311911	Technik technologii drewna

64	311913	Technik technologii odzieży
65	311918	Technik włókiennik
66	312101	Konserwator systemów komputerowych i sieci
67	312201	Operator sprzętu komputerowego
68	312202	Technik teleinformatyk
69	313104	Fotograf
70	315101	Inspektor budowlany
71	315201	Diagnosta samochodowy
72	321205	Technik leśnik
73	321401	Dietetyk
74	322201	Optyk okularowy (zawód szkolny: Technik optyk)
75	322303	Technik dentystryczny
76	322401	Masażysta (zawód szkolny: Technik masażyście)
77	322402	Technik fizjoterapii
78	322404	Terapeuta zajęciowy
79	322601	Technik farmaceutyczny
80	322703	Technik elektroniki medycznej
81	322905	Ratownik medyczny
82	341201	Agent ubezpieczeniowy
83	341202	Broker reasekuracyjny
84	341203	Broker ubezpieczeniowy
85	341402	Organizator usług cateringowych
86	341403	Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych)
87	341501	Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)
88	341502	Organizator obsługi sprzedaży internetowej
89	341504	Telemarketer
90	342204	Spedytor (zawód szkolny: Technik spedytor)
91	342205	Technik logistik
92	342901	Agent reklamowy (zawód szkolny: Technik organizacji reklamy)
93	343101	Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)
94	343102	Sekretarka medyczna
95	343201	Księgowy (samodzielny)
96	344101	Funkcjonariusz celny
97	346101	Asystent osoby niepełnosprawnej
98	346102	Opiekun w domu pomocy społecznej
99	346103	Opiekunka środowiskowa
100	347101	Florysta
101	347601	Animator kultury
102	348201	Asystent informacji naukowej (zawód szkolny: Technik informacji naukowej)
103	348202	Bibliotekarz
104	411101	Sekretarka
105	411301	Operator wprowadzania danych
106	412102	Asystent rachunkowości (zawód szkolny: Technik rachunkowości)
107	413102	Inwentaryzator
108	413103	Magazynier
109	413104	Pracownik punktu skupu
110	414201	Ankieter
111	419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
112	419102	Pracownik do spraw ewidencji ludności
113	421102	Kasjer handlowy
114	422104	Pracownik informacji turystycznej
115	422201	Recepcjonista
116	511301	Pilot wycieczek
117	512104	Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny
118	512201	Kucharz
119	512202	Kucharz małej gastronomii
120	512203	Szef kuchni (kuchmistrz)
121	512301	Bufetowy (barman)
122	512302	Kelner
123	513102	Opiekunka dziecięca
124	513103	Opiekunka dziecięca domowa
125	513202	Pomoc dentystryczna
126	513301	Opiekunka domowa
127	514102	Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)
128	514108	Wizażystka
129	515903	Ratownik górski
130	515908	Strażnik miejski
131	522102	Bukieciarz
132	522105	Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej
133	522107	Sprzedawca
134	613101	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny: Rolnik)

135	631101	Drwal
136	711301	Kamieniarz
137	712202	Betoniarz zbrojarz
138	712301	Cieśla
139	712302	Stolarz budowlany
140	712401	Brukarz
141	713101	Dekarz
142	713201	Glazurnik
143	713202	Parkieciarz
144	713302	Tynkarz
145	714101	Malarz budowlany
146	714201	Lakiernik samochodowy
147	714303	Kominiarz
148	7213	Blacharze (zawód szkolny: Blacharz – obejmuje grupę elementarną 7213)
149	721303	Blacharz samochodowy
150	722102	Kowal
151	722205	Ślusarz galanterii metalowej
152	722301	Frezer
153	722304	Tokarz
154	7231	Mechanicy pojazdów samochodowych (zawód szkolny: Mechanik pojazdów samochodowych – obejmuje grupę elementarną 7231)
155	723307	Mechanik silników spalinowych
156	723309	Mechanik urządzeń klimatyzacyjnych
157	724102	Elektromechanik pojazdów samochodowych
158	724103	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
159	724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy
160	724301	Elektromonter instalacji elektrycznych
161	724302	Elektromonter reklam świetlnych
162	724404	Elektromonter pogotowia elektroenergetycznego
163	7251	Monterzy elektronicy (zawód szkolny: Monter – elektronik – obejmuje grupę elementarną 7251)
164	725301	Monter mechatronik
165	731102	Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
166	731103	Optyk mechanik
167	731105	Zegarmistrz
168	731306	Złotnik – jubiler
169	734502	Introligator poligraficzny
170	741102	Przetwórca ryb
171	741104	Rzeźnik wędliniarz
172	741201	Cukiernik
173	741203	Piekarz
174	742205	Stolarz galanterii drzewnej
175	742207	Stolarz meblowy
176	742401	Koszykarz – plecionkarz
177	743203	Koronkarka
178	743304	Krawiec
179	743402	Kuśnierz
180	743604	Szwaczka
181	743702	Tapicer
182	744202	Kaletnik
183	744305	Szewc naprawiacz
184	814101	Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek
185	823205	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych
186	823206	Operator urządzeń do spieniania tworzyw sztucznych
187	825102	Maszynista maszyn offsetowych
188	825105	Operator kserokopiarek
189	826301	Operator maszyn do szycia
190	828403	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych
191	832101	Kierowca samochodu osobowego
192	832201	Kierowca autobusu
193	832302	Kierowca samochodu ciężarowego
194	833202	Operator maszyn drogowych (zawód szkolny: Mechanik maszyn i urządzeń drogowych)
195	833204	Operator sprzętu do robót ziemnych
196	833401	Kierowca operator wózków jezdniowych
197	913203	Pokojowa (w hotelu)
198	913206	Salowa
199	913210	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
200	914101	Gospodarz domu