



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt

**„Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów
Kwalifikacji Zawodowych”**

realizowany przez

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy**

KRAJOWE STANDARDY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Rozwój i współpraca

Redakcja

*Henryk Bednarczyk
Ireneusz Woźniak
Stefan M. Kwiatkowski*

Warszawa 2007



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej **Departament Rynku Pracy**

Publikacja opracowana i wydana w ramach projektu „*Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*”, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca projektu – konsorcjum, w składzie: Doradca Consultants Ltd. w Gdyni, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Demos-Polska w Warszawie, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

Podwykonawcy: Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, PBS DGA (Pracownia Badań Społecznych) w Sopocie.

KRAJOWE STANDARDY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH **– *Rozwój i współpraca***

Redakcja: dr hab. Henryk Bednarczyk, prof. ITeE – PIB
dr inż. Ireneusz Woźniak
prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski

Recenzenci: dr hab. Ryszard Gerlach, prof. UKW
dr hab. Aleksander Marszałek, prof. UR

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007

ISBN 978-83-7204-597-3

Opracowanie wydawnicze: Iwona Nitek, Joanna Fundowicz



Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. (048) 364-42-41, fax 364-4765
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

1747

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie

– *Henryk Bednarczyk, Stefan M. Kwiatkowski, Ireneusz Woźniak*..... 7

CZĘŚĆ I – Opracowanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce

- 1. Dotychczasowy dorobek i doświadczenia w zakresie rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce**
– *Stefan M. Kwiatkowski* 13
 - 1.1. Założenia i koncepcje 13
 - 1.2. Projekty realizowane w latach 1998–2004. Doświadczenia metodologiczne i badawcze oraz rekomendacje 15
- 2. Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych – projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej**
– *Henryk Bednarczyk, Małgorzata Hunin, Jarosław Zysnarski, Zbigniew Kramek* 21
 - 2.1. Cele, zadania i organizacja prac w projekcie 21
 - 2.2. Kampania informacyjna – seminaria wojewódzkie 24
 - 2.3. Diagnoza potrzeb w zakresie opracowania standardów kwalifikacji zawodowych 25
 - 2.4. Badania w przedsiębiorstwach i opracowanie standardów 26
 - 2.5. Upowszechnienie i badanie stosowania standardów kwalifikacji zawodowych 28
- 3. Elementy metodologii projektowania standardów kwalifikacji zawodowych**
– *Stefan M. Kwiatkowski, Ireneusz Woźniak* 33
 - 3.1. Rozwój standardów kwalifikacji zawodowych 33
 - 3.2. Model standardu kwalifikacji zawodowych 41
 - 3.3. Projektowanie standardu kwalifikacji zawodowych 45
- 4. Rola partnerów społecznych w określaniu i wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych – komisje ds. standardów**
– *Michał Butkiewicz, Teresa Jaszczyk* 53
 - 4.1. Podstawy partnerstwa społecznego 53
 - 4.2. Udział partnerów społecznych w zatwierdzaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych 55
 - 4.3. Rozwój współpracy 58

5. Internetowa baza standardów kwalifikacji zawodowych	
– <i>Wojciech Oparcik, Tomasz Kupidura</i>	61
5.1. Budowa	61
5.2. Użytkowanie	63

CZĘŚĆ II – Możliwości stosowania standardów kwalifikacji zawodowych

6. Sondaż opinii na temat stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce	
– <i>Zbigniew Kramek, Urszula Jeruszka</i>	71
6.1. Procedura i przebieg badań	71
6.2. Wyniki badań	76
6.3. Korzyści i bariery stosowania standardów	89
7. Krajowe Ramy Kwalifikacji a budowa systemu uczenia się przez całe życie	
– <i>Agnieszka Majcher-Teleon</i>	95
7.1. Idea Krajowych Ram Kwalifikacji	95
7.2. Krajowy System Kwalifikacji i Krajowe Ramy Kwalifikacji – historia i założenia koncepcji	96
7.3. Europejskie Ramy Kwalifikacji	99
7.4. Krajowe Ramy Kwalifikacji a tworzenie systemu uczenia się przez całe życie w Polsce	101
7.5. Standardy kwalifikacji zawodowych a Krajowe Ramy Kwalifikacji	104
8. Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego	
– <i>Janusz Moos, Małgorzata Sienna</i>	107
8.1. Standard kwalifikacji zawodowych jako wyznacznik zmiany w procesach kształcenia ustawicznego	107
8.2. Rola informacyjna standardów kwalifikacji w doradztwie zawodowym i planowaniu kariery	108
8.3. Wyznaczniki określające rolę i znaczenie standardów kwalifikacji zawodowych w projektowaniu kształcenia ustawicznego	110
8.4. Rola informacyjna standardów kwalifikacji zawodowych dla kreatorów zmiany	115
9. Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów kwalifikacji	
– <i>Krzysztof Symela</i>	123
9.1. Tendencje zmian w treściach pracy a dobór treści kształcenia w programach nauczania	123

9.2. Przydatność standardu kwalifikacji zawodowych w projektowaniu modułowego programu nauczania	129
10. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym	
– <i>Mirostaw Żurek</i>	137
10.1. Poradnictwo zawodowe w Polsce	137
10.2. Standardy kwalifikacji zawodowych na tle innych źródeł informacji zawodoznawczej	141
10.3. Przydatność standardów w pracy z młodzieżą szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych	145
10.4. Przydatność informacyjna standardów kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie wyższym	147
11. Legalizacja i standaryzacja w działalności Krajowej Izby Gospodarczej	
– <i>Wojciech Januszko</i>	153
11.1. Trochę historii	153
11.2. Krajowa Izba Gospodarcza	154
11.3. Legalizacja i standaryzacja	155
12. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	
– <i>Maciej Prószyński</i>	161
12.1. Egzaminy w Izbach Rzemieślniczych	162
12.2. Nauka zawodu w rzemiośle i standaryzacja kwalifikacji zawodowych	166
Bibliografia	171
Załącznik 1: Słownik krajowych standardów kwalifikacji zawodowych	177
Załącznik 2: Wzór kwestionariusza wywiadu Wykorzystanie standardów kwalifikacji w edukacji zawodowej	179
Załącznik 3: Wzór kwestionariusza ankiety standardu kwalifikacji zawodowych	189
Załącznik 4: Wzór formularza standardu kwalifikacji zawodowych..	193
Załącznik 5: Przykład standardu kwalifikacji zawodowych dla zawodu: Strażnik miejski (gminny) (515908)	197
Załącznik 6: Najczęściej zadawane pytania	213
Załącznik 7: Wykaz krajowych standardów kwalifikacji zawodowych	217

Wprowadzenie

Oddajemy do rąk Czytelników kolejną, trzecią publikację poświęconą krajowym standardom kwalifikacji zawodowych. Dwie poprzednie:

- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie* (red. Stefan M. Kwiatkowski, Ireneusz Woźniak), Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003;
- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski* (red. Stefan M. Kwiatkowski, Ireneusz Woźniak), Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004,

wydane w projekcie Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”, dotyczyły metodologii badań i projektowania standardów kwalifikacji zawodowych oraz ukazywały dążenia wybranych krajów Unii Europejskiej do poprawienia przejrzystości kwalifikacji w edukacji zawodowej i na rynku pracy.

Niniejsza publikacja prezentuje rezultaty projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „*Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Myśl przewodnią publikacji zawiera podtytuł „*Rozwój i współpraca*”. Wyraża on główny cel projektu, którym obok opracowania kolejnych 200 standardów kwalifikacji zawodowych było upowszechnienie informacji i wiedzy o standardach w środowiskach świata pracy i świata edukacji. Po raz pierwszy także, w ramach decentralizacji kompetencji i odpowiedzialności za opracowane standardy, zatwierdzanie opisów standardów powierzono przedstawicielom pozarządowych organizacji i instytucji, reprezentujących branżę zawodowe, w ramach prac Komisji ds. Standardów.

Zrealizowany projekt jest największym z dotychczasowych działań resortu pracy poświęconych kwalifikacjom zawodowym. Jest także największym projektem zawodoznawczym w Polsce. Wzięło w nim udział ponad 4 tys. przedsiębiorstw i instytucji oraz ponad 10 tys. ekspertów (autorów standardów, respondentów, ewaluatorów, recenzentów, członków Komisji ds. Standardów, uczestników seminariów i konferencji poświęconych standardom).

W pierwszej części książki przedstawiamy doświadczenia i opracowania zbioru polskich standardów kwalifikacji zawodowych, a w drugiej części możliwości ich zastosowania. W aneksach zamieściliśmy wykaz opracowanych standardów, słownik podstawowych, stosowanych pojęć i odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

Pragniemy jednocześnie podkreślić, że konieczne są dalsze działania, tym razem w sferze legislacji, zarządzania i organizacji, które utrwaliłyby dotychczasowy dorobek projektów poświęconych standardom kwalifikacji zawodowych i zapewniły im możliwość skutecznego oddziaływania na system edukacji zawodowej, rynek pracy i branżowe organizacje zawodowe.

W krajach Unii Europejskiej dużym problemem, ale również bogactwem, jest istniejąca i uwarunkowana historycznie różnorodność systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego. Powoduje ona trudności z porównywaniem świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych migrujących pracowników. Powstają bariery w swobodnym przepływie pracowników na wewnętrznym rynku Unii Europejskiej i w dostępie do zagranicznych rynków pracy. Również w tym obszarze krajowe standardy kwalifikacji zawodowych mogą być wykorzystane jako baza do stworzenia systemu porównywania kwalifikacji uzyskanych w różnych krajach. Dodatkowo planuje się wprowadzenie Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji, które będą pomocne przy porównywaniu świadectw, dyplomów, wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników przemieszczających się w poszukiwaniu pracy na wewnętrznym rynku pracy Unii Europejskiej.

Poszukuje się także możliwości usankcjonowania (walidacji) procesu uczenia się i nabywania umiejętności zawodowych uzyskiwanych na drodze nieformalnej i pozaformalnej. Takie uczenie się zachodzi podczas pracy, gdy zdobywane jest doświadczenie zawodowe, a także w różnych sytuacjach życiowych, na ogół poza zorganizowanymi formami kształcenia i doskonalenia zawodowego. Niektóre kraje podjęły udane próby walidacji umiejętności zawodowych w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych, które powinny być stosowane powszechnie, a to oznacza, że powinny być zaakceptowane przez kompetentnych krajowych partnerów społecznych, by mogły spełniać pokładane w nich nadzieje na zwiększenie mobilności zawodowej i edukacyjnej.

Należy dążyć do decentralizacji systemu kwalifikacji. Po początkowym okresie wsparcia procesu standaryzacji kwalifikacji udzielanego przez instytucje centralne (w różnych krajach są to najczęściej resorty pracy, edukacji, gospodarki), inicjatywa w opracowywaniu i upowszechnianiu standardów kwalifikacji zawodowych przekazywana jest w ręce branż i zrzeszeń zawodowych.

W związku z tym w Polsce, mamy nadzieję, będzie intensywnie rozwijana współpraca partnerów społecznych (związki zawodowe, organizacje pracodawców, stowarzyszenia zawodowe, izby przemysłowe i gospodarcze, organizacje branżowe i inne) zainteresowanych udziałem w opracowywaniu i uaktualnianiu standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów właściwego sobie sektora gospodarki.

Partnerzy Społeczni w większym stopniu mogą współpracować z Centralną Komisją Egzaminacyjną, m.in. w zakresie opracowywania propozycji standardów wymagań egzaminów, potwierdzających kwalifikacje zawodowe, a także z doradcami zawodowymi w urzędach pracy, z europejską siecią służb zatrudnienia EURES, z europejską siecią ośrodków informacji o systemach edukacji i uznawaniu świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych ENIC/NARIC.

Jesteśmy przekonani, że przedstawione materiały mogą być pomocne w rozwiązaniu wyżej przedstawionych problemów.

Wydaje się, że zakończyliśmy w naszym kraju etap dyskusji i wraz z opracowaniem 253 standardów kwalifikacji zawodowych rozpoczynamy trudny etap ich rozwoju i stosowania. Można zadać pytania – czego nauczyli-

śmy się, co trzeba zmienić i co dalej? Niezbędne są kolejne etapy projektowania standardów kwalifikacji zawodowych realizowane przy wsparciu państwa.

Rekomendujemy utrzymanie i wykorzystanie potencjału doświadczonych w projektowaniu standardów kwalifikacji kadr ekspertów i instytucji. Niezbędne są szeroko zakrojone działania upowszechniające i wskazujące możliwości stosowania standardów. Ważnym zadaniem jest nabycie umiejętności wykorzystania standardów przez świat pracy i świat edukacji.

Istnieje możliwość, przy powszechnym stosowaniu standardów kwalifikacji, poprawy jakości zatrudnienia. Należy rozwijać wykorzystanie standardów kwalifikacji w edukacji, gdyż rozpoczyna się wdrażanie innowacyjnych programów kształcenia zawodowego o budowie modułowej. Przed nami problem wpisania standardów kwalifikacji zawodowych w system egzaminów zewnętrznych. Należy wykorzystać standardy kwalifikacji zawodowych w przygotowaniu Krajowych Ram Kwalifikacji.

Proces standaryzacji kwalifikacji wymaga udziału kompetentnych ekspertów oraz jednostek naukowych i badawczych. W tym celu poszczególne kraje albo zlecają badania zawodoznawcze i nadzór nad jakością standardów kwalifikacji wybranej instytucji lub konsorcjum instytucji bądź powołują w tym celu instytucję centralną.

Redaktorzy niniejszej publikacji składają podziękowanie ogromnej rzeszy ekspertów, biorących udział w projekcie, którzy swoją wiedzą i doświadczeniem przyczynili się do opracowania i upowszechnienia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Dziękujemy zwłaszcza pracownikom Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za istotny wkład w opracowanie końcowych wersji standardów oraz publikacji wydanych w ramach projektu. Na ostateczny kształt publikacji znaczny wpływ wywarli eksperci i recenzenci Wykonawcy i Zamawiającego, którym dziękujemy za krytyczne uwagi i cenne sugestie. Mamy nadzieję, że publikacja spełni pokładane nadzieje w niesieniu aktualnych informacji o stanie prac nad polskimi standardami kwalifikacji zawodowych i ułatwi ich stosowanie w wielu dziedzinach.

*Henryk Bednarczyk
Ireneusz Woźniak
Stefan M. Kwiatkowski*

CZĘŚĆ I

**OPRACOWANIE ZBIORU KRAJOWYCH
STANDARDÓW KWALIFIKACJI
ZAWODOWYCH W POLSCE**

1 ■ Dotychczasowy dorobek i doświadczenia w zakresie rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce

Stefan M. Kwiatkowski

1.1. Założenia i koncepcje

Pojęcie standardów kwalifikacji zawodowych, rozpatrywane w ujęciu systemowym, w ciągu ostatnich kilkunastu lat zdominowało myślenie o rynku pracy, oczekiwaniach pracodawców i możliwościach szkoły. „Standard”, w rozumieniu minimalnej normy wymagań kwalifikacyjnych, stał się z biegiem lat punktem odniesienia w rozważaniach na temat relacji między rynkiem pracy a kształceniem w formach szkolnych i pozaszkolnych.

Przemiany zapoczątkowane w roku 1989 i pojawiające się wraz z nimi perspektywy swobodnego przepływu pracowników zwróciły uwagę na znaczenie kwalifikacji zarówno w kontekście lokalnym, jak i globalnym, a także teoretycznym i praktycznym.

Jedną z pierwszych płaszczyzn konfrontacji rodzimych teorii pedagogicznych i psychologicznych – skupionych wokół problemów zawodoznawstwa – z praktycznymi już doświadczeniami krajów Unii Europejskiej, była międzynarodowa konferencja *System standardów kwalifikacji zawodowych* zorganizowana przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr – BKKK – (Miedzeszyn, 10–11 grudnia 1993 r.). W materiałach z tej konferencji, które miałem przyjemność redagować, znalazły się cztery teoretyczne teksty przygotowane przez pracowników naukowych Instytutu Badań Edukacyjnych i sześć tekstów o charakterze przykładów *dobrych praktyk* opracowanych przez ekspertów z krajów Unii Europejskiej¹.

Podział na krajową teorię i europejską praktykę dobrze odzwierciedlał ówczesny stan wprowadzania standardów kwalifikacji zawodowych do obszaru gospodarki i edukacji. Podczas gdy krajowi autorzy poszukiwali podstaw teore-

¹ *System standardów kwalifikacji zawodowych* (w wersji anglojęzycznej *Professional Qualifications Standards System*). BKKK, Warszawa 1993.

tycznych standaryzacji kwalifikacji zawodowych, ich europejscy koledzy mówili już o skutkach wdrażania procedur standaryzacyjnych.

W nurcie teoretycznym na konferencji dominowały zagadnienia modelowania przebiegu działalności zawodowej pracowników, zgodnie z założeniami koncepcji teorii czynności poznawczych (S.M. Kwiatkowski), klasyfikacji i strukturalizacji czynności i umiejętności (E. Drogosz-Zabłocka), taksonomii celów kształcenia w odniesieniu do poziomów kompetencji zawodowych (A. Bogaj) i kryteriów porównywalności dyplomów (M.J. Szymański).

Na praktyczny charakter standardów kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zdobyte podczas ich stosowania kładli nacisk w swoich opracowaniach:

- Olivier Bertrand: „Cele i poziomy nauczania (standardy) i system certyfikacji we francuskim szkolnictwie zawodowym”;
- Peter Grootings: „Standardy kwalifikacyjne z perspektywy europejskiej: współpraca, uznawanie, porównywalność i przejrzystość”;
- David Handley: „Kluczowe tematy rozwijania standardów zatrudnienia i kształtu kwalifikacji zawodowych – doświadczenia Wielkiej Brytanii”;
- David Parsek: „Szkolenia zawodowe – wspólne cele, różne rozwiązania”;
- Ernst Ross: „System standaryzacji kwalifikacji zawodowych w dualnym systemie kształcenia zawodowego w Niemczech”;
- Alan Biggin: „Kontekstualizacja standardów w ramach polskiego systemu kształcenia zawodowego wobec wewnętrznych i zewnętrznych oczekiwań i tendencji”.

Analizując, po blisko 15 latach, materiały omawianej konferencji, można zauważyć, że w warstwie teoretycznej podstawowe założenia i koncepcje skupiały się wokół modelu czynności poznawczych. Pozwala on opisać czynności i umiejętności zawodowe – niezbędne do realizacji konkretnych zadań zawodowych – posługując się czterema poziomami:

- poznania zmysłowego,
- modeli wyobraźniowych,
- modeli symbolicznych,
- struktur teoretycznych².

Wykonanie zadań zawodowych wymaga opanowania zbioru umiejętności charakterystycznych dla wyróżnionych poziomów. Dla każdego zadania jest to inny zbiór, który można poddawać jeszcze bardziej złożonym zabiegom klasyfikacyjnym (w późniejszych badaniach wprowadziliśmy podział na umiejętności, a w efekcie na kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne).

Co interesujące – w sposób jawny lub ukryty – rozwiązania praktyczne zaprezentowane na konferencji również odnosiły się do wielopoziomowych celów kształcenia zawodowego, traktowanych jako wynik analizy przebiegu czynności poznawczych i dodatkowo – przyjętych taksonomii celów kształcenia.

² S.M. Kwiatkowski – *Model czynności poznawczych*. „Edukacja” 1994 nr 1.

Do koncepcji modelu czynności poznawczych odwoływali się w latach 90. ubiegłego wieku również inni autorzy zainteresowani standardami kwalifikacji zawodowych³ i rozbudowanymi charakterystykami zawodowymi (w ramach zbiorów informacji dotyczących opisów procesu pracy)⁴.

1.2. Projekty realizowane w latach 1998–2004. Doświadczenia metodologiczne i badawcze oraz rekomendacje

Badania nad standardami kwalifikacji zawodowych zapoczątkował projekt „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”. Był on realizowany w latach 1998–2000 z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy) – przy współpracy Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Krajowego Urzędu Pracy i Biura Koordynacji Kształcenia Kadr⁵.

Podstawowym celem tego projektu było opracowanie i empiryczne zweryfikowanie metodologii tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych. Efektem prac były procedury badawcze, umożliwiające konstruowanie standardów oraz przykłady standardów w dwóch branżach:

- mechanicznej – dla zawodu Technika mechanika,
- ekonomicznej – dla zawodu Pracownik komórek finansowo-księgowych.

Po udanym opracowaniu dwóch pierwszych standardów zaprojektowano sześć następnych dla zawodów: Doradca zawodowy, Pracownik administracji samorządowej, Technik bezpieczeństwa i higieny pracy, Pośrednik pracy, Pracownik socjalny, Pracownik ochrony mienia i osób.

Pierwsze doświadczenia miały charakter bardziej organizacyjny niż metodologiczny i badawczy. Były one związane ze strukturą grupy badawczej (eksperti krajowi i ekspercki zespół wykonawczy) i – przede wszystkim – z Komitetem Sterującym. W jego skład wchodził przedstawiciele:

- Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- Ministerstwa Edukacji Narodowej,
- Krajowego Urzędu Pracy,
- Biura Koordynacji Kształcenia Kadr,
- Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej,
- Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
- Krajowej Izby Gospodarczej.

³ M. Butkiewicz (red.) – *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*. EiP–ITeE, Warszawa – Radom 1995, s. 27–28.

⁴ H. Bednarczyk (red.) – *Systemy, jakość i standardy kształcenia zawodowego*. ITeE–EiP, Radom – Warszawa 1997, s. 178–179.

⁵ S.M. Kwiatkowski, Z. Sepkowska (red.) – *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce* (w wersji anglojęzycznej *Developing Professional Qualification Standards in Poland*). IBE–ITeE, Warszawa – Radom 2000.

Eksperci krajowi poszczególne etapy realizacji projektu przedstawiali na posiedzeniach Komitetu Sterującego i dopiero akceptacja tego gremium pozwalała na przejście do kolejnych zadań. Taka organizacja wymagała bardzo precyzyjnych opisów zamierzeń, a następnie efektów badań oraz niezwykle intensywnej współpracy między ekspertami krajowymi a eksperckim zespołem wykonawczym.

Doświadczenia metodologiczne i badawcze tego projektu są związane z koniecznością definiowania i redefiniowania podstawowych pojęć. Okazało się bowiem, że wiele dotychczasowych definicji nie daje się przełożyć na język praktycznych działań, że desygnaty niektórych pojęć nie tworzą zbiorów rozłącznych. Należało też rozstrzygnąć, jaka powinna być struktura standardu kwalifikacji zawodowych (przyjęto, że tworzą ją dla danego zawodu: umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne) i jaki będzie optymalny układ kwalifikacji zawodowych (przyjęto, że standardy kwalifikacji będą podzielone wewnętrznie na pięć poziomów i cztery rodzaje). Sprawdziła się w praktyce koncepcja poprzedzenia badań docelowych badaniami pilotażowymi, których celem było zweryfikowanie narzędzi badawczych oraz potwierdziła się zasadność badania kierunków przemian w zakresie kwalifikacji.

Szczególnego rodzaju doświadczeniem metodologicznym, a później badawczym, było uogólnienie podejmowanych działań w postaci procedury tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych, prowadzącej od inicjatywy opracowania lub aktualizacji do wdrożenia standardu.

Można na przykładzie rozpatrywanego projektu mówić też o doświadczeniach w budowaniu interdyscyplinarnych zespołów badawczych, o kreowaniu nowych środowisk naukowych, o tworzeniu zrębów biblioteki standardów kwalifikacji zawodowych (gromadzeniu i upowszechnianiu publikacji).

Pozytywna ocena rezultatów projektu „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce” zaowocowała podjęciem przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej decyzji o jego kontynuacji – w ramach tzw. Działania 2 („Opracowanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”) drugiej części projektu Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”⁶. Cele tego fragmentu projektu, realizowanego w latach 2002–2004, obejmowały:

- weryfikację metodologii projektowania standardów kwalifikacji zawodowych (w stosunku do procedur badawczych przyjętych przy realizacji projektu „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”),
- opracowanie, według zmodyfikowanej metodologii, zbioru 40 standardów dla zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności;
- przygotowanie propozycji rozwiązań organizacyjno-prawnych, umożliwiających wdrożenie i funkcjonowanie opracowanych standardów,
- upowszechnienie informacji o prowadzonych pracach i ich efektach.

⁶ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak – *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych*. „Rynek Pracy” grudzień 2003, s. 165–188.

Korzystając z doświadczeń projektu „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”, również w tym projekcie (Działanie 2) powołano Komitet Sterujący. Na jego posiedzeniach dokonywano oceny postępów prac badawczych – na podstawie wcześniej akceptowanych w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej raportów kwartalnych.

Inny rodzaj doświadczeń umożliwił powołanie 40 zespołów autorskich i objęcie ich programem szkoleń – z uwzględnieniem krytycznych analiz procedur badawczych stosowanych w poprzednim projekcie. Było to zadanie niezwykle istotne z powodu znacznego zwiększenia liczby opracowywanych standardów (z 8 do 40). Rodzajem kontynuacji można nazwać udział w badaniach zarówno ekspertów krajowych, jak też eksperckiego zespołu wykonawczego, realizującego projekt „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”. Nie bez znaczenia było wsparcie organizacyjne i merytoryczne pracowników Departamentu Rynku Pracy, którzy zdobyli doświadczenie w tym projekcie. Podobnie jak w wcześniejszych badaniach – przeprowadzono pilotaż.

Do doświadczeń metodologicznych i badawczych można zaliczyć:

- optymalizowanie składu zespołów autorskich;
- prowadzenie zindywidualizowanych szkoleń (jednorazowo z dwoma lub trzema zespołami autorskimi);
- potrzebę ciągłego monitoringu procedur badawczych (w tym definicji podstawowych pojęć, szerokich konsultacji przy ustalaniu listy zawodów poddawanych standaryzacji, zasad stałej współpracy z zespołem doradców prawnych i koordynatorów pozostałych działań w projekcie);
- metody analizy ilościowej wyników badań (kryterium wyłączenia zapisu ze standardu, kryterium oceny stanowisk pracy reprezentatywnych dla zawodu);
- sposób sporządzania opisu standardu (wyodrębnianie składowych kwalifikacji – analiza jakościowa wyników badań, tabela korelacji między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji);
- metody ewaluacji opisu standardu (seminarium ewaluacyjne, recenzje, modyfikacje opisu);
- kryteria wyboru przedsiębiorstw (liczba pracowników: małe, średnie, duże przedsiębiorstwa; kryterium geograficzne, odzwierciedlające zróżnicowanie wykonywania zawodu).

Rekomendacje, wynikające z doświadczeń w realizacji projektów „Budowa Standardów Kwalifikacji Zawodowych w Polsce” i „Krajowy System Szkolenia Zawodowego” (Działanie 2: „Opracowanie zbioru Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych”) można sformułować następująco:

- istnieje potrzeba kontynuacji badań, mających na celu opracowywanie kolejnych standardów kwalifikacji dla zawodów uwzględnionych w tzw. klasyfikacji gospodarczej (ta rekomendacja jest realizowana w ramach projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Opracowanie i upowszechnianie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych”),

- dotychczasowe wyniki badań należy szeroko upowszechnić⁷,
- w pracach nad standardami powinni uczestniczyć (w różnych formach) eksperci z krajów Unii Europejskiej⁸,
- publikacjom na temat standardów powinny towarzyszyć materiały dotyczące praktycznych zastosowań (zagadnienia organizacyjno-prawne, system informacyjny)⁹,
- istotne jest tworzenie bazy danych o ekspertach i przedsiębiorstwach uczestniczących w badaniach,
- niezbędny jest system (mechanizm) okresowej aktualizacji opisów standardów,
- zasadne wydaje się tworzenie standardów dla zawodów, które w niedalekiej przyszłości pojawią się na krajowym rynku pracy (na podstawie analiz popytu na pracę i doświadczeń innych krajów Unii Europejskiej),
- standardy kwalifikacji zawodowych powinny być uwzględniane w procesie opracowywania standardów kształcenia i egzaminowania na różnych poziomach (od zasadniczej szkoły zawodowej do uczelni wyższej),
- tworzeniu krajowego systemu standardów kwalifikacji zawodowych powinny towarzyszyć prace nad utworzeniem krajowego systemu programów modułowych (standardy kwalifikacji są podstawą opracowywania programów o strukturze modułowej),
- zespoły, przygotowujące standardy kwalifikacji i odpowiadające im programy modułowe, powinny pracować w sposób ciągły, przy wsparciu instytucjonalnym uczelni, instytutów naukowych lub też w ramach ośrodków specjalnie powołanych do realizacji tych zadań.

Bibliografia

- *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.), (2000), IBE – ITeE, Warszawa – Radom.
- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2004), MGiP, Warszawa.
- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie. Projekt PHARE 2000, Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2003), MGPiPS, Warszawa.

⁷ Niezbędne jest wprowadzenie problematyki standaryzacji kwalifikacji zawodowych do standardów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów.

⁸ Por. np. S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.) – *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. MGiP, Warszawa 2004.

⁹ Por. np. S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.) – *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. MG, MPiPS, Warszawa 2003.

- Kwiatkowski S.M., *Model czynności poznawczych*, Edukacja nr 1/1994.
- *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*. Butkiewicz M. (red.), (1995) EiP-ITeE, Warszawa – Radom.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2002), IBE, Warszawa.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.), (2001), IBE, Warszawa.
- *System standardów kwalifikacji zawodowych* (1993), BKKK, Warszawa.
- *Systemy, jakość i standardy kształcenia zawodowego*, Bednarczyk H. (red.), (1997), Radom – Warszawa.

2. Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych – projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

*Henryk Bednarczyk, Małgorzata Hunin, Jarosław Zysnarski,
Zbigniew Kramek*

Zmieniające się środowisko i treści pracy, intelektualizacja pracy, a także postępująca informatyzacja sprawiają, że wzrasta zainteresowanie problemem przejrzystości i jakości kwalifikacji zawodowych. W związku z tym poszukuje się sposobów opisu wymagań pracy i kwalifikacji pracowników. Jednym z nich jest projektowanie standardów kwalifikacji zawodowych, czyli dokumentów normujących umiejętności wymagane na stanowisku pracy. W rozdziale przedstawiono zakres i ogólną charakterystykę prac i rezultatów projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Inicjatorem i promotorem projektu, jak również merytorycznym odbiorcą prac i rezultatów był Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, w ramach priorytetu dotyczącego aktywnej polityki rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej.

2.1. Cele, zadania i organizacja prac w projekcie

Projekt „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” stanowi kontynuację wcześniejszych projektów finansowanych przede wszystkim z funduszy PHARE. Powstał z myślą o beneficjentach reprezentujących z jednej strony świat gospodarki i rynku pracy, a z drugiej świat edukacji szkolnej i pozaszkolnej. Wpisuje 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.

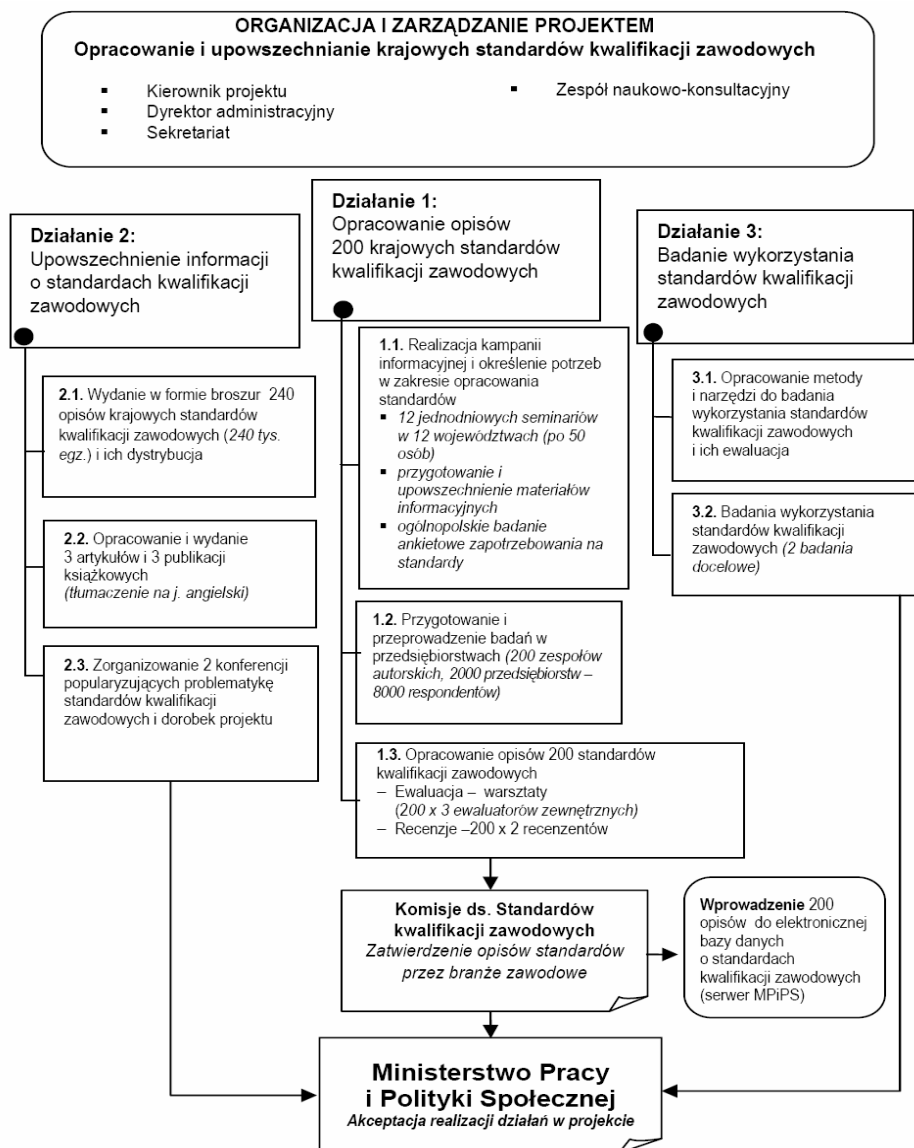
Cele te korespondują z priorytetami *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, przyjętej przez Radę Ministrów w lipcu 2003 r.¹⁰. Standardy kwalifikacji zawodowych są tam uwzględnione jako podstawa ustanawiania standardów edukacyjnych oraz czynnik zapewniania jakości w kształceniu zawodowym i ustawicznym.

Projekt przewidywał realizację trzech głównych działań:

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

Działania i zadania projektu przedstawiono na schemacie organizacji i zarządzania projektem (rys. 1).

¹⁰ Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010, MEN, Warszawa 2003.



Rys. 1. Schemat organizacji i zarządzania projektem

Wykonawcą wymienionych wyżej działań projektu, realizowanych w latach 2006–2007, było Konsorcjum składające się z czterech podmiotów: Doradca Consultants Ltd., Gdynia (spółka pełniąca rolę lidera), Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom, Demos Polska

Sp. z o.o., Warszawa, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, przy udziale podwykonawców, którymi byli: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, Pracownia Badań Społecznych DGA, Sopot.

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.

2.2. Kampania informacyjna – seminaria wojewódzkie

Realizacja projektu rozpoczęła się kampanią informacyjną, w ramach której zorganizowano 12 jednodniowych seminariów, obejmujących swym zasięgiem teren całego kraju. Celem kampanii była promocja projektu, upowszechnienie wiedzy o standardach kwalifikacji zawodowych, identyfikacja potrzeb w zakresie opracowania nowych standardów oraz pozyskanie do współpracy przedstawicieli środowisk zawodowych.

Program seminariów obejmował takie zagadnienia, jak: regionalne problemy zatrudnienia i kształcenia zawodowego dla rynku pracy (prezentowane przez przedstawicieli urzędów pracy), standardy kwalifikacji zawodowych a oczekiwania rynku pracy, budowa i funkcje standardu kwalifikacji oraz użytkowanie internetowej bazy danych ze standardami. Przewidziano także sesję warsztatową poświęconą stosowaniu standardów i badaniu zapotrzebowania na nowe standardy. Był to też okazja do zaproszenia do współpracy autorów, ewaluatorów, recenzentów i kandydatów na członków komisji zatwierdzających standardy.

Seminaria zorganizowane zostały w maju i czerwcu 2006 roku w 12 dużych miastach. Ich uczestnikami byli przedstawiciele instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych, stowarzyszeń zawodowych, przedsiębiorcy prywatni i inni (por. tabela 1). W każdym seminarium uczestniczyło co najmniej 50 osób, a łącznie wzięły w nich udział 704 osoby.

Uczestnicy seminariów otrzymali pakiet materiałów informacyjnych, m.in. broszurę zawierającą podstawowe informacje o projekcie, a także rozwoju, budowie i zastosowaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, przykłady opisów krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i kwestionariusz zgłoszeniowy dla kandydatów na autorów standardów i pozostałych ekspertów. Każde seminarium kończyło się dyskusją, dającą uczestnikom możliwość zadawania pytań i zgłaszania uwag, oraz oceną przebiegu seminariów z wykorzystaniem kwestionariusza ewaluacji końcowej seminarium.

Seminaria uzyskały pozytywną ocenę uczestników, świadczącą o zrealizowaniu celów przyjętych w kampanii informacyjnej. Potwierdzeniem tego była

Tabela 1. Uczestnicy seminariów według instytucji i liczby reprezentantów

Lp.	Nazwa instytucji	Liczba uczestników	Udział %
1	Publiczne placówki kształcenia ustawicznego (szkoły, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki doskonalenia i doskonalenia zawodowego)	213	30,4
2	Powiatowe urzędy pracy	96	13,7
3	Ochotnicze Hufce Pracy	60	8,6
4	Zakłady Doskonalenia Zawodowego	59	8,5
5	Niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego	57	8,2
6	Stowarzyszenia zawodowe	45	6,5
7	Przedsiębiorcy prywatni	42	6,0
8	Wojewódzkie urzędy pracy	32	4,5
9	Agencje zatrudnienia	18	2,6
10	Kuratoria oświaty	17	2,4
11	Instytucje promocji innowacji technologii	16	2,3
12	Ogólnopolskie organizacje związkowe	13	1,9
13	Centra informacji i planowania kariery	8	1,2
14	Okręgowe Komisje Egzaminacyjne	6	0,9
15	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	6	0,9
16	Ogólnopolskie organizacje pracodawców	5	0,7
17	Akademickie Biura Karier	4	0,6
18	Jednostki samorządu terytorialnego	3	0,4
19	Instytucje pomocy społecznej	3	0,4
20	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna	1	0,2
Ogółem		704	100

wyrażana przez uczestników seminariów gotowość do: upowszechniania we własnym środowisku informacji uzyskanych na seminarium, wskazywania możliwości zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej oraz w sferze zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i rynku pracy, wykorzystywania zdobytych informacji w opracowywaniu programów nauczania, uczestniczenia w projektowaniu i ocenie standardów kwalifikacji zawodowych. Udział w pracach nad standardami zadeklarowało 168 osób. Szczególnie aktywni byli przedstawiciele instytucji edukacyjnych, urzędów pracy oraz organizacji pracodawców i pracobiorców.

2.3. Diagnoza potrzeb w zakresie opracowania standardów kwalifikacji zawodowych

Zgodnie z założeniami projektu, w trakcie kampanii informacyjnej przeprowadzone zostało badanie, którego celem było określenie potrzeb potencjalnych użytkowników na opracowanie 200 standardów kwalifikacji zawodowych, adekwatnych do oczekiwań beneficjentów oraz istotnych z punktu widzenia polityki rynku pracy. W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankiety i techniki wywiadu.

Dobór próby badawczej miał charakter celowy – objęła ona przedstawicieli instytucji reprezentujących cztery obszary wykorzystywania standardów kwalifikacji

fikacji zawodowych: politykę zatrudnienia, edukację zawodową, politykę kadrową przedsiębiorstw oraz ubezpieczenia społeczne. Badanie techniką ankiety prowadzone było wśród wytypowanych uczestników seminariów informacyjnych. Pozyskana próba badawcza liczyła 127 osób. Drugim terenem badań były wytypowane instytucje „centralne”. Próba badawcza objęła przedstawicieli 22 instytucji. Z tą grupą respondentów badania przeprowadzone były techniką bezpośredniego, indywidualnego wywiadu.

Ogółem w badaniu wzięło udział 149 osób. Wśród nich najliczniejszą grupę stanowili przedstawiciele szkół i publicznych placówek kształcenia ustawicznego (24,8%), ogólnopolskich organizacji związkowych i organizacji pracodawców (24,2%) oraz jednostek publicznych służb zatrudnienia (16,8%). Pozostali respondenci to: przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych (9,4%), ministerstw i urzędów centralnych (8,1%), niepublicznych instytucji szkoleniowych (6,7%), jednostek Ochotniczych Hufców Pracy (4%) oraz agencji zatrudnienia (1,3%).

W oparciu o wyniki powyższego badania opracowano listę 200 zawodów i specjalności przeznaczonych do standaryzacji, akceptowaną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Przy jej ustalaniu brano również pod uwagę konkretne wnioski zgłoszone w tym zakresie przez kilka organizacji oraz dane z prowadzonego przez urzędy pracy monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2005 i 2006 roku. W trakcie realizacji projektu zarekomendowana do standaryzacji lista zawodów uległa, z przyczyn obiektywnych, nieznacznym zmianom.

2.4. Badania w przedsiębiorstwach i opracowanie standardów

Głównym zadaniem projektu było **opracowanie opisów 200 standardów** kwalifikacji zawodowych dla zawodów/specjalności ustalonych w kampanii informacyjnej. Procedura przygotowania standardów obejmowała przygotowanie i przeprowadzenie w przedsiębiorstwach badań dotyczących wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy oraz opracowanie opisów standardów.

W celu realizacji wymienionych prac powołano i przeszkolono 200 zespołów autorskich, w skład których weszło 320 ekspertów z różnych dziedzin. Badania, zakończone w grudniu 2006 roku, objęły 2865 przedsiębiorstw i instytucji, gdzie przeanalizowano wymagania ok. 11460 stanowisk pracy. Opracowywanie opisów standardów kwalifikacji zakończono w połowie 2007 roku. Tabela 2 przedstawia rozkład geograficzny i branżowy badanych przedsiębiorstw.

Wyniki badań dokumentowane były w formie raportów, sporządzanych odrębnie dla każdego zawodu/specjalności. Na ich podstawie zespoły autorskie przygotowywały projekty poszczególnych opisów standardów, które następnie poddawane były ewaluacji i ocenie przez recenzentów. Wnioski z ewaluacji i uwagi recenzentów były podstawą do wprowadzenia przez zespoły autorskie ewentualnych zmian w opisach standardów. Następnie przygotowane opisy

Tabela 2. Udział przedsiębiorstw w projekcie, z podziałem na województwa i branże

Województwo	Informatyka	Obróbka metali, mechanika, elektrotechnika, elektronika	Przemysł lekki i rzemiosło	Budownictwo i inżynieria środowiska	Rolnictwo, leśnictwo i dziedziny pokrewne	Handel i dziedziny pokrewne	Transport, gospodarka magazynowa	Gastronomia, hotelarstwo	Ochrona zdrowia i dziedziny pokrewne	Opieka osobista, pomoc społeczna	Edukacja, działalność kulturalna, turystyka	Finanse i dziedziny pokrewne	Administracja, zatrudnienie, praca biurowa	Bezp. i służby ochrony	Razem
Zachodniopomorskie	0	2	25	2	5	0	0	0	19	1	1	0	2	2	59
Pomorskie	0	8	15	1	0	2	3	1	28	0	1	0	3	2	64
Warmińsko-Mazurskie	0	1	13	5	1	0	0	15	5	0	0	0	2	0	42
Podlaskie	0	2	14	8	1	1	0	0	8	1	0	0	1	1	37
Kujawsko-Pomorskie	0	1	17	5	1	13	1	0	20	0	2	1	8	0	69
Wielkopolskie	2	6	54	5	2	0	1	0	50	0	0	0	2	0	122
Lubuskie	0	1	6	0	4	1	2	0	0	0	1	0	0	0	15
Dolnośląskie	3	4	17	19	2	8	1	39	22	0	5	0	3	1	124
Opolskie	0	4	4	1	5	1	0	0	1	0	1	0	2	2	21
Śląskie	13	35	33	5	6	26	13	24	53	53	3	17	9	0	290
Łódzkie	17	88	91	35	1	13	20	67	22	1	64	59	22	0	500
Mazowieckie	106	58	176	79	63	157	37	51	86	58	29	41	35	5	981
Lubelskie	3	8	26	10	1	3	1	1	65	0	4	0	6	1	129
Świętokrzyskie	2	11	27	16	9	11	9	2	18	5	3	0	15	2	130
Podkarpackie	0	3	15	12	5	3	0	0	27	0	2	0	5	0	72
Małopolskie	3	6	100	7	26	5	0	4	22	4	26	5	2	0	210
Razem	149	238	633	210	132	244	88	204	446	123	142	123	117	16	2865

Razem przedsiębiorstw 2865

standardów podlegały ocenie i zatwierdzeniu przez Komisje ds. Standardów, powołane we współpracy z organizacjami branżowymi, właściwymi dla ocenianych zawodów. W pracach Komisji, poza ekspertami w określonych dziedzinach, uczestniczyli przedstawiciele organizacji pracodawców i organizacji związkowych. Liczba ekspertów zewnętrznych zaangażowanych w ewaluację standardów, recenzje oraz prace Komisji wyniosła blisko 1000 osób.

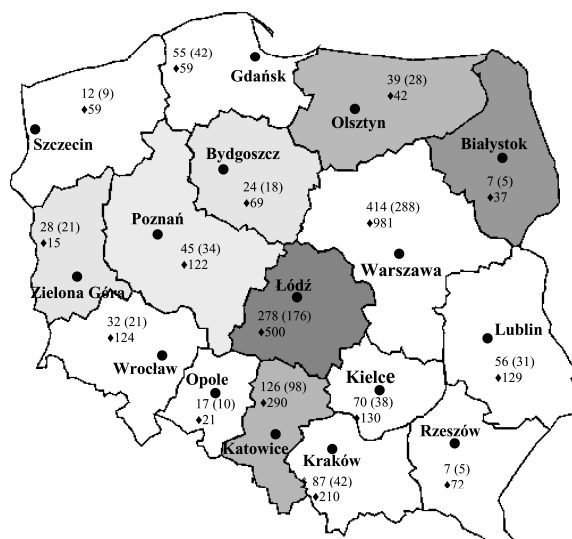
Zatwierdzone przez Komisje opisy standardów, po zaakceptowaniu ich przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, zostały wprowadzone do internetowej bazy danych, dostępnej pod adresem www.standaryzyszkolenia.praca.gov.pl.

Ogółem w realizację projektu zaangażowało się ponad 10 tys. ekspertów z ponad 4 tys. przedsiębiorstw, instytucji i organizacji (tabela 3).

Tabela 3. Instytucje i eksperci zaangażowani w realizację projektu

Przedsięwzięcie	Liczba ekspertów	Liczba przedsiębiorstw i instytucji
Seminaria informacyjne	704	296
Konferencja	222	58
Badanie zapotrzebowania	149	149
Badania w przedsiębiorstwach	8593	2865
Autorzy	320	174
Ewaluatorzy	400	254
Recenzenci	200	210
Członkowie komisji	377	228
Organizacja zarządzająca	50	6
Razem	10115	4113

Na rys. 2 przedstawiono geograficzny rozkład uczestników projektu.



Rys. 2. Uczestnicy projektu: liczba autorów, ewaluatorów, recenzentów i członków komisji (w nawiasie liczba instytucji); znak „♦” sygnalizuje liczbę przedsiębiorstw

2.5. Upowszechnienie i badanie stosowania standardów kwalifikacji zawodowych

Kolejnym istotnym działaniem zrealizowanym w ramach projektu było **upowszechnienie informacji o standardach kwalifikacji zawodowych**.

W pierwszej kolejności można tu wymienić opublikowanie opisów standardów kwalifikacji zawodowych w formie broszur i rozesłanie ich do zainteresowanych instytucji i organizacji, w tym między innymi:

- wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy,
- centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy,
- ogólnopolskich organizacji związkowych i organizacji pracodawców,
- Ochotniczych Hufców Pracy,
- centrów kształcenia praktycznego i centrów kształcenia ustawicznego,
- Zakładów Doskonalenia Zawodowego,
- ministerstw i urzędów centralnych,
- kuratoriów oświaty.

Łącznie opublikowano 240 broszur z opisami standardów kwalifikacji zawodowych, w tym 200 opracowanych w ramach niniejszego projektu oraz 40 opracowanych wcześniej w ramach projektu Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”.

Ponadto, w ramach upowszechniania informacji o standardach przygotowano i opublikowano szereg opracowań:

- Wydano trzy broszury informacyjne – na potrzeby seminariów wojewódzkich oraz konferencji.
- Opracowano oraz przetłumaczono na język angielski trzy artykuły.
- Przetłumaczono na język angielski i opublikowano dwie książki opracowane w projekcie Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”¹¹, a także niniejszą publikację.

Ważnym przedsięwzięciem związanym z upowszechnieniem idei standardów kwalifikacji zawodowych oraz promocją realizowanego przez MPiPS projektu, poza omówionymi już seminariami wojewódzkimi, były ogólnopolskie konferencje z udziałem ekspertów międzynarodowych (we wrześniu 2006 roku i w grudniu 2007 roku).

Na konferencjach, oprócz prezentacji poświęconych działaniom i wynikom projektu, ważnym punktem były także wystąpienia gości zagranicznych z Anglii (QCA), Niemiec (BIBB), Włoch (ETF) i Francji (ELeL), którzy podzielili się swoimi doświadczeniami w opracowywaniu i stosowaniu standardów kwalifikacji zawodowych w Europie, w tym przybliżyli działania Komisji Europejskiej na rzecz tworzenia Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji¹². Szczególnym aspektem ich przekazu była kwestia współpracy partnerów społecznych z organami państwowymi. Doświadczenia te pokazały, jak długa jest droga budowania systemu standardów kwalifikacji na poziomie krajowym i jak ważne jest budowanie zaufania pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi i stroną rządową.

Ważnym elementem konferencji były także wystąpienia przedstawicieli organizacji branżowych, pracodawców, związków zawodowych. Głos zabierali m.in. przedstawiciele: Krajowej Izby Gospodarczej, Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Business Centre Club, Związku Rzemiosła Polskiego, Naczelnej Rady Zatrudnienia, Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych.

Podkreślano wagę budowania systemu standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce i wyrażono – w imieniu reprezentowanych instytucji – wolę aktywnego uczestniczenia w budowaniu systemu. Jednocześnie zwracano uwagę na brak dostatecznej wiedzy nt. standardów kwalifikacji zawodowych wśród potencjalnych użytkowników, w szczególności – przedsiębiorców, a zatem po-

¹¹ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.) *National Vocational Qualification Standards. Development and Application*. MPiPS, Warszawa 2006 oraz S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.) *National Vocational Qualification Standards. The European Context*. MPiPS, Warszawa 2007.

¹² Gośćmi konferencji byli m.in. Russell Armstrong oraz Mike Coles reprezentujący *Qualification and Curriculum Agency*, Londyn; Peter Grootings reprezentujący *European Training Foundation*, Turyn; Prof. Hermann Schmidt, Uniwersytet w Duisburg/Essen, były Prezes *Bundesinstitut für Berufsbildung* w Niemczech, Serge Ravel, *European Institute for E-Learning*, Francja, *European Foundation for Quality in E-Learning*, Belgia.

stulowano szeroką ich popularyzację. Dyskutowano też nad statusem prawnym standardów, przede wszystkim w kontekście budowania Krajowych Ram Kwalifikacji. Podkreślano użyteczność standardów kwalifikacji w wielu obszarach, w tym ich przydatność dla systemu potwierdzania kompetencji uzyskanych czy to na drodze doświadczenia zawodowego, czy w systemie kształcenia poza granicami kraju. Podkreślano, że główne kierunki dalszych prac powinny dotyczyć zasad tworzenia standardów, ich aktualizacji i wykorzystania – z jednej strony w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego, a z drugiej strony – w obszarze rynku pracy i zatrudnienia, przy kluczowej roli partnerów społecznych. Wskazano na konieczność współpracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwa Edukacji Narodowej w tym obszarze.

W ramach realizowanego projektu przeprowadzono również **badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych**, których celem było zdiagnozowanie stanu wykorzystania wcześniej opracowanych 53 krajowych standardów przez grupy potencjalnych użytkowników. Realizacja tego zadania obejmowała: opracowanie metody i narzędzi badawczych i ich weryfikację w badaniu pilotażowym oraz przeprowadzenie badań właściwych.

Badania właściwe, zgodnie z założeniami projektu, przeprowadzono dwukrotnie, w odstępie jednego roku w celu uchwycenia zmian w czasie. Badania prowadzone były techniką wywiadu indywidualnego z zastosowaniem kwestionariuszy wywiadu, każdorazowo na celowo dobranej próbie 114 osób – przedstawicieli instytucji z czterech obszarów zastosowania standardów: polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw, ubezpieczeń społecznych.

Z wyników badania można wyciągnąć wniosek, że standardy kwalifikacji zawodowych są dokumentami przydatnymi, o ile ich jakość będzie odzwierciedlać aktualne wymagania miejsc pracy. Pożądane byłoby sformalizowanie procesu wykorzystywania standardów przez zainteresowane podmioty, co stałoby się impulsem do ich upowszechnienia. Należy także opracować procedurę aktualizacji treści standardów, najlepiej w oparciu o inicjatywę organizacji branżowych.

Metodologia i wyniki badań zostały szczegółowo omówione w rozdziale 6.

* * *

Przeprowadzone badania diagnozujące zapotrzebowanie na standardy kwalifikacji zawodowych, badanie stosowania standardów, jak również działania upowszechniające (publikacje, seminaria i konferencje) potwierdziły ogromne zainteresowanie rozwijaniem standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce. Bardzo często pojawiał się postulat kontynuacji prac projektowych i poszerzenia zasobów standardów o kolejne zawody z Klasyfikacji zawodów i specjalności. Oczekiwania potencjalnych użytkowników standardów skupiały się wokół zagadnień funkcjonowania służb pracowniczych, gospodarowania zasobami ludzkimi, kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników. Przedstawicie-

le jednostek publicznych służb zatrudnienia, placówek kształcenia ustawicznego oraz – głównie – organizacji związkowych i organizacji pracodawców, wyrażali zgodnie gotowość dalszego aktywnego angażowania się w rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce.

Źródła:

- *Raport z badania potrzeb w zakresie opracowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*. IPiSS, MPiPS, Warszawa 2006.
- *Raport z I badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)*, IPiSS, MPiPS, Warszawa 2006.
- *Raport z II badania wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)*, IPiSS, MPiPS, Warszawa 2007.

Literatura uzupełniająca

- Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.): *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa – Radom 2000.
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Projekt PHARE 2000. Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. Projekt PHARE 2000. Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.
- Rynek Pracy. PHARE 200: Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Numer Specjalny. MGPIPS, grudzień 2003.

3. Elementy metodologii projektowania standardów kwalifikacji zawodowych

Stefan M. Kwiatkowski, Ireneusz Woźniak

3.1. Rozwój standardów kwalifikacji zawodowych

Gospodarka oparta na wiedzy i współczesny rynek pracy potrzebują instrumentów wspierających rozwój zasobów ludzkich. W związku z tym duże nadzieje wiąże się z ustanowieniem norm kwalifikacyjnych, które pozwoliłyby z jednej strony zwiększyć przejrzystość kwalifikacji zawodowych potrzebnych gospodarce, a z drugiej mogłyby być wykorzystywane do poprawy jakości kształcenia i doskonalenia zawodowego w systemie szkolnym i pozaszkolnym.

Poszukuje się także możliwości sankcjonowania zjawiska uczenia się i nabywania umiejętności zawodowych poza formalnym tokiem kształcenia. Proces ten zachodzi podczas pracy, gdy zdobywane jest doświadczenie zawodowe, a także w różnych sytuacjach życiowych, na ogół poza zorganizowanymi formami kształcenia i doskonalenia zawodowego. Niektóre kraje podjęły udane próby uznawania prawnego kwalifikacji nabywanych na drodze nieformalnej, w oparciu o normy kwalifikacyjne, które zwykło nazywać się standardami kwalifikacji zawodowych.

W krajach Unii Europejskiej dużym problemem jest istniejąca i uwarunkowana historycznie różnorodność systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego. Powoduje ona trudności z porównywaniem świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych migrujących pracowników. Powstają bariery w swobodnym przepływie pracowników na wewnętrznym rynku Unii Europejskiej i w dostępie do zagranicznych rynków pracy. Również w tym obszarze krajowe standardy kwalifikacji zawodowych są przydatne, gdyż w oparciu o nie łatwiej jest porównywać świadectwa i dyplomy uzyskane w różnych systemach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Dodatkowo planuje się wprowadzić tzw. Europejskie Ramy Kwalifikacji, które byłyby pomocne przy porównywaniu krajowych struktur kwalifikacji (w tym kwalifikacji zawodowych).

Problemem, który różnie rozwiązują poszczególne kraje, jest udział partnerów społecznych w konstruowaniu, upowszechnianiu i wykorzystywaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Na ogół dąży się do decentrali-

zacji systemu zarządzania kwalifikacjami. Po początkowym okresie wsparcia procesu standaryzacji kwalifikacji udzielanego przez instytucje centralne, najczęściej resorty pracy, edukacji lub gospodarki, inicjatywa w opracowywaniu i upowszechnianiu standardów kwalifikacji zawodowych przekazywana jest w ręce zrzeszeń zawodowych. Należy podkreślić, że proces standaryzacji kwalifikacji wymaga udziału kompetentnych jednostek naukowych i badawczych. W tym celu poszczególne kraje albo zlecają badania zawodoznawcze i nadzór nad jakością standardów kwalifikacji wybranej instytucji lub konsorcjum instytucji bądź powołują w tym celu instytucję centralną.

W Polsce, na mocy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹³, minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku m.in. przez „...koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji”. W szczególności nadzór i koordynacja opracowywania standardów powierzona została Departamentowi Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zbiór sukcesywnie opracowywanych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest udostępniany w internetowej bazie danych założonej na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej¹⁴.

W krajach Unii Europejskiej standaryzacja kwalifikacji przybiera różnorodne formy¹⁵:

- **Austria:** ściśle uregulowany system kwalifikacji narodowych dostarcza dla systemu edukacji formalnej szkolnej i pozaszkolnej standardów zwanych „profilami”.
- **Belgia:** standardy istnieją, lecz różnią się w zależności od systemu edukacji i szkolenia. Obecnie trwają debaty nad ustanowieniem „wspólnych odniesień”, które będą miały charakter standardów. W sektorach i przedsiębiorstwach do potwierdzania kompetencji personelu stosuje się normę międzynarodową ISO/IEC 17024 (dawniej: EN 45013). Na poziomie federalnym „wspólne odniesienia” zostały opracowane w branży telekomunikacyjnej.
- **Dania:** cała publiczna edukacja i szkolenia (młodzieży i dorosłych) podlegają kompetencji Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Pracy, które we współpracy z partnerami społecznymi przygotowują standardy edukacyjne i zawodowe.
- **Finlandia:** standardy istnieją jako różnego typu kwalifikacje/kompetencje podstawowe (bazowe). Przygotowywane są one lokalnie przez szkoły i partnerów społecznych, a następnie recenzowane i akceptowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

¹³ Dz.U. 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

¹⁴ Adres internetowej bazy danych zawierającej krajowe standardy kwalifikacji zawodowych: <http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl>

¹⁵ D. Colardyn, J. Bjornavold: *Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states*. European Journal of Education, Vol. 39, No. 1, 2004.

- **Francja:** standardy są przygotowywane pod kontrolą odpowiedzialnych ministerstw (ministerstwa ds. edukacji, ministerstwa ds. zatrudnienia, ministerstwa ds. rolnictwa itd.) wspólnie z partnerami społecznymi. Tak opracowane standardy służą dla celów edukacji i szkoleń. Istnieje także ROME, czyli Operacyjny Wykaz Zawodów i Stanowisk (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*), który dostarcza innego rodzaju standardów, używanych dla celów poradnictwa zawodowego i oceny kwalifikacji przez agencje zatrudnienia oraz ministerstwo ds. zatrudnienia.
- **Niemcy:** istnieją standardy krajowe nazywane „profilami”. W ich tworzenie zaangażowane są władze państwowe (na poziomie federalnym i poszczególnych landów) i partnerzy społeczni.
- **Irlandia:** krajowe standardy są kluczowym elementem Krajowych Ram Kwalifikacji (*National Qualification Framework*) rozwijanych na podstawie ustawy z 1999 r., a wprowadzonych w życie w 2003 r. Uczenie się w różnych układach jest oceniane w różny sposób, jednak pod ścisłą kontrolą krajowych standardów projektowanych i/lub zatwierdzanych przez Radę Przyznającą ds. Edukacji Dalszej i Szkoleń (*Further Education and Training Awards Council – FETAC*) oraz Radę Przyznającą ds. Edukacji Wyższej i Szkoleń (*Higher Education and Training Awards Council – HETAC*).
- **Włochy:** Dekret Ministra Pracy z 2001 r. wprowadził wymaganie, że potwierdzanie kwalifikacji w systemie kształcenia zawodowego wymaga wprowadzenia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.
- **Holandia:** krajowe standardy są ustanawiane przez COLO (*Centraal organ van de Landelijke Opleidingsorganen van het Bedrijfsleven*), w którym są reprezentowane niezależne ciała, ustanawiające standardy powoływane przez wszystkie zainteresowane strony.
- **Norwegia:** dotychczas, przy potwierdzaniu wyników uczenia się formalnego i pozaformalnego, wykorzystywane były krajowe standardy w postaci szkolnych programów nauczania. Kwestia „standardów pozaedukacyjnych” (innych niż szkolne programy nauczania) wyłoniła się w związku z kwestią przyznawania kredytów transferowych w zakresie odbywania praktyki zawodowej.
- **Portugalia:** głównym celem polityki państwa jest zmniejszenie „luki kwalifikacyjnej” w społeczeństwie. Każdy rodzaj uczenia się jest uznawany, pod warunkiem, że jest skorelowany z programem szkolnym, równoznacznym z krajowymi standardami edukacyjnymi i szkoleniowymi.
- **Szwecja:** różne eksperymenty, związane z potwierdzaniem edukacji pozaformalnej, w dużym stopniu opierają się na programach kształcenia szkół ponadgimnazjalnych (upper secondary – Gymnasieskolan) uznawanych za standardy w tym zakresie.
- **Zjednoczone Królestwo (UK):** Krajowe Standardy Zawodowe (*National Occupational Standards – NOS*) są podstawą do projektowania Krajowych Kwalifikacji Zawodowych (*National Vocational Qualifications – NVQs*) i Ogólnych Krajowych Kwalifikacji Zawodowych (*General National Vocational Qualifications – GNVQs*).

Bogate doświadczenie w stosowaniu standardów kwalifikacji zawodowych posiada Wielka Brytania. Opracowywanie Krajowych Standardów Zawodowych (National Occupational Standards) zapoczątkowano tam w roku 1986. W tym celu utworzono centralną instytucję pod nazwą: Krajowa Rada ds. Kwalifikacji Zawodowych oraz rozpoczęto Program Krajowych Standardów prowadzony przez Ministerstwo Pracy, które zmobilizowało pracodawców do tworzenia „komisji zarządzających” standardami.

Rząd brytyjski zainwestował w rozwój krajowych standardów zawodowych we wszystkich sektorach rynku pracy i na wszystkich poziomach hierarchii zawodowej, wychodząc z założenia, że staną się one podstawą wypracowania nowych, państwowych uprawnień zawodowych, bazujących na efektywności pracy. Standardy kwalifikacji w Wielkiej Brytanii są wykorzystywane nie tylko w systemie przyznawania uprawnień zawodowych. Mają one wiele innych istotnych zastosowań, na przykład¹⁶:

- utworzenie systemu zarządzania kwalifikacjami, odpowiadającego wymogom danej organizacji i kształcenia jej pracowników, wspomagającego ukierunkowanie rozwoju pracowniczego i kompetencji opartych o normy zawodowe;
- stworzenie zakresu obowiązków, stanowiącego obiektywną podstawę oceniania pracowników, określania potrzeb szkoleniowych i samooceny, a także tworzenia i restrukturyzacji stanowisk oraz określania umiejętności, dających się transferować między stanowiskami pracy;
- opracowanie systemu oceny pracy, umożliwiającego oszacowanie jakości pracy za pomocą obiektywnych kryteriów, stanowiących podstawę sprawdzania kwalifikacji, weryfikowania osiągnięć, określania potencjału, wyznaczania celów, sondowania opinii i motywowania pracowników;
- umożliwienie wyłonienia priorytetów szkolenia i rozwoju zawodowego, a także zagwarantowanie, że inwestycje danej organizacji w zasoby ludzkie nastawione są na podnoszenie jakości pracy;
- stworzenie systemu wewnętrznego oceniania pracowników, dbając o to, by ocena odbywała się w oparciu o wysokie standardy jakości i kładąc nacisk na kompetencje osób odpowiedzialnych za dokonywanie takiej oceny;
- stwarzanie poszczególnym osobom możliwości udowodnienia ich umiejętności poprzez kompletowanie dokumentów, potwierdzających ich osiągnięcia i odpowiadających wymogom standardów kwalifikacji, a także wspieranie stałego profesjonalnego rozwoju pracowników i poprawy ich szans w sytuacjach awansu bądź zmiany pracy;
- pomaganie poszczególnym osobom w systematycznym doskonaleniu zawodowym, przy jednoczesnym zaspokajaniu ich aspiracji osobistych i realizacji priorytetów zakładu pracy w rozwoju zasobów ludzkich;

¹⁶ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, Program COST A11, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.

- wspomaganie samooceny poprzez umożliwienie poszczególnym osobom obiektywnego spojrzenia na własne umiejętności, doświadczenie, motywację i zdolność uczenia się;
- ułatwienie pracownikom uzyskania poprawy wydajności pracy i zwiększenie korzyści wpływających z możliwości pracy i nauki.

Ogółem określono ponad 88 zastosowań standardów kwalifikacji zawodowych dla 11 grup problemowych, co przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Wielkiej Brytanii

I. REKRUTACJA I SELEKCJA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie specyfikacji w zakresie rekrutacji pracowników. 2. Opracowanie szczegółów dotyczących ogłoszeń o miejscach pracy. 3. Wytyczne ramowe dla pozyskiwania informacji od poszukujących pracy. 4. Określanie wymagań stanowisk pracy. 5. Określenie zadań zawodowych na stanowiskach pracy. 6. Opracowanie zbioru wytycznych dla osób dokonujących selekcji pracowników. 7. Wstępne informacje dla kandydatów do pracy. 8. Określenie zakresu wstępnego szkolenia.
II. OPIS I OCENA PRACY
<ol style="list-style-type: none"> 9. Określenie specyfikacji pracy. 10. Regularne dokonywanie aktualizacji zakresu obowiązków. 11. Monitorowanie struktury obowiązków przynależnych danej pracy w komórkach organizacji. 12. Tworzenie i restrukturyzacja stanowisk pracy. 13. Kryteria oceny pracy. 14. Kryteria oceny pracowników. 15. Kryteria regulaminu płacy i nagradzania.
III. GWARANCJA JAKOŚCI PRODUKTÓW I USŁUG
<ol style="list-style-type: none"> 16. Wytyczne odnośnie do jakości procesów i efektów pracy. 17. Tworzenie systemów produkcji. 18. Monitorowanie procesów pracy. 19. Zapewnianie jakości obsługi klienta poprzez dbałość o uprawnienia pracowników. 20. Warunki negocjacji umów. 21. Monitorowanie wykonywania i zgodności umów. 22. Potwierdzanie kompetencji, zgodnie z międzynarodowymi normami ISO 9000. 23. Monitorowanie, analizowanie i obliczanie dostępności bądź braku kwalifikowanych pracowników na lokalnym i ogólnokrajowym rynku pracy. 24. Ocena kompetencji poddostawców i dostawców. 25. Tworzenie gwarancji w zakresie doskonalenia zawodowego.
IV. OKREŚLANIE POTRZEB JEDNOSTKI I INSTYTUCJI W ZAKRESIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
<ol style="list-style-type: none"> 26. Określanie potrzeb organizacji w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 27. Określenie wymogów w zakresie indywidualnej nauki i doskonalenia zawodowego. 28. Wytyczne ramowe dla planowania rozwoju indywidualnego w przedsiębiorstwie. 29. Określenie potrzeb grupy/organizacji w zakresie doskonalenia zawodowego. 30. Określenie wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych „na wejściu” procesu doskonalenia zawodowego. 31. Opracowanie strategicznego planu w zakresie doskonalenia zawodowego. 32. Koordynowanie różnorodnych procesów w obszarze rozwoju zasobów ludzkich.

V. TWORZENIE PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH
<p>33. Łączenie szkolenia z wymogami gospodarczymi kraju.</p> <p>34. Łączenie szkolenia z celami zawodowymi i życiowymi pracownika.</p> <p>35. Podnoszenie adekwatności i wiarygodności programów szkoleniowych.</p> <p>36. Zobrazowanie uczącym się całościowego rozwoju zawodowego w przejrzystej formie.</p> <p>37. Uzmysłowanie uczącym się celowości i przydatności szkoleń prowadzonych poza godzinami pracy.</p> <p>38. Poszerzanie zakresu i przydatności szkoleń opartych na umiejętnościach.</p> <p>39. Określenie możliwości podejmowania nauki w środowisku pracy.</p> <p>40. Koordynowanie szkoleń w godzinach pracy i poza tymi godzinami.</p> <p>41. Opracowywanie umów z pracownikami w zakresie szkolenia.</p> <p>42. Opracowywanie specyficznych celów szkoleniowych.</p> <p>43. Określanie zakresu wiedzy i umiejętności w ramach poszczególnych programów szkoleniowych.</p> <p>44. Określanie programu szkolenia poza godzinami pracy.</p> <p>45. Określanie celów i pożądaných efektów nauki dla zewnętrznych instytucji prowadzących szkolenia.</p> <p>46. Monitorowanie działań zewnętrznych instytucji prowadzących szkolenia.</p> <p>47. Określenie potrzeb i dobór materiałów do nauki w zależności od wymogów danej organizacji.</p>
VI. REALIZACJA I OCENA PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH
<p>48. Wytoczne ramowe dla nauki w środowisku pracy i tworzenia programów szkoleniowych.</p> <p>49. Wyznaczenie kierunków doskonalenia zawodowego dla osób podejmujących naukę.</p> <p>50. Jednoznaczne określenie celów szkoleniowych.</p> <p>51. Podkreślenie możliwości transferu kwalifikacji i kompetencji w ramach stanowisk pracy i zawodów.</p> <p>52. Ocena indywidualnych i grupowych programów szkoleniowych.</p>
VII. DORADZTWO ZAWODOWE
<p>53. Informowanie i doradzanie osobom rozpoczynającym pracę zawodową.</p> <p>54. Informowanie i doradzanie osobom zmieniającym pracę.</p> <p>55. Ocena przydatności i potencjału osoby w określonej dziedzinie zawodowej.</p> <p>56. Określenie umiejętności wspólnych dla różnych zawodów i stanowisk pracy.</p> <p>57. Analiza lokalnych i krajowych możliwości zatrudnienia na podstawie zgromadzonych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.</p>
VIII. OCENA OSIĄGNIĘĆ PRACOWNIKÓW
<p>58. Określenie możliwości systemu oceniania pracowników.</p> <p>59. Określenie metod i procesów oceniania pracowników.</p> <p>60. Założenia dla rozwojowego, motywującego systemu oceniania pracowników.</p> <p>61. Wytoczne ramowe dla ewidencji osiągnięć zawodowych w ramach NVQs (National Vocational Qualifications – Krajowych Kwalifikacji Zawodowych).</p> <p>62. Założenia dla oceniania sumarycznego w ramach uprawnień państwowych.</p> <p>63. Założenia dla oceniania międzynarodowego.</p> <p>64. Wytoczne ogólne (ramowe) systemu weryfikacji osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>65. Wytoczne indywidualnej weryfikacji osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>66. Kryteria rejestrowania osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>67. Założenia samooceny.</p> <p>68. Założenia oceny grupowej.</p>

IX. TWORZENIE PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH Z FUNDUSZY PUBLICZNYCH
69. Ocena wymogów w ramach państwowych i lokalnych programów szkoleniowych. 70. Ocena wymogów inwestycyjnych państwowych programów szkoleniowych. 71. Przydzielanie funduszy dla państwowych programów szkoleniowych. 72. Monitorowanie powodzenia programów finansowanych z funduszy publicznych. 73. Zapewnianie spójności państwowych programów szkoleniowych. 74. Opracowywanie formalnych systemów oceniania. 75. Monitorowanie i określanie priorytetów dla wprowadzania nowych uprawnień. 76. Projektowanie nowych Krajowych Standardów Kwalifikacji NVQs. 77. Aktualizowanie Krajowych Standardów Kwalifikacji NVQs. 78. Ustalanie kryteriów ujednolicania uprawnień państwowych i międzynarodowych w zakresie kwalifikacji. 79. Określanie wymiernych rezultatów realizacji celów państwowych w rozwoju zasobów ludzkich.
X. SPRAWY ADMINISTRACYJNE, BUDŻET/DOKUMENTACJA
80. Prowadzenie bazy danych w zakresie kwalifikacji pracowników organizacji. 81. Sporządzanie dorocznej oceny profilu kwalifikacji w ramach organizacji. 82. Ocena wpływu ewentualnej fuzji lub przejęcia na profil kwalifikacji w ramach organizacji. 83. Ocena budżetu organizacji przeznaczonego na szkolenia.
XI. UJEDNOLICANIE PLACÓWEK I UPRAWIEŃ ZAWODOWYCH
84. Określenie wymagań dla placówek edukacji zawodowej. 85. Zdefiniowanie warunków rozwoju zawodowego w placówkach edukacji zawodowej. 86. Porównanie, ocena i zharmonizowanie wymagań dla poszczególnych placówek edukacji zawodowej z wymogami innych instytucji krajowych i zagranicznych. 87. Wzajemne uznanie uprawnień zawodowych w kraju i na arenie międzynarodowej. 88. Określenie i zdefiniowanie wyłaniających się nowych zawodów.

Źródła: Listę opracowano na podstawie pracy Boba Mansfielda i Lindsay Mitchell opublikowanej przez Gower w publikacji *Towards a Competent Workforce. [W:] Using Standards to Raise Performance – A User's Guide*, redakcja: Nigel Lloyd, Cambridge Professional Development, wydanie: CISC, 1996. Tłumaczenie w języku polskim zamieszczono w: *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, redakcja: S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, Program COST A11, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.

W powyższych przykładach można dostrzec dominujące zasady standaryzacji kwalifikacji:

- standardy kwalifikacji mają na ogół rangę krajową;
- odpowiedzialność za tworzenie i uznawanie standardów kwalifikacji spoczywa na organach państwa (na ogół są to resorty edukacji i pracy);
- organa państwowe są wspierane przez partnerów społecznych, których skład wykracza poza tradycyjny trójstronny układ: przedstawiciele rządu, organizacji pracodawców i pracobiorców;
- uznawanie wyników uczenia się w ramach zawodowej edukacji pozaformalnej i nieformalnej wymaga istnienia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz wspólnych „ram odniesienia”, potrzebnych do porównania wyników kształcenia zawodowego, odbywającego się na różnorodnych drogach i w odmiennych formach nabywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych;

- podstawą działań związanych z potwierdzaniem wyników edukacji pozaformalnej i nieformalnej jest zgoda partnerów społecznych i innych „interesariuszy” (*stakeholders*) na przyjęte rozwiązania prawne, proceduralne i treść standardów kwalifikacji zawodowych¹⁷.

Należy zwrócić uwagę, że standardy kwalifikacji zawodowych mogą mieć różny zakres obowiązywania, w szczególności mogą to być standardy:

- krajowe (np. Francja, Anglia, Irlandia, Hiszpania, Polska),
- regionalne (np. w krajach o dużych terytoriach i zróżnicowanych strukturalnie regionach, jak Niemcy czy Federacja Rosyjska),
- branżowe, ustanawiane przez organizacje zawodowe wchodzące w skład branży (np. Holandia, Francja),
- instytucjonalne – regulowane przez izby, stowarzyszenia i związki, wtedy standardy są obowiązujące tylko dla regionu oddziaływania danej organizacji (w Polsce standardy tego typu opracowały m.in.: Związek Banków Polskich, Urząd Służby Cywilnej oraz Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych).

W Polsce standardy kwalifikacji zawodowych mogą być szczególnie przydatne w obszarach:

- **POLITYKA ZATRUDNIENIA**
 - pośrednictwo pracy,
 - doradztwo zawodowe,
 - doradztwo personalne,
 - programy aktywizacji zawodowej,
 - mobilność zawodowa,
 - porównywalność i uznawalność kwalifikacji,
 - klasyfikacja zawodów i specjalności dla rynku pracy,
 - zawody regulowane,
 - zawody rzemieślnicze,
 - krajowe ramy kwalifikacji.
- **EDUKACJA ZAWODOWA**
 - podstawy programowe kształcenia w zawodzie,
 - standardy wymagań egzaminacyjnych,
 - programy nauczania,
 - standardy edukacyjne i jakość kształcenia zawodowego,
 - porównywalność i uznawalność wykształcenia,
 - mobilność edukacyjna,
 - klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego.
- **POLITYKA KADROWA PRZEDSIĘBIORSTW**
 - opisy stanowisk i profile kompetencyjne,
 - selekcja, rekrutacja i ocena pracowników,

¹⁷ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak: *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki*. [W:] „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education”, nr 3/2005.

- rozwój zawodowy pracowników,
- wartościowanie pracy i system wynagrodzeń,
- ochrona pracy.
- **UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE**
 - ocena ryzyka zawodowego,
 - praca niepełnosprawnych,
 - orzecznictwo.

Standardy muszą być uaktualniane okresowo, w miarę potrzeb i zmian towarzyszących wykonywaniu zawodu (średnio co 3–5 lat). Nic nie stoi na przeszkodzie, aby w Polsce, obok standardów krajowych, organizacje branżowe i regionalne, opracowywały własne, lokalne standardy.

3.2. Model standardu 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.

Słownik, precyzujący pojęcia stosowane w polskim modelu standardu kwalifikacji zawodowych, przedstawiono w ZAŁĄCZNIKU 1.

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 kwalifikacji 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.

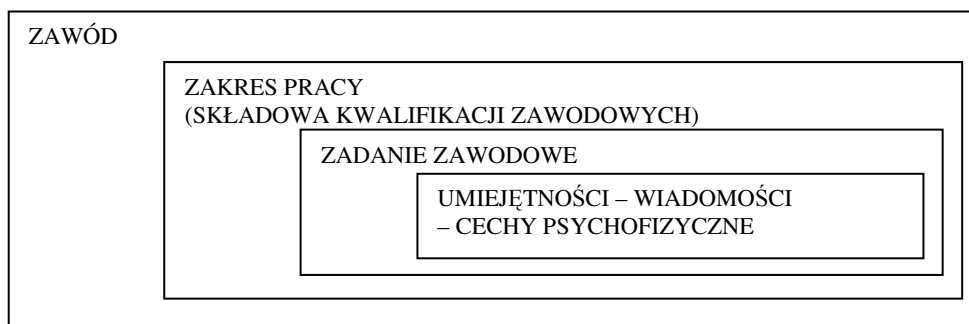
W kolejnym kroku analizy każde zadanie zawodowe rozpisano na zbiory: umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych. W grupie kwalifikacji podstawowych dla zawodu i specjalistycznych poszczególnym umiejętnościom, wiadomościom i cechom psychofizycznym przyporządkowano oznaczenia tych składowych kwalifikacji 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.

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 funkcjo-

nuje. 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.



Rys. 1. Etapy analizy zawodu

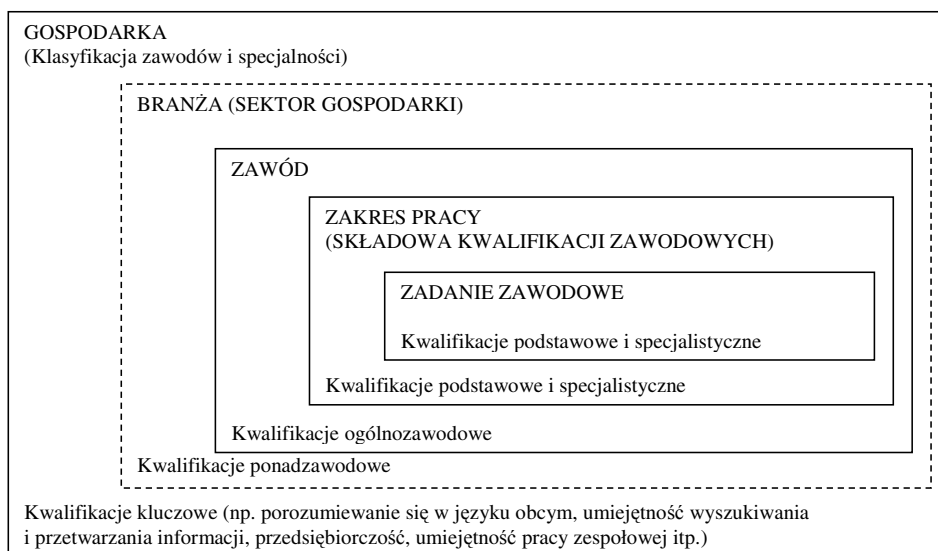
Kwalifikacje ogólnozawodowe są wspólne z kolei dla tzw. „składowych kwalifikacji zawodowych” wyodrębnionych w Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych. Kilku słów wyjaśnień wymaga nowe – na gruncie polskiego zawodoznawstwa – pojęcie „składowych kwalifikacji zawodowych”. Zostało ono wprowadzone jako 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. Jedną składową 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 przełożo-

nego. 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.

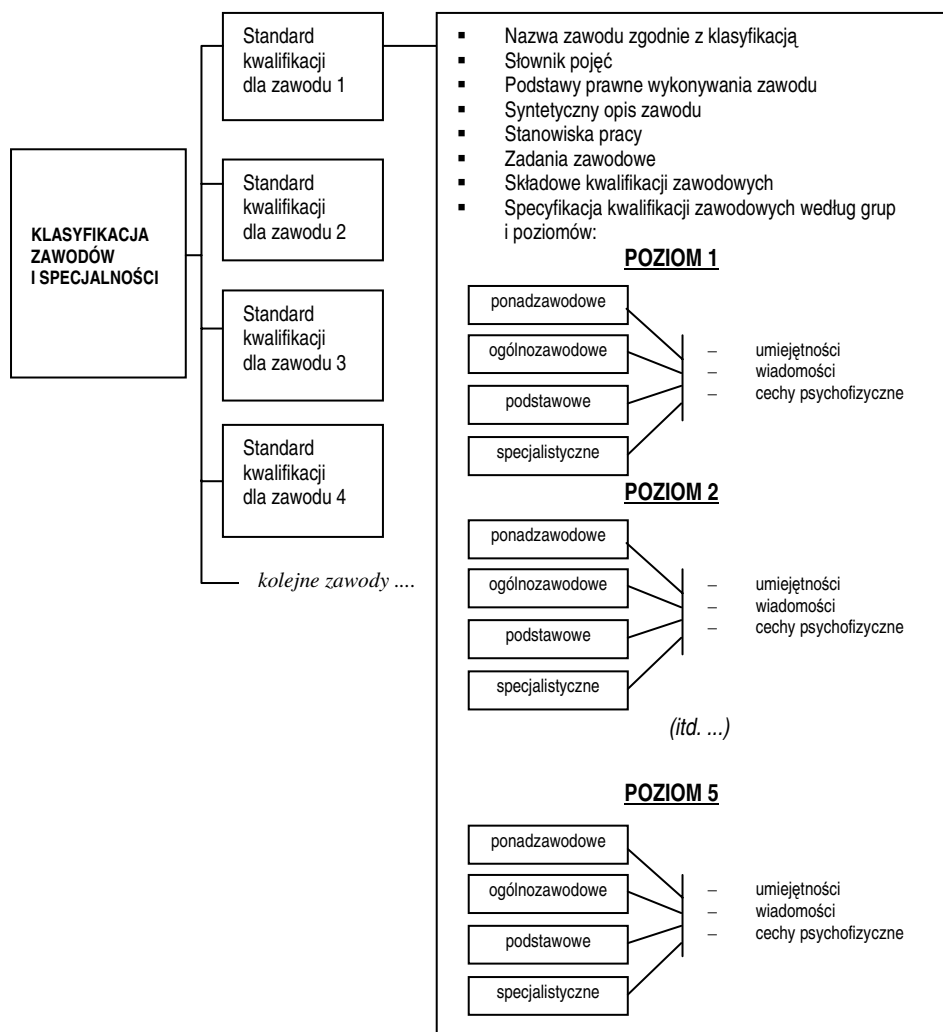
Poziom czwarty wymaga od pracownika umiejętności wykonywania wielu różnorodnych, często skomplikowanych i problemowych zadań zawodowych. Zadania te mają charakter techniczny, organizacyjny i specjalistyczny oraz wymagają samodzielności powiązanej z poczuciem ponoszenia wysokiej osobistej odpowiedzialności. 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 standardu.

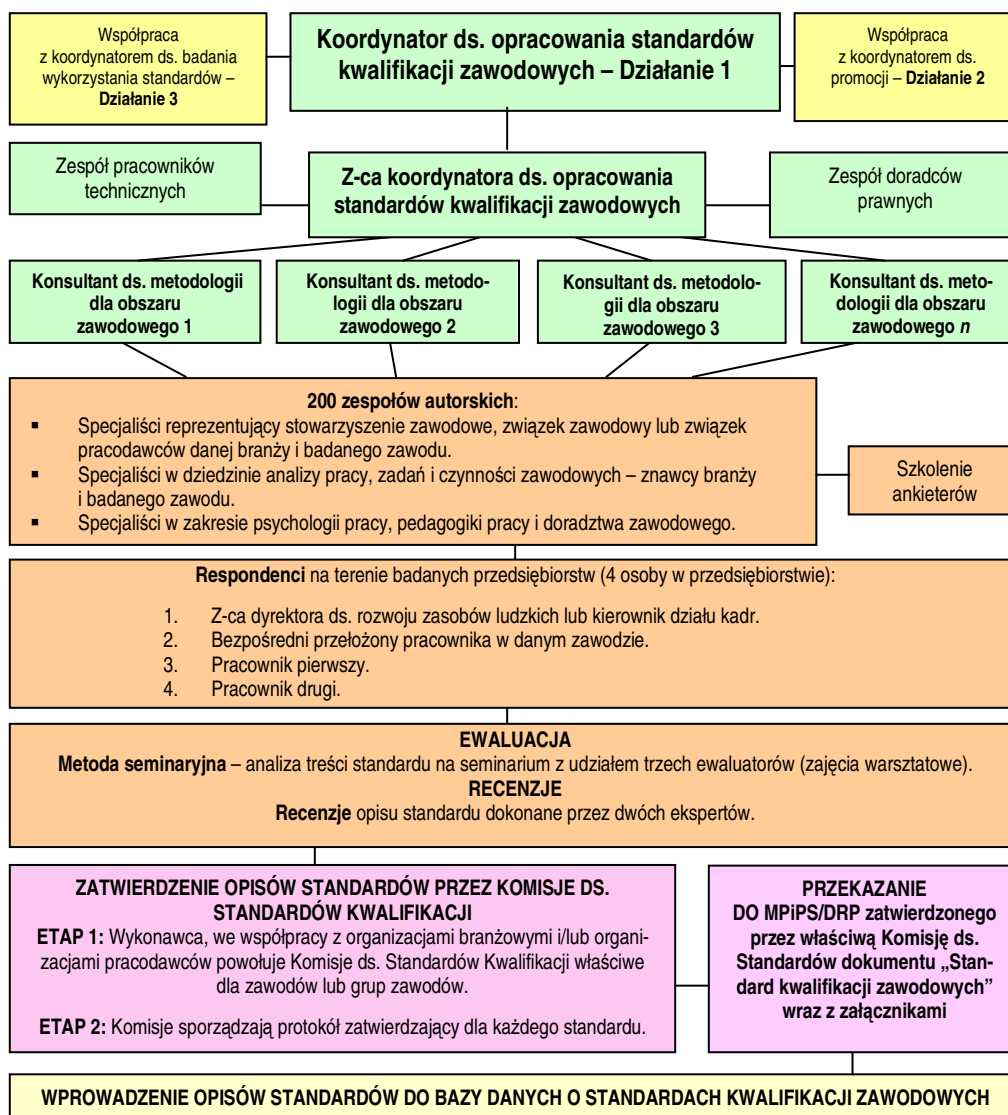
Oczekuje się, że opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych stworzy podstawy dla efektywnie funkcjonującego systemu ustawicznej edukacji zawodowej dorosłych, silniej zwiąże szkolny system edukacji zawodowej z rynkiem pracy i podniesie skuteczność polityki zatrudnienia.



Rys. 3. Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych

3.3. Projektowanie standardu kwalifikacji zawodowych

Metodologia i organizacja badań oraz sposób opracowania opisów standardów kwalifikacji zawodowych zostały zaczerpnięte z ustaleń i doświadczeń projektu PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”. Sprawna organizacja pracy badań wymagała podziału zadań i odpowiedzialności według struktury pokazanej na rys. 4.



Rys. 4. Organizacja badań

Poniżej przedstawiono wymagania dla ekspertów, uczestniczących w opracowaniu i ocenie standardów kwalifikacji zawodowych.

Konsultanci ds. metodologii badań i opracowania opisów standardów

Organizacja prac i zapewnienie jakości opisów standardów kwalifikacji zawodowych wymagały sprawowania opieki merytorycznej i nadzoru nad pracą zespołów autorskich. Dlatego powołano Konsultantów ds. metodologii badań i opracowania opisów standardów. Konsultanci odpowiadali za poprawność

metodologiczną i merytoryczną standardów. Pełnili jednocześnie rolę liderów zespołów autorskich. Konsultanci byli wybierani spośród osób legitymujących się kwalifikacjami oraz odpowiednim doświadczeniem przy projektowaniu standardów kwalifikacji oraz dokumentacji programowych (programy nauczania, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, opisy zawodów, standardy wymagań egzaminacyjnych itp.).

Zespoły autorskie

Rekrutacja autorów prowadzona była przede wszystkim w zakładach pracy oraz organizacjach związanych z gospodarką (organizacje pracobiorców i pracodawców). Podstawowym kryterium doboru osób tworzących zespół autorski było posiadanie udokumentowanego i aktualnego związku z zawodem, dla którego projektuje się standard kwalifikacji. Jednocześnie uznano, że „idealny” autor powinien mieć także przygotowanie pedagogiczne, socjologiczne i/lub psychologiczne oraz doświadczenie w analizie zawodu oraz projektowaniu dokumentacji związanej z charakterystykami i opisami zawodów. Ponieważ w praktyce trudno znaleźć autora, który łączyłby w sobie wymienione wyżej cechy, składy zespołów autorskich były zróżnicowane pod względem kompetencji:

- specjalista reprezentujący stowarzyszenie zawodowe, związek zawodowy lub związek pracodawców danej branży i badanego zawodu;
- specjalista w dziedzinie analizy pracy, zadań i czynności zawodowych – znawca branży i badanego zawodu;
- specjalista w zakresie psychologii pracy, pedagogiki pracy i/lub doradztwa zawodowego – znawca problematyki kształcenia zawodowego, egzaminów zawodowych, wartościowania pracy.

Przyjęto zasadę, że autorzy powinni mieć wykształcenie wyższe lub średnie – w tym drugim przypadku poparte co najmniej pięcioletnią praktyką zawodową.

Ankieterzy

Przyjęto, że z punktu widzenia jakości standardów najlepiej jest, aby ankieterami, prowadzącymi wywiady w przedsiębiorstwach, byli członkowie zespołu autorskiego, projektującego standard. Dzięki bezpośredniemu zetknięciu się autora standardu z respondentem może dochodzić do pozytywnej wymiany poglądów i informacji wzbogacających projektowany opis standardu kwalifikacji zawodowych. W przypadku zatrudnienia ankieterów zewnętrznych, członkowie zespołu autorskiego kontrolowali jakość wykonywanej przez nich pracy.

Respondenci w przedsiębiorstwach

Respondentami na terenie przedsiębiorstwa/institucji byli przedstawiciele kadry kierowniczej szczebla wyższego, szczebla średniego oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy właściwych dla badanego zawodu:

- dyrektor lub z-ca dyrektora (np. do spraw rozwoju zasobów ludzkich lub kierownik działu kadr);

- bezpośredni przełożony pracownika w danym zawodzie (np. brygadzysta lub kierownik zespołu zadaniowego);
- pracownik pierwszy;
- pracownik drugi.

Ewaluatorzy

Ewaluatorzy zewnętrzni, minimum trzy osoby dla każdego standardu, wybierani byli spośród uznanych autorytetów i praktyków w zawodzie, którego dotyczył opis standardu kwalifikacji zawodowych.

Recenzenci

Recenzenci, minimum dwie osoby dla każdego standardu, musieli posiadać wyższe wykształcenie adekwatne do ocenianego zawodu. Wskazane było, aby recenzenci posiadali stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, ewentualnie duże doświadczenie zawodowe (co najmniej 5-letnie) i wysoką pozycję zawodową.

Komisje ds. Standardów

Komisje (przewodniczący i na ogół czterech członków) powoływano we współpracy z organizacjami branżowymi ogólnopolskimi lub regionalnymi, właściwymi dla ocenianych zawodów. W szczególności były to: Forum Związków Zawodowych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Business Centre Club, Konfederacja Pracodawców Polskich, Krajowa Izba Gospodarcza, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Związek Rzemiosła Polskiego.

Procedura projektowania

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. Respondentami byli pracownicy zatrudnieni na typowych dla zawodu lub specjalności stanowiskach pracy oraz ich przełożeni. Opracowanie opisu standardu polegało na przełożeniu zapisów zadań zawodowych, umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, ustalonych w badaniach, do wzorcowego formularza standardu kwalifikacji.

Poniżej scharakteryzowano dziesięć etapów projektowania standardów kwalifikacji, razem z etapami oceniania, zatwierdzania i upowszechniania standardów.

ETAP 1 – Przygotowanie kwestionariusza ankiety badawczej

Krok 1 – członkowie zespołu autorskiego otrzymywali ustalony wzór kwestionariusza ankiety, który wypełniali treścią, zawierającą proponowane zapisy zadań zawodowych z podziałem na:

- **Zadania technologiczne/wykonawcze** – dotyczą metod działań podejmowanych na własnym stanowisku pracy, ale wynikających z technologii pracy w przedsiębiorstwie. Są związane z technologią wytwarzania, technologią świadczenia usług albo sposobem wykonywania określonych procedur i operacji na stanowisku pracy.
- **Zadania organizacyjne** – dotyczą organizacji i planowania pracy na własnym stanowisku, w relacji ze stanowiskami współpracującymi.
- **Zadania kierowania i współpracy** – dotyczą współpracy w zespole pracowniczym, kierowania zespołem, organizowania pracy zespołu, współpracy z przełożonymi, kooperantami i otoczeniem przedsiębiorstwa.
- **Zadania kontroli i oceny jakości** – dotyczą samokontroli wykonanych prac lub świadczonych usług, kontrolowania pracy podległych pracowników, oceny jakości wyrobów i usług, obowiązków związanych z procedurami zapewniania jakości w przedsiębiorstwie.

Powyższy podział porządkuje i ujednolica opisy zawodów oraz pomaga w wyodrębnianiu i strukturyzacji kwalifikacji zawodowych.

Krok 2 – członkowie zespołu autorskiego przyporządkowywali poszczególnym zadaniom niezbędne do ich wykonania umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne. Te ostatnie z podziałem na:

- sprawności sensomotoryczne,
- zdolności,
- cechy osobowości¹⁸.

Krok 3 – członkowie zespołu autorskiego wypełniali tabelę z nazwami właściwych dla zawodu stanowisk pracy. Zadaniem respondentów było określenie, które ze stanowisk należy zakwalifikować do typowych, a które do pomocniczych. W opisie standardu umieszczono wybrane przez respondentów, typowe stanowiska. Indywidualnie rozpatrywano stanowiska pracy zakwalifikowane przez respondentów do kategorii „rzadko występujące”, gdyż mogło się zdarzyć, że były one związane z kwalifikacjami specjalistycznymi, a mimo że prace na nim wykonywało niewielu pracowników, to było ono nadal typowe dla zawodu.

¹⁸ Podczas formułowania cech psychofizycznych korzystano z wydawnictwa: A. Łuczak: *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 1998.

ETAP 2 – Badania pilotażowe

- Kwestionariusz wypełniony treścią poddawano ewaluacji metodą badań pilotażowych w minimum dwóch przedsiębiorstwach. Celem pilotażu było sprawdzenie rozumienia zapisów oraz zebranie uwag o treści kwestionariusza.
- Po niezbędnych zmianach w treści, drukowano odpowiednią liczbę kwestionariuszy.

ETAP 3 – Uzyskanie zgody na przeprowadzenie badań na terenie przedsiębiorstw

- Posługując się odpowiednimi bazami adresowymi firm, zespół autorski dokonywał wyboru co najmniej 10 przedsiębiorstw do badań docelowych, dla jednego standardu. Przedsiębiorstwa z badań pilotażowych nie wchodziły do badań docelowych.
- Próbką badawczą obejmowała małe, średnie i duże przedsiębiorstwa, w mniej więcej równych częściach (istniały wyjątki – nie wszystkie zawody są wykonywane jednocześnie w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach). Jeśli występowało zróżnicowanie geograficzne w sposobie wykonywaniu zawodu, próbka badawcza była próbką ogólnokrajową.
- Lider zespołu autorskiego występował z pismem do dyrektora przedsiębiorstwa z prośbą o wzięcie udziału w badaniach – posługiwał się przy tym pismem polecającym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.
- W przypadku braku zgody na przeprowadzenie badań, przedsiębiorstwo było zastępowane podobnym.

ETAP 4 – Przeprowadzenie badań docelowych

- Członkowie zespołu autorskiego lub pracujący pod ich kontrolą ankieterzy, udawali się do przedsiębiorstwa z umówioną wizytą i zbierali opinie pracowników za pomocą kwestionariuszy. Opinie zbierano od minimum czterech respondentów.
- W przypadku niemożliwości dotarcia do wymaganej liczby respondentów w jednym przedsiębiorstwie (taka sytuacja miała miejsce w zawodach wykonywanych w mikroprzedsiębiorstwach), należało zwiększyć liczbę badanych podmiotów, aby uzyskać wymagane minimum 40 wypełnionych kwestionariuszy.
- Kwestionariusze były wypełniane w obecności respondenta, aby służyć mu wyjaśnieniami. W przypadku trudności z kontaktem bezpośrednim dozwolone było samodzielne wypełnienie kwestionariusza przez respondenta. Jednak w takim przypadku należało utrzymywać z nim kontakt telefoniczny lub inny.
- W przypadku trudności z naborem respondentów szczebla kierowniczego, opierano się na opinii doświadczonych pracowników, wykonujących zawód przez co najmniej 5 lat.
- Respondentom gwarantowano anonimowość.

ETAP 5 – Analiza ilościowa wyników badań

Na podstawie analizy ilościowej odpowiedzi respondentów sporządzana była lista zadań zawodowych oraz towarzyszących im umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, a także lista stanowisk pracy typowych dla zawodu. Posługiwano się statystyką średniej arytmetycznej dla czterostopniowej skali ocen: bardzo ważne [4] – ważne [3] – mało ważne [2] – zbędne [1]. Wynik średni 2,9 i mniej, stanowił kryterium wyłączenia zapisu ze standardu, gdyż oznaczał, że respondenci uznali zapis za niereprezentatywny dla zawodu. Dla oceny stanowisk pracy posługiwano się skalą trójstopniową: typowe dla zawodu [3], pomocnicze dla zawodu [2], rzadko występujące [1]. Wartość średniej arytmetycznej 2,5 i mniej, stanowiła kryterium wyłączenia stanowiska pracy ze standardu kwalifikacji zawodowych.

ETAP 6 – Sporządzenie opisu standardu

Po dokonaniu analizy jakościowych wyników ankietowania wyodrębniano składowe kwalifikacji, oznaczone symbolami: K-1, K-2, K-3 itd. 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 dla zawodu i specjalistycznych). Podczas sporządzania opisu standardu wykorzystywano komentarze respondentów zanotowane w kwestionariuszach ankiet lub przekazane ustnie ankieterom.

ETAP 7 – Ewaluacja opisu standardu

Ewaluacja opisu standardu miała miejsce podczas seminarium z udziałem członków zespołu autorskiego oraz trzech zewnętrznych ewaluatorów. Na seminarium opis standardu poddawany był twórczej krytyce (metoda warsztatowa, „burza mózgów”). Seminarium kończyło się wnioskami zapisanymi w notatce podpisanej przez wszystkich obecnych. Notatka była formalną podstawą do wprowadzenia zmian w opisie standardu.

ETAP 8 – Recenzje opisu standardu

Koordynator ds. opracowania standardów kwalifikacji zawodowych wyznaczał po dwóch recenzentów dla każdego standardu. Recenzje były wykonywane na przyjętym w projekcie formularzu i były formalną podstawą do wprowadzenia kolejnych zmian w opisie standardu.

ETAP 9 – Zatwierdzenie opisów standardów przez Komisję ds. Standardów kwalifikacji

Przygotowane po recenzjach opisy standardów kierowane były do oceny przez Komisję ds. Standardów właściwą dla zawodu lub grup zawodów. Z posiedzenia Komisji sporządzane były protokoły zatwierdzające każdy standard z osobna. Możliwe było zapisanie w protokole uwag, które były formalną podstawą do wprowadzenia zmian w opisie standardu. Decyzję o zatwierdzeniu

standardu Komisja podejmowała w głosowaniu jawnym, zwykłą większością głosów.

ETAP 10 – Przekazanie zatwierdzonych opisów standardów do Zleceniodawcy

Wykonawca przedstawiał Zleceniodawcy (MPiPS/DRP) ostateczną wersję opisu standardu, uwzględniającą ewentualne uwagi Komisji ds. Standardów, zawarte w protokole zatwierdzającym. W przypadku uznania przez Departament Rynku Pracy, że opis standardu wymaga pewnych poprawek, standard wracał do Wykonawcy. O ewentualnych zmianach w opisie standardu informowani byli autorzy oraz Przewodniczący Komisji ds. Standardów, który zmiany akceptował.

* * *

Zatwierdzone opisy standardów zostały opublikowane w postaci broszur formatu B-5 (każdy standard w oddzielnej broszurze) oraz wprowadzone do bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych, umiejscowionej na serwerze MPiPS pod adresem: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl.

Wzór kwestionariusza ankiety zawodoznawczej zamieszczono w ZAŁĄCZNIKU 3. Wzór kwestionariusza opisu standardu kwalifikacji zawodowych zawiera ZAŁĄCZNIK 4.

Bibliografia

- Colardyn D., Bjonavold 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.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki*, w: Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 3/2005.
- Łuczak A. (1998), *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, CIOP, Warszawa.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2002), IBE, Warszawa.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.), (2001), IBE, Warszawa.
- *System standardów kwalifikacji zawodowych* (1993), BKKK, Warszawa.

4. Rola partnerów społecznych w określaniu i wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych – komisje ds. standardów

Michał Butkiewicz, Teresa Jaszczuk

4.1. Podstawy partnerstwa społecznego

Standardy kwalifikacji zawodowych mogą pełnić szereg ról w obszarze edukacji oraz rynku pracy. Różnorodność celów kształcenia oraz procesu kształcenia sprawia, że umiejętności osiągnięte przez absolwentów, otrzymujących takie same tytuły zawodowe, nie są porównywalne w różnych krajach, a nawet w jednym państwie.

Standaryzacja kwalifikacji zawodowych ma następujące zalety:

- precyzuje umiejętności zawodowe,
- zapewnia porównywalność pomiędzy standardami,
- zapewnia przejrzystość klasyfikacji zawodów i specjalności,
- zapewnia porównywalność świadectw (certyfikatów), dokumentujących posiadane kwalifikacje zawodowe w kraju i za granicą oraz ułatwia uznawalność kwalifikacji,
- ułatwia porównania międzynarodowe,
- zwiększa autonomię uczącego się,
- ułatwia osiągnięcie kolejnych kompetencji zawodowych,
- zwiększa dostępność do edukacji,
- zapewnia elastyczność procesu kształcenia i doskonalenia zawodowego,
- zapewnia szybkie dostosowanie zakresu kwalifikacji do wymagań technologii produkcji, sposobu wykonania usługi oraz wymagań pracodawców,
- ułatwia tworzenie obiektywnie sprawiedliwych systemów wynagrodzeń,
- ułatwia ocenę ryzyka zawodowego.

Wielorakie funkcje, jakie pełnią standardy kwalifikacji zawodowych, jednoznacznie wskazują na konieczność społecznego partnerstwa w określaniu i wykorzystaniu standardów. Kluczową kwestią społecznego partnerstwa jest podział odpowiedzialności: pomiędzy rząd (w tym administrację centralną i terenową), pracodawców i pracowników.

Uczestnictwo partnerów społecznych w obszarze kształcenia ustawicznego reguluje prawo.

Pracodawcy, zgodnie z *Kodeksem pracy*, zobowiązani są do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a przepisy wykonawcze wprowadzają korzystne dla pracowników uregulowanie relacji pracodawca – pracownik. Pracownik skierowany na szkolenie przez pracodawcę ma prawo do płatnego urlopu, a podejmujący szkolenie z własnej inicjatywy – do urlopu bezpłatnego. Na warunkach określonych umową z pracodawcą uczący się pracownik może także uzyskać inne świadczenia: opłacenie /zwrot kosztów kształcenia, kosztów podróży, zakwaterowania, podręczników.

Organizacje pracodawców i związków zawodowych mają ustawowo (od początku lat 90.) zagwarantowane możliwości wpływania na decyzje w sferze polityki kształcenia/szkolenia ustawicznego poprzez opiniowanie wszystkich projektów aktów prawnych przygotowywanych przez rząd oraz poprzez udział w radach zatrudnienia, na każdym szczeblu zarządzania. Jednak do chwili obecnej organizacje pracodawców i organizacje związkowe w niewielkim stopniu włączają się w kreowanie polityki w obszarze kształcenia ustawicznego. Niewiele zmieniło się od badań prof. M. Kabaja z 1997 r.¹⁹ oraz sytuacji z początku lat 2000, kiedy żadne posiedzenie Naczelnej Rady Zatrudnienia w 2000 i w 2001 r. nie było poświęcone kwestiom edukacji ustawicznej; dyskusja zdominowana była przez postawy roszczeniowe, a chęć współpracy pozostawała w sferze deklaracji. Powyższą opinię potwierdza raport „Rola Partnerów Społecznych w Procesie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w Polsce”²⁰.

Zgodnie z raportem można stwierdzić, że:

- zarówno najważniejsze centrale związkowe, jak i organizacje pracodawców są uwikłane w proces polityczny, a ich działania są bardziej obliczone na elektorat polityczny aniżeli na realizację bieżących interesów swoich członków;
- polityka kształcenia i szkolenia zawodowego nie lokuje się wysoko w strukturze priorytetów central związkowych i organizacji pracodawców;
- w strategiach związków zawodowych priorytet mają szkolenia zawodowe o charakterze osłonowym, przede wszystkim zaś takie programy szkolenia zawodowego, które służą relokacji pracowników na wewnętrznym rynku pracy;
- partnerzy społeczni zgodnie z prawem są członkami zespołów doradczych rad zatrudnienia różnych szczebli. Formalny wymóg obecności partnerów

¹⁹ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 1997.

²⁰ K.W. Frieske, J. Męcina, D. Zalewski, „Rola Partnerów Społecznych w Procesie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w Polsce”. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Maj 2000.

społecznych jest spełniony. Jednak, jak wskazuje praktyka, aktywność partnerów społecznych jest nikła.

W konsekwencji można napisać, że dotychczasowe próby szerszego włączenia organizacji pracodawców i związkowców do rozwiązywania problemów edukacji ustawicznej nie przyniosły oczekiwanych rezultatów.

4.2. Udział partnerów społecznych w zatwierdzaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych

Wypracowanie rozwiązań systemowych, wzmacniających rolę organizacji społecznych w kształtowaniu polityki edukacji ustawicznej zaplanowane zostało przez MPiPS, w ramach projektu Phare 2000 CVT. Podczas konferencji, zamykającej ww. projekt, w grudniu 2003 r.²¹, zdecydowana większość wypowiedzi uznano, że udział pracodawców podczas prac nad standardami kwalifikacji zawodowych powinien być zdecydowanie większy niż dotychczas.

W konsekwencji procedura zatwierdzania standardów kwalifikacji zawodowych przygotowywanych w ramach EFS Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” w latach 2006/2007 przewidywała, że zatwierdzanie standardu kwalifikacji dla zawodu obejmować będzie trzy etapy. Pierwszy etap to seminarium ewaluacyjne, w którym bierze udział trzech ewaluatorów, będących uznanymi autorytetami w danym zawodzie i często wytypowanych przez partnerów społecznych. Etap drugi to recenzje – po dwie dla każdego standardu. Trzeci etap zatwierdzania standardu kwalifikacji zawodowych to ocena przez Komisję ds. Standardów. Członkami Komisji, zgodnie z zaleceniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, byli partnerzy społeczni, a wśród nich przede wszystkim pracodawcy. Komisja, razem z Przewodniczącym, liczyła na ogół pięciu członków (niekiedy czterech, w przypadku usprawiedliwionej nieobecności). Standard kwalifikacji zatwierdzany był podczas posiedzenia Komisji dla zawodu lub częściej dla grupy zawodów z tej samej branży. Standard zatwierdzany był większością głosów. W posiedzeniu Komisji uczestniczyli również autorzy standardu, którzy prezentowali przebieg prac i wyjaśniali wątpliwości.

Poniżej przedstawiono przykładowych partnerów społecznych, uczestniczących w zatwierdzaniu standardów kwalifikacji zawodowych podczas posiedzeń Komisji (tab. 1).

Ogółem pracowało ponad 20 Komisji, których posiedzenia odbywały się w kilku miejscowościach w Polsce, m.in. w Warszawie, Łodzi, Radomiu, Katowicach, Kwidzynie, Bielsku-Białej, Giżycku. Członkowie Komisji rekrutowali się z całej Polski i w posiedzeniach uczestniczyło ponad 150 pracodawców oraz przedstawicieli organizacji społecznych.

²¹ Por. „Rynek Pracy. Krajowy System Szkolenia Zawodowego” PHARE 2000. Numer specjalny MGPIPS, grudzień 2003.

Tabela 1. Partnerzy społeczni w Komisjach ds. Standardów Kwalifikacji Zawodowych (wykaz obejmuje przykładowe zawody i partnerów społecznych w różnych obszarach zawodowych)

<p style="text-align: center;">Obszar zawodowy – przykładowe zawody</p>	<p style="text-align: center;">Partnerzy Społeczni – członkowie Komisji ds. Standardów</p>
<p>Edukacja (np. Nauczyciel matematyki, Nauczyciel przedsiębiorczości)</p>	<p>Stowarzyszenie Nauczycieli Matematyki, Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Instytut Matematyki Akademii Świętokrzyskiej, Akademia Pedagogiczna w Krakowie, Politechnika Warszawska, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne)</p>
<p>Informatyka (np. Administrator baz danych, Analityk systemów komputerowych, Projektant systemów komputerowych, Programista, Administrator sieci informatycznej, Projektant stron internetowych, Konserwator systemów komputerowych, Operator sprzętu komputerowego)</p>	<p>Politechnika Radomska, Zespół Szkół Elektronicznych w Radomiu, Szkoła Policealna dla Dorosłych TWP w Radomiu, Konfederacja Pracodawców Polskich, BROst Centrum Edukacji i Technologii Komputerowej w Łodzi, „Academus” Policealna Szkoła Grafiki i Zaawansowanych Technologii Informatycznych w Łodzi, Politechnika Krakowska, „PROGRES” Sp. z o.o. w Radomiu</p>
<p>Technika, technologia (np. Monter mechatronik, Frezer, Lakiernik samochodowy, Blacharz, Blacharz samochodowy, Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek, Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych, Mechanik silników spalinowych, Technik technologii drewna, Cieśla, Stolarz meblowy)</p>	<p>Stowarzyszenie Elektryków Polskich, Ośrodek Doskonalenia Kadr Stowarzyszenia Inżynierów Mechaników Polskich, Polski Związek Pracodawców Prywatnych, Politechnika Łódzka, Politechnika Warszawska, Cech Rzemiosł Drzewnych w Warszawie, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa</p>
<p>Transport (np. Kierowca samochodu osobowego, Kierowca autobusu, Kierowca samochodu ciężarowego, Kierowca operator wózków jezdniowych)</p>	<p>Polska Izba Gospodarcza Transportu Samochodowego i Spedytorów, Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych, Politechnika Warszawska</p>
<p>Budownictwo (np. Inspektor budowlany, Betoniarz zbrojarz, Tynkarz, Malarz budowlany, Kamieniarz, Brukarz, Glazurnik, Stolarz budowlany)</p>	<p>Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa, Krajowa Izba Gospodarcza, Związek Zawodowy „Budowlani”, NSZZ Solidarność, Fundacja Wszechnica Budowlana, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Państwowe Szkoły Budownictwa im. Prof. Mariana Osińskiego w Gdańsku, Stowarzyszenie Stolarzy Polskich w Warszawie</p>
<p>Administracja, zarządzanie, handel, finanse, ubezpieczenia (np. Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji), Sekretarka, Inwentaryzator, Specjalista do spraw rekrutacji pracowników, Sprzedawca, Handlowiec (zawód szkolny – technik handlowiec), Kasjer handlowy, Specjalista kontroli jakości, Specjalista do spraw rachunkowości, Specjalista analizy rynku, Specjalista bankowości, Specjalista ds. finansów, Księgowy, Broker reasekuracyjny, Broker ubezpieczeniowy)</p>	<p>Krajowa Izba Gospodarcza, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Business Centre Club, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Krajowa Izba Doradców Podatkowych, Carrefour Polska Sp. z o.o. w Warszawie, Przedsiębiorstwo JADAR TECHMATIK w Radomiu</p>
<p>Biochemia, ochrona środowiska (np. Biotechnolog, Specjalista ochrony środowiska, Technik analityk, Technik technologii chemicznej)</p>	<p>Narodowa Fundacja Ochrony Środowiska, Krajowa Izba Gospodarcza, Centrum Badań nad Środowiskiem Przyrodniczym Uniwersytetu Warszawskiego, Politechnika Radomska, Basell Orlen Płock</p>

<p>Ochrona zdrowia (np. Fizjoterapeuta, Technik fizjoterapii, Masażysta (zawód szkolny: Technik masażysta), Kosmetolog, Położna, Pielęgniarka specjalista, Technik farmaceutyczny, Technik dentystryczny, Pomoc dentystryczna)</p>	<p>Polskie Towarzystwo Kosmetologów, Polskie Zrzeszenie Ratowników Medycznych, NSZZ Solidarność 80 – Krajowy Sekretariat Ochrony Zdrowia, Business Centre Club, Szpital MSWiA w Głucholazach, Poradnia Rehabilitacji i Chorób Kręgosłupa VIGOR, Wydział Rehabilitacji Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie, Pracownia Fizjoterapii Instytutu Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, Pogotowie Ratunkowe w Kaliszu, Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych w Warszawie, Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Katowicach, Zachodniopomorskie Centrum Organizacji i Promocji Zdrowia w Szczecinie</p>
<p>Rzemiosło (np. Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich), Cukiernik, Piekarz, Krawiec, Zegarmistrz, Kominiarz, Parkieciarz, Tapicer, Ślusarz galanterii metalowej, Rzeźnik-wędliniarz, Koronkarka, Florysta)</p>	<p>Związek Rzemiosła Polskiego, Korporacja Kominiarzy z Opola, Stowarzyszenie Fryzjerów i Kosmetyczek Polskich POLFRYZ, Międzynarodowa Akademia Estetyki Laurel w Warszawie, Stowarzyszenie Rzeźników i Wędliniarzy Rzeczypospolitej Polskiej, Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Spożywczego, Stowarzyszenia Cukierników, Karmelarzy i Łodziarzy RP w Warszawie, Piekarnia Fogiel&Fogiel w Radomiu</p>
<p>Gastronomia, hotelarstwo (np. Kucharz, Kucharz małej gastronomii, Kelner, Szef kuchni, Bufetowy (barman), Organizator usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych), Pokojowa (w hotelu), Dietetyk)</p>	<p>Konfederacja Pracodawców Polskich, Federacja Związków Zawodowych Pracowników „Orbis” S.A., Hotel „ORBIS” Grand w Łodzi, „Orbis” S.A. Oddział Hotel Patria w Częstochowie, Zakład Gastronomiczny BIM GASTRONOMIA w Zgierzu, Zajazd Emilia w Zgierzu, Hotele De Silva Sp. z o.o. w Warszawie, Hotel Holiday Inn w Gdańsku,</p>
<p>Rolnictwo, leśnictwo (np. Doradca rolniczy, Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny: Rolnik), Technik leśnik, Drwal)</p>	<p>Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytet Warszawski, Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie, Mazowiecka Izba Rolnicza, Mazowieckie Centrum Doradztwa Rolniczego, Związek Leśników Polskich w Rzeczypospolitej Polskiej, Polskie Towarzystwo Leśne, Prywatna Wyższa Szkoła Ochrony Środowiska w Radomiu, Nadleśnictwo Zwolień, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Dyrekcja Generalna Lasów Państwowych, Związek Leśników Polskich</p>
<p>Bezpieczeństwo, ochrona np. Strażnik miejski (gminny), Funkcjonariusz celny</p>	<p>Krajowa Rada Komendantów Straży Miejskich i Gminnych, Krajowa Komisja Wykonawcza Związku Zawodowego Funkcjonariuszy oraz Pracowników Straży Miejskich i Gminnych, Straż Miejska m.st. Warszawy, Związek Miast Polskich, Komenda Straży Miejskiej w Częstochowie, Straż Miejska w Kaliszu, Departament Służby Celnej Ministerstwa Finansów</p>

Partnerzy społeczni z dużą odpowiedzialnością i zaangażowaniem podchodzili do kwestii poprawności zapisów w standardach kwalifikacji zawodowych. Dyskusje dotyczyły spraw bardzo istotnych dla danego zawodu, np. wprowadzenia dodatkowego zadania zawodowego, częściej spraw drobniejszych (ale też ważnych), np. uzupełnienia zapisu lub jego doprecyzowania, a także zmiany konkretnego słowa użytego przez autorów standardu.

4.3. Rozwój współpracy

Problemy edukacji zawodowej są istotne zarówno dla pracodawców, którzy zainteresowani są wzrostem gospodarki i wyższą wiedzą pracowników przekładającą się na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw, jak też dla związków zawodowych, które zainteresowane są poziomem życia pracownika oraz dla rządu, który zainteresowany jest wzrostem społeczno-gospodarczym, a w tym m.in. osiągnięciem celów określonych np. w Strategii Lizbońskiej (i innych dokumentach UE).

Aktualnie prawie we wszystkich państwach Unii Europejskiej działają rady lub komisje do spraw kwalifikacji zawodowych, zajmujące się między innymi wyznaczaniem kierunków badań zawodoznawczych, poradnictwem zawodowym, a także standardami kwalifikacji zawodowych dla poszczególnych zawodów oraz powiązanych ze standardami modułowymi programami edukacyjnymi i sprawą porównywalności kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza pomiędzy Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej.

Rady do spraw kwalifikacji zawodowych organizowane są przez organizacje branżowe (nie są to związki zawodowe) i ściśle współdziałają z branżowymi instytutami naukowymi. Dobrym przykładem takiej organizacji jest holenderska organizacja COLO (*Centraal Orgaan Landelijke Organen* – www.colo.nl), zrzeszająca 19 branżowych organizacji i mająca uprawnienia do podejmowania wiążących decyzji w sprawach określania standardów kwalifikacji zawodowych, wprowadzania (i usuwania) zawodów do klasyfikacji zawodów i specjalności, wyznaczania priorytetów w badaniach zawodoznawczych. Na szczelnie sektora partnerzy społeczni są reprezentowani w radzie COLO, stowarzyszeniu krajowych jednostek kształcenia zawodowego. COLO ma trójstronną radę, składającą się z przedstawicieli pracodawców, pracowników i krajowych jednostek kształcenia zawodowego. Partnerzy społeczni są w szczególności odpowiedzialni za określanie i uaktualnienie profili zawodowych, które stanowią podstawę standardów kwalifikacji zawodowych. Jednak treści edukacyjne, a więc to, co jest najważniejsze w edukacji, ustalają eksperci branżowi, a nie partnerzy społeczni²².

Przyszłość prac nad standardami kwalifikacji zawodowych zdecydowanie należy do organizacji branżowych, skupiających pracodawców i pracowników, które będą współpracować z branżowymi instytutami naukowymi. Taki skład partnerów zapewnia dostęp do wiedzy na temat nowoczesnych technologii produkcji i usług oraz różnych trendów w danej branży. Jednak, aby organizacje branżowe mogły dobrze spełniać swoją rolę, muszą być wyposażone w odpowiednie kompetencje decyzyjne, a nie tylko opiniotwórcze.

²² Szerszą informację na ten temat publikuje EURIDICE, np. „Rady Konsultacyjne i inne formy społecznego uczestnictwa w edukacji w Unii Europejskiej” (Consultative Councils and Other Forms of Social Participation in Education in the European Union), www.euridice.org/Documents/conseil/en/councils.HTM.

Bibliografia

- Frieske K.W., Męcina J., Zalewski D. (2000), *Rola Partnerów Społecznych w Procesie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w Polsce*, IPiSS, NOKiSZ.
- Kabaj M. (1997), *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
- Rynek Pracy. PHARE 2000: Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Numer Specjalny. MGPIPS, grudzień 2003.
- Projekt CROSS „Qualifying for Europe” Euformation 2002.

5. Internetowa baza standardów kwalifikacji zawodowych

Wojciech Oparcik, Tomasz Kupidura

Nowoczesne społeczeństwo informacyjne wypracowało zupełnie nowy paradygmat w sposobie przekazywania wiedzy. W obecnych czasach, dzięki osiągnięciom nowoczesnych technologii, możliwe są nowe sposoby przekazywania informacji i wiedzy. Zwiększenie zapotrzebowania na informacje, doradztwo zawodowe oraz walka z bezrobociem to kierunki działalności prowadzone we wszystkich państwach UE.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych²³ „baza danych oznacza zbiór danych lub jakichkolwiek innych materiałów i elementów zgromadzonych według określonej systematyki lub metody, indywidualnie dostępnych w jakikolwiek sposób, w tym środkami elektronicznymi, wymagający istotnego, co do jakości lub ilości, nakładu inwestycyjnego w celu sporządzania, weryfikacji lub prezentacji jego zawartości”. Zgodnie z tymi założeniami powstała internetowa baza danych o krajowych standardach kwalifikacji zawodowych.

Jest ona częścią systemu informatycznego opracowanego w ramach projektu Phare 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego, którego drugą część stanowi baza programów modułowych. Udostępniona jest dla wszystkich użytkowników sieci Internet i umożliwia przeglądanie zawartości za pomocą dowolnej przeglądarki internetowej. Baza dostępna jest pod adresem: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl.

5.1. Budowa

Baza standardów kwalifikacji zawodowych została opracowana z wykorzystaniem platformy Oracle.

W skład bazy danych wchodzi:

- baza danych Oracle, zawierająca wybrane informacje o standardach,
- baza plików z pełną treścią standardów na serwerze FTP.

Zgodnie z założeniami projektowymi opracowana baza zawiera:

- 1) **Wprowadzenie** (informacje wspólne dla wszystkich standardów).
- 2) **Słownik pojęć** (informacje wspólne dla wszystkich standardów).
- 3) **Podstawowe dane o standardzie, w tym:** nazwa zawodu, kod zawodu zgodny z symboliką, obowiązującą w klasyfikacji zawodów), data wpisu do

²³ Dz. U. 2001 nr 128 poz. 1402.

rejestr, data ostatniej aktualizacji, numer wpisu do rejestru, numer wersji standardu, wykaz autorów opracowujących standard, wykaz recenzentów standardu, syntetyczny opis zawodu oraz wykaz aktów prawnych, na podstawie których jest wykonywany zawód.

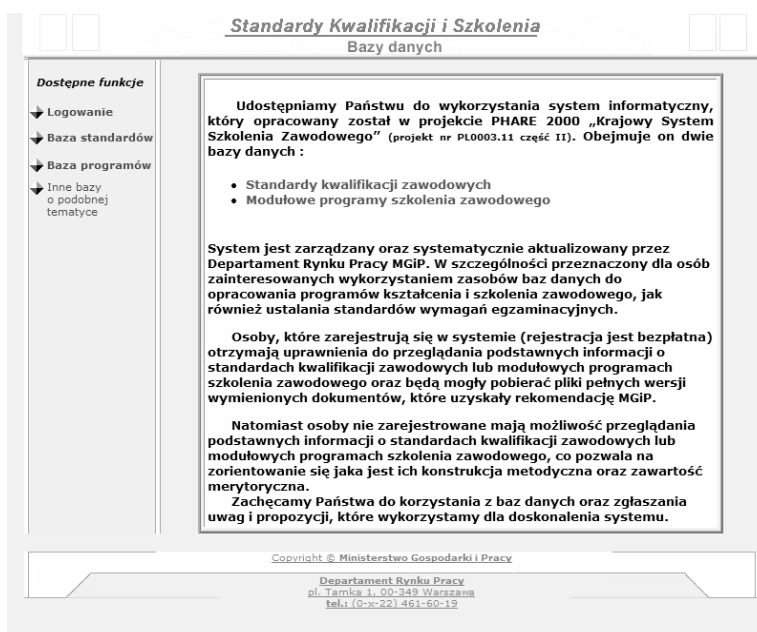
- 4) **Wykaz składowych kwalifikacji zawodowych, w tym:** kod kwalifikacji, nazwa składowej kwalifikacji.
- 5) **Wykaz zadań zawodowych, w tym:** kod zadania, nazwa zadania.
- 6) **Wykaz stanowisk pracy, zawierający:** kod stanowiska, nazwę stanowiska, wymagany poziom kwalifikacji zawodowych.

Interfejs użytkownika

Hiperłącza umożliwiają przejście do następujących stron:

- **Logowanie** – przejście do okna logowania. Logowanie nie jest obligatoryjne, tzn. nie jest wymagane, jeśli użytkownik chce jedynie przeglądać zawartość baz danych;
- **Baza standardów** – przejście do stron, umożliwiających przeglądanie zawartości baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych;
- **Baza programów** – przejście do stron, umożliwiających przeglądanie zawartości bazy danych o modułowych programach szkolenia zawodowego;
- **Inne bazy o podobnej tematyce** – przejście do strony, zawierającej wykaz hiperłączy do baz danych o zbliżonej tematyce, tj.: baza danych opracowana w projekcie pilotażowym Leonardo da Vinci – EMCET de Bank oraz baza danych Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Wygląd strony głównej interfejsu użytkownika przedstawia rys. 1.

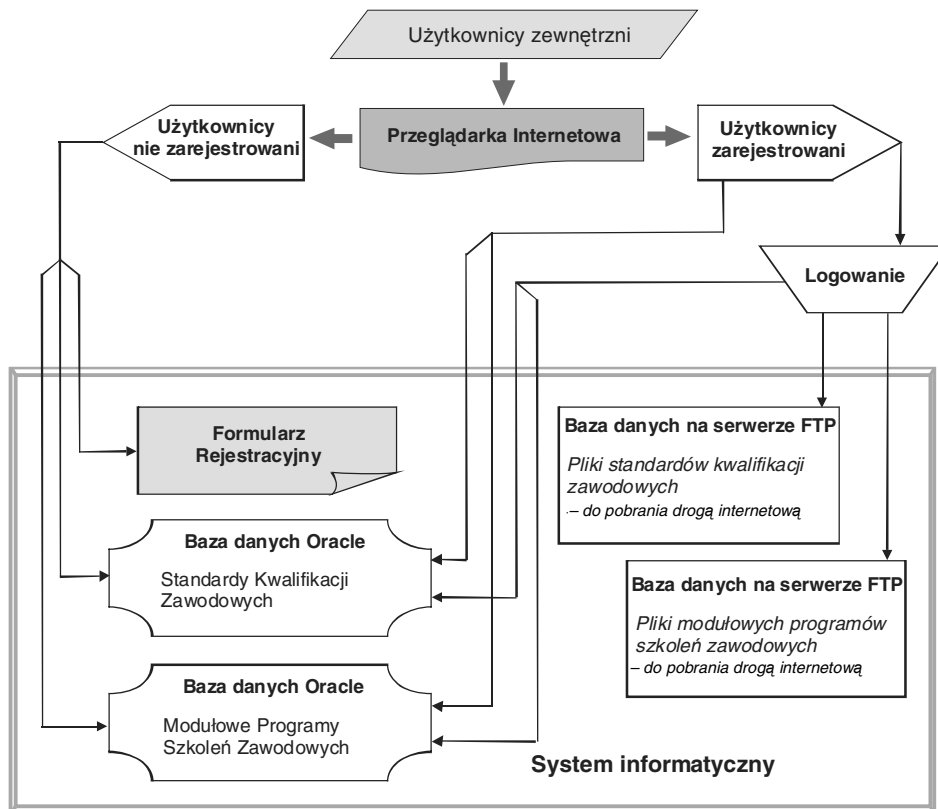


Rys. 1. Strona główna interfejsu bazy danych w środowisku internetowym

5.2. Użytkowanie

Użytkownicy systemu są podzieleni na dwie grupy:

- **użytkownicy wewnętrzni** (uprawnieni pracownicy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). Dla tej grupy dostęp i obsługa bazy odbywa się za pomocą aplikacji typu klient-serwer,
- **użytkownicy zewnętrzni**, do których mogą należeć dowolne osoby bądź instytucje, mające dostęp do sieci Internet. W tym przypadku udostępnianie danych odbywa się za pomocą Internetu i przeglądarki internetowej. Na rys. 2 przedstawiono schemat dostępu do zawartości bazy.



Rys. 2. Schemat organizacji dostępu do systemu danych o standardach kwalifikacji i programach modułowych dla użytkowników zewnętrznych

Dostęp do danych dla użytkowników zewnętrznych jest uzależniony od statusu użytkownika. Ze względu na status użytkownika wyróżniamy użytkowników:

- *Niezarejestrowani użytkownicy zewnętrzni*

Użytkownicy tej grupy mogą jedynie przeglądać i wyszukiwać dostępne informacje w bazie danych. Niezarejestrowani użytkownicy nie mogą pobierać plików, zawierających pełny opis standardów kwalifikacji zawodowych z serwera.

- *Zarejestrowani użytkownicy zewnętrzni*

Użytkownicy, którzy są zarejestrowani w bazie danych, mają takie same uprawnienia, jak użytkownicy niezarejestrowani oraz dodatkowo możliwość pobierania plików z opisem standardów kwalifikacji zawodowych z bazy danych na serwerze FTP.

Aby skorzystać ze wszystkich uprawnień użytkownika zarejestrowanego, wymagane jest zalogowanie się w systemie. Wymagana autoryzacja polega na prawidłowym podaniu nazwy własnego konta oraz hasła dostępu.

Procedura ta wymaga wcześniejszej rejestracji użytkownika w bazie danych.

Rejestracja użytkowników, przydzielanie im kont i uprawnień jest realizowane przez administratorów baz danych, którymi są upoważnieni pracownicy MPiPS. W przypadku zarejestrowania użytkownika, zmienia się jego status dla całego systemu informatycznego, tzn. możliwe jest pełne skorzystanie z zasobów bazy standardów kwalifikacji zawodowych i bazy programów modułowych.

Procedura rejestracji użytkowników i pobierania plików

Po wejściu na stronę internetową bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych lub bazy danych programów modułowych należy z menu wybrać polecenie *Rejestracja* i postępować zgodnie z instrukcją.

Aby uzyskać dostęp do pobierania pełnych, elektronicznych wersji standardów kwalifikacji zawodowych lub modułowych programów szkolenia zawodowego, należy:

- Wypełnić wszystkie pola formularza internetowego (rys. 3) i wysłać formularz do MPiPS poprzez naciśnięcie przycisku „Zapisz”.
- Pobrać formularz w wersji elektronicznej (plik MS Word), wypełnić go analogicznie jak w punkcie 1, opatrzyć podpisem i pieczęcią osoby odpowiedzialnej z ramienia instytucji zainteresowanej oraz wysłać pocztą tradycyjną na adres: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa, tel. (0-x-22) 461-61-24).
- Po weryfikacji danych z obydwu typów formularzy MPiPS zdecyduje o przyznaniu „Zainteresowanym” praw dostępu, o czym poinformuje na wskazanym w formularzu adres:

(http://www.standardyzkolenia.praca.gov.pl/servlet/msgp_rejestracja)

Wraz z potwierdzeniem rejestracji użytkownik otrzymuje nazwę konta wraz z hasłem dostępu.

Standardy Kwalifikacji i Szkolenia
Bazy danych

Rejestracja użytkownika

Aby uzyskać dostęp do pobierania pełnych, elektronicznych wersji standardów kwalifikacji zawodowych lub modułowych programów szkolenia zawodowego należy:

- Wypełnić wszystkie pola formularza internetowego i wysłać do MGIP poprzez naciśnięcie przycisku "Zapisz".
- Pobrać formularz w wersji elektronicznej (plik MS Word), wypełnić go analogicznie jak w punkcie 1, opatrzyć podpisem i pieczęcią osoby odpowiedzialnej z ramienia instytucji zainteresowanej oraz wysłać pocztą tradycyjną na adres
Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy,
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa,
00-349 Warszawa,
tel. (0-x-22) 461-61-24).
- Po weryfikacji danych z obydwu typów formularzy MGIP zdecyduje o przyznaniu "Zainteresowanym" praw dostępu, o czym poinformuje na wskazany w formularzu adres.

Nazwa instytucji	<input type="text"/>
Regon instytucji	<input type="text"/>
Skrót nazwy	<input type="text"/>
Miejscowość	<input type="text"/>
Ulica/nr. lokalu	<input type="text"/> / <input type="text"/>
Kod/pocztą	<input type="text"/> / <input type="text"/>
Telefon/Fax	<input type="text"/> / <input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>
Adres WWW	http:// <input type="text"/>
Jednostka akredytowana	<input type="radio"/> Tak <input type="radio"/> Nie
Akredytacja	
Jednostka wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych	<input type="radio"/> Tak <input type="radio"/> Nie
Nr ewidencyjny w rejestrze instytucji szkoleniowych	
<small>w oparciu o rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. (Dz. U. 236 poz. 2365)</small>	
Typ instytucji	<input type="text" value=""/> ▾
Instytucja	<input type="checkbox"/> Opracowuje <input type="checkbox"/> Realizuje <input type="checkbox"/> Jest zainteresowana wdrażaniem programów

Rys. 3. Formularz do rejestracji użytkowników

Korzystanie z zasobów bazy danych

Użytkownicy zewnętrzni bazy standardów kwalifikacji zawodowych mają możliwość:

- przeglądania wybranych informacji o standardach kwalifikacji zawodowych dostępnych w bazie danych,
- przeglądania słownika tematycznego związanego ze standardami kwalifikacji zawodowych,
- wydrukowania pełnej wersji opisów standardów kwalifikacji zawodowych,
- wydrukowania informacji na temat publikacji o tematyce związanej ze standardami kwalifikacji zawodowych,
- pobrania pliku z pełnym opisem standardu kwalifikacji zawodowych.

Przeszukiwanie zasobów bazy danych

Strona bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych zawiera formularz, umożliwiający zdefiniowanie kryteriów wyszukiwania (rys. 4).

Parametr	Wartość
1 Nazwa zawodu	<input type="text"/>
2 Kod zawodu	<input type="text"/>
3 Data wpisu do rejestru	większa od <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>
4 Data ostatniej aktualizacji	większa od <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>
5 Numer wpisu do rejestru	<input type="text"/>
6 Nazwisko autora	<input type="text"/>
7 Nazwisko recenzenta	<input type="text"/>
8 Nazwa składowej kwalifikacji	<input type="text"/>
9 Nazwa zadania zawodowego	<input type="text"/>
10 Nazwa stanowiska pracy	<input type="text"/>

Jako wynik wyszukiwania wyświetl

Standardy Składowe kwalifikacji Zadania zawodowe Stanowiska pracy

Szukaj Wyczyść

Rys. 4. Formularz do przeszukiwania zasobów bazy standardów kwalifikacji zawodowych

Dla bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych, interfejs użytkownika udostępnia wyszukiwanie wg dowolnej kombinacji następujących kryteriów:

- kod zawodu,
- nazwa zawodu,
- data wpisu do rejestru,
- data aktualizacji,
- numer wpisu do rejestru,
- autorzy standardu,
- recenzenci standardu,
- nazwa składowej kwalifikacji,
- nazwa stanowiska pracy,
- nazwa zadania zawodowego.

W przypadku, gdy nie zostaną wprowadzone żadne kryteria wyszukiwania, po wybraniu polecenia „Szukaj” w dolnej części strony zostanie wyświetlona lista wszystkich standardów zapisanych w bazie danych. Zawartość listy jest ograniczona do 30 pozycji, w celu pokazania kolejnych stron należy używać przycisków nawigacyjnych umieszczonych pod listą.

Pokazywane na liście pozycje stanowią jednocześnie hiperłącza do związanych z nimi standardów.

Wyświetlenie zawartości bazy danych (rys. 5) na temat wybranej pozycji odbywa się po „kliknięciu” na liście odpowiedniego hiperłącza.

Standardy Kwalifikacji i Szkolenia
Bazy danych

Dostępne funkcje

- ➔ Pomoc
- ➔ Strona główna
- ➔ Logowanie
- ➔ Baza standardów
 - ➔ Wprowadzenie
 - ➔ Słownik pojęć
 - Dane standardu
 - Pobierz dane
- ➔ Baza programów
 - ➔ Rejestracja
 - ➔ Instytucje
 - ➔ Publikacje
 - ➔ Wdrożenia
 - ➔ Statystyki

Standard kwalifikacji zawodowych
Grafik komputerowy

Opis zawodu	Podstawy prawne	Opis stanowisk	Wykaz stanowisk	Składowe kwalifikacji	Zadania zawodowe
Kod zawodu		311801			
Data wpisu do rejestru		2004-01-30			
Data ostatniej aktualizacji					
Numer wpisu do rejestru		R-47			
Numer wersji standardu		W-1			
Autorzy		mgr inż. Tomasz Kupidura Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu mgr Wojciech Oparcik Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu mgr Anna Szymela Zespół Szkół Plastycznych w Radomiu			
Recenzenci		prof. dr hab. Maciej Tanaś Wyższa Szkoła Pedagogiczna Związku Nauczycielstwa Polskiego w Warszawie dr Tadeusz Schubring Zakład Komputerowych Metod Inżynierskich, Instytut Mechaniki Stosowanej Politechniki Radomskiej			
Syntetyczny opis zawodu					
<p>Grafik komputerowy może wykonywać i nadzorować zadania zawodowe, wykonywane za pomocą technik i programów komputerowych, na zlecenie wydawnictw i agencji reklamowych, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przygotowywać do druku publikacje książkowe, artykuły prasowe i materiały reklamowe (ulotki, foldery, plakaty, katalogi itp.), - opracowywać koncepcje edytorskie i formy zewnętrzne publikacji i materiałów reklamowych; - przygotowywać projekty graficzne stron internetowych, - obsługiwać drukarki laserowe, skanery i inne urządzenia sterujące pracą maszyn drukarskich. <p>Specyfika zawodu wymaga od grafika twórczego myślenia, wyobraźni, a także dokładności, cierpliwości, koordynacji wzrokowo-ruchowej i uzdolnień plastycznych. Praca grafika przebiega w kontakcie z innymi osobami. Typową sytuacją zawodową jest praca w zespole wydawniczym. W związku z tym ważną jest umiejętność nawiązywania kontaktów, bezkonfliktowość oraz umiejętność pracy w grupie.</p>					
Podstawy prawne wykonywania zawodu					
<ul style="list-style-type: none"> - Ustawa z dnia 5 lipca o ochronie niektórych usług świadczonych drogą elektroniczną opartych lub polegających na dostępie warunkowym (Dz. U. 2002 r. Nr 126, poz. 1068). - Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 1994 r. Nr 24, poz. 83). - Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. (Dz. U. 1998 r. Nr 148, poz. 973). - Obwieszczenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 1 sierpnia 2000 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. 2000 r. Nr 80, poz. 904). 					
Opis stanowisk pracy					

Rys. 5. Przykład strony z danymi o standardzie kwalifikacji zawodowych (fragment)

Po wyświetleniu informacji o wybranym standardzie system umożliwia skorzystanie z menu pomocniczego, pozwalającego szybko przemieścić się do informacji:

- opis zawodu,
 - podstawy prawne,
 - opis stanowisk,
 - wykaz stanowisk,
 - składowe kwalifikacji,
 - zadania zawodowe
- w zakresie wybranego standardu.

W celu wydrukowania zawartości ekranu należy za pomocą myszki kliknąć na ikonie drukarki.

Pobieranie pliku z opisem standardu

Pobieranie pliku z opisem standardu jest możliwe tylko dla zalogowanych w bazie użytkowników – po naciśnięciu hiperłącza „Pobierz dane”.

Zawartość bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych jest powiększana w miarę powstawania opracowań nowych standardów kwalifikacji zawodowych. W ramach realizacji projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” baza została wzbogacona o 200 standardów.

* * *

Obecnie w bazie danych standardów kwalifikacji zawodowych zarejestrowane jest ponad 500 instytucji, a ich liczba systematycznie rośnie. Najczęściej pobierane były standardy dla zawodów: doradca zawodowy, technik mechanik i kierownik małego przedsiębiorstwa. Po wprowadzeniu nowych 200 zawodów w bazie znajduje się 253 standardy kwalifikacji zawodowych. Akcja informacyjna realizowana w niniejszym projekcie przyczyniła się do rozpowszechnienia informacji na temat funkcjonującej bazy danych.

CZĘŚĆ II

MOŻLIWOŚCI STOSOWANIA STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

6. Sondaż opinii na temat stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce

Zbigniew Kramek, Urszula Jeruszka

Problematyka standardów kwalifikacji zawodowych zajmuje sporo miejsca w dyskusjach reprezentantów świata społeczno-politycznego, ekonomicznego, kulturalnego. Dyskusje te ujawniają nie tylko potrzebę stosowania standardów kwalifikacyjnych, ale także poznanie miejsca i roli, jaką odgrywają realnie owe standardy w obszarze pracy i edukacji.

Niniejsze opracowanie przedstawia wyniki badań nad stosowaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce, z konieczności syntetycznie i selektywnie. Całość wyników wraz z ich analizą prowadząca do wniosków i rekomendacji zawierają raporty z badań²⁴. Badania zostały przeprowadzone w latach 2006 i 2007 w ramach projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Wyniki badań pozwalają poznać dany fragment rzeczywistości, a także ukierunkowują sposób jego poznawania i wyjaśniania po to, by można było modyfikować opracowane standardy oraz lepiej projektować nowe.

6.1. Procedura i przebieg badań

Przedmiotem badań były dotychczas opracowane standardy kwalifikacji zawodowych. Ich wykaz podaje tabela 1.

²⁴ Opracowanie przygotowano na podstawie raportów z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Są to: *Raport z I badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)*, IPiSS, Warszawa 2006; *Raport z II badania wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)*, IPiSS, Warszawa 2007.

Tabela 1. Wykaz opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych

Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 98 – Analiza potrzeb szkoleniowych (1998-2000)			
1	Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	Pracownik socjalny
2	Technik mechanik*	6	Pracownik administracji samorządowej
3	Doradca zawodowy	7	Pracownik ochrony* #
4	Pośrednik pracy	8	Technik BHP
Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego (2002–2004)			
1	Monter konstrukcji budowlanych (712903)	21	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (214923)
2	Murarz (712102)*	22	Inspektor pracy (247104)
3	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (7136)*	23	Strażak (515101)#
4	Monter sieci komunalnych (7137)*	24	Technik pożarnictwa (315104)* #
5	Posadzkarz (713203)*	25	Inżynier pożarnictwa (214910)#
6	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (713901)*	26	Inspektor ochrony środowiska (315204)#
7	Monter izolacji budowlanych (713401)*	27	Specjalista ds. integracji europejskiej (247902)
8	Monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim (723310)*	28	Pielęgniarka (3231)#
9	Monter instalacji gazowych (713602)*	29	Technik mechatronik (311990)*
10	Stolarz (742204)*	30	Organizator obsługi turystycznej (341401)*
11	Ślusarz (722204)*	31	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) (241912)
12	Technik budownictwa (311204)* #	32	Technik usług kosmetycznych (514107)*
13	Technik geodeta (311104)*	33	Kierownik małego przedsiębiorstwa (131)
14	Technik drogownictwa (311206)*	34	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny) (341503)
15	Technik inżynierii środowiska i melioracji (311208)*	35	Spawacz (7212)
16	Technik architektury krajobrazu (321208)*	36	Wykładowca na kursach, edukator, trener (235910)
17	Technik telekomunikacji (311402)*	37	Układacz nawierzchni drogowych (712404)
18	Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych (4213)*	38	Malarz-tapeciarz (714103)*
19	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (7252)*	39	Grafik komputerowy (311801)
20	Technik informatyk (312102)*	40	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (821107)
Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 2002			
1	Specjalista ds. rozwoju zawodowego (241305)	4	Pracownik krajowej sieci EURES (342390)
2	Specjalista ds. programów (241912)	5	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy (344390)
3	Lider klubu pracy (342390)		

* – zawody szkolne.

– zawody regulowane.

Badania wykorzystania opracowanych 53 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych zostały przeprowadzone dwukrotnie wśród reprezentantów czterech następujących obszarów zastosowania standardów: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne. Badania I (I etap) przeprowadzono w okresie od 28 sierpnia do 15 września 2006 r., badania II (II etap) – w okresie od 2 lipca do 4 września 2007 r.

Celem głównym badań było zdiagnozowanie stanu wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. **Celami szczegółowymi** badań było:

1. Zdiagnozowanie rozumienia pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych” przez osoby badane.
2. Określenie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych poprzez rozpoznanie:
 - źródeł pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników;
 - częstotliwości korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych;
 - zakresu korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych;
 - najczęściej wykorzystywanego standardu kwalifikacji zawodowych;
 - najczęściej wykorzystywanego elementu standardu kwalifikacji zawodowych;
 - stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych obszarach ich zastosowań.
3. Określenie trudności napotykanych podczas wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw, ubezpieczeniach społecznych.
4. Rozpoznanie efektów wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.
5. Rozpoznanie korzyści, jakie można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych.
6. Porównanie zakresu stosowania standardów kwalifikacji zawodowych przez osoby badane, które brały udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” oraz które nie brały udziału w pracach tego projektu.
7. Wskazanie zmian w wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych w 2007 roku w porównaniu do stanu w roku 2006.
8. Określenie rodzaju koniecznych zmian w obowiązujących rozwiązaniach organizacyjno-prawnych, sprzyjających wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych.

W badaniach zastosowano następujące **metody badań**:

- 1) analiza literatury;
- 2) badanie dokumentów;
- 3) zbieranie/badanie opinii.

Materiał empiryczny zebrano wykorzystując kilka metod. Podstawową była metoda badania opinii. Oprócz opinii pozyskanych od respondentów techniką wywiadu indywidualnego dwukrotnie przeprowadzonego za pomocą kwestionariuszy wywiadu, wykorzystano także analizę opracowań teoretycznych dotyczących stosowania w Polsce krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, analizę wyników dotychczasowych badań diagnozujących wykorzystanie standardów, analizę informatorów o zawodach, dokumentacji programowych kształcenia i doskonalenia zawodowego, norm prawnych resortu edukacji oraz resortu pracy, a także stronę internetową Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz serwis informacyjny urzędów pracy.

Zastosowane w badaniach **narzędzia badawcze** stanowiły kwestionariusze wywiadów. Zastosowano cztery zróżnicowane kwestionariusze wywiadu, ukierunkowane na poszczególne obszary zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych, tj. politykę zatrudnienia, edukację zawodową (**por. Załącznik 2**), politykę kadrową przedsiębiorstw oraz ubezpieczenia społeczne. Każdy z czterech kwestionariuszy zawierał zestaw pytań jednakowych dla wszystkich respondentów oraz zestaw pytań przeznaczonych tylko dla każdej z czterech grup respondentów ze względu na zróżnicowanie zadań zawodowych potencjalnych użytkowników w ramach danego obszaru. Narzędzia badawcze uwzględniały więc zróżnicowane grupy adresatów badań, czyli reprezentantów instytucji edukacyjnych i rynku pracy.

Próbie osób badanych i teren badań dobrano w sposób celowy. Badaniami zostali objęci potencjalni odbiorcy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, tj. osoby zatrudnione w instytucjach, w których owe standardy powinny, mogą być i ewentualnie są stosowane. Uznano, że terenem badań powinny być instytucje, w których standardy są znane osobom w nich pracującym. Dobór instytucji do badań był prowadzony drogą sondażu telemarketingowego, aby wykluczyć te instytucje, które nie znają jeszcze standardów i co za tym idzie, ich nie wykorzystują i nie mogą ich oceniać. Instytucje dobierano uwzględniając specyfikę treści standardów. Na przykład wybierając szkołę zawodową czy szkołę wyższą jako teren badań zwracano uwagę na to, aby nauczany w nich zawód czy prowadzony w nich kierunek kształcenia był odpowiedni dla zawodów, dla których opracowane były standardy kwalifikacji zawodowych.

Badanie przeprowadzono na próbie 114 respondentów. Były to osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje i realizowane zadania w danej instytucji. Badaniami zostali objęci potencjalni odbiorcy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, tj. osoby zatrudnione w instytucjach, w których owe standardy powinny być i są stosowane. Uznano bowiem, że w wywiadach będą uczestniczyć osoby, które z racji pełnionych funkcji stwarzają szansę uzyskania rzetelnych informacji o wykorzystaniu dotychczas opracowanych standardów. Były to osoby kierujące lub zarządzające daną instytucją bądź osoby wskazane przez dyrektora, kierownika czy prezesa danej instytucji jako pracownicy merytoryczni, zajmujący się badanymi problemami (np. nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi, egzaminatorzy itd.).

Zgodnie z założeniami metodologicznymi starano się przeprowadzić badania właściwe II w tych samych instytucjach, w których przeprowadzone były badania właściwe I, a jeżeli to nie było możliwe (np. z powodu kategorycznej odmowy respondenta), wówczas badanie II przeprowadzono w tym samym lub odpowiednim rodzaju instytucji, znajdującej się w tym samym województwie, stanowiącym teren badania I (tab. 2).

Tabela 2. Teren badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych i liczba respondentów – porównanie I i II etapu badań

Lp.	Grupy respondentów – potencjalni odbiorcy efektów realizacji projektu	Liczba respondentów	
		etap I	etap II
1	Wojewódzkie urzędy pracy	16	15
2	Powiatowe urzędy pracy	6	6
3	Centra informacji i planowania kariery zawodowej	5	5
4	Agencje zatrudnienia	5	6
5	Centra kształcenia ustawicznego	4	4
6	Centra kształcenia praktycznego	4	3
7	Ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego	4	4
8	Szkoły zawodowe	5	5
9	Szkoły wyższe	5	4
10	Zakłady doskonalenia zawodowego	5	7
11	Jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy	5	5
12	Stowarzyszenia zawodowe	5	5
13	Ogólnopolskie organizacje związkowe	5	8
14	Organizacje pracodawców	6	5
15	Centralna Komisja Egzaminacyjna	1	1
16	Okręgowe Komisje Egzaminacyjne	8	6
17	Urzędy centralne i ich agendy	5	5
18	Instytucje odpowiadające za tzw. „zawody regulowane”	3	3
19	Przedsiębiorstwa	5	5
20	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	4	4
21	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	4	4
22	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1	1
23	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	3	–
24	Powiatowe Centrum Pomocy Społecznej	–	3
Razem		114	114

Instytucje, w których przeprowadzono badania były zlokalizowane we wszystkich 16 województwach, tj. na obszarze całego kraju. Zarówno badanie I, jak i badanie II były badaniami ogólnopolskimi.

6.2. Wyniki badań

Rozumienie pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”

Rozumienie pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych” diagnozowano w II etapie badań. Zdecydowana większość badanych podała definicję tego pojęcia. Na 114 badanych tylko dwie osoby nie potrafiły określić, czym jest standard kwalifikacji zawodowych. Byli to respondenci z obszaru edukacji zawodowej. Dane te świadczą o tym, że dobrana próba badawcza była właściwa.

W celu określenia jakości podawanych definicji przyjęto, że standard kwalifikacji zawodowych to „norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi, kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne dla zawodu, opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniom zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionych w zawodzie i gwarantujących jakość wykonywania zawodu”²⁵.

Wyodrębniono trzy kategorie definicji podawanych przez respondentów:

- definicja trafna, pełna (prawidłowa, rozbudowana, uwzględniająca najważniejsze elementy tego pojęcia);
- definicja trafna, ale niepełna (prawidłowa, ale nie uwzględniająca wszystkich elementów tego pojęcia);
- definicja nietrafna lub tylko częściowo prawidłowa.

Wyniki analizy rozumienia pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”, uwzględniające udział osób badanych w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” bądź brak udziału, prezentuje tabela 3.

Z zestawienia wynika, że osoby biorące udział w projekcie zdecydowanie częściej podawały definicję trafną, rozbudowaną (44,1%) niż osoby, które w nim nie uczestniczyły (14,1%). Rzadziej podawały definicje niepełne (38,2%) niż osoby nie biorące w nim udziału (48,7%). Różnice te pogłębiły się w podawaniu definicji nietrafnej. Tylko 17,7% respondentów biorących udział w projekcie podało definicję błędną, a 37,2% stanowiły osoby nie uczestniczące w nim.

Wyniki badań wykazują, że uczestnictwo w seminariach, konferencjach, bycie autorem, recenzentem bądź ewaluatorem standardów kwalifikacji zawodowych lub udział w innych formach powoduje lepsze rozumienie tego, czym jest standard kwalifikacji zawodowych. Można zatem sądzić, że udział w pracach nad standardami jest to istotny sposób na upowszechnienie owych standardów i rozumienie tego, czym one są.

²⁵ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, MGPIPS, Warszawa 2003, s. 9.

Tabela 3. Jakość rozumienia pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych” a udział w projekcie

Obszar		Jakość rozumienia pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”							
		Definicja trafna pełna N = 26		Definicja trafna niepełna N = 51		Definicja nie-trafna N = 35		Ogółem N = 112	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia N = 32	Brał udział	6	42,8	7	50,0	1	7,2	14	100
	Nie brał udziału	3	16,7	9	50,0	6	33,3	18	100
Ubezpieczenia społeczne N = 20	Brał udział	1	100	–	–	–	–	1	100
	Nie brał udziału	2	10,5	11	57,9	6	31,6	19	100
Polityka kadrowa N = 25	Brał udział	1	100	–	–	–	–	1	100
	Nie brał udziału	4	16,7	12	50,0	8	33,3	24	100
Edukacja zawodowa N = 35*	Brał udział	7	38,9	6	33,3	5	27,8	18	100
	Nie brał udziału	2	11,8	6	35,3	9	52,9	17	100
Ogółem	Brał udział	15	44,1	13	38,2	6	17,7	34	100
	Nie brał udziału	11	14,1	38	48,7	29	37,2	78	100

* w obszarze edukacji zawodowej 2 osoby nie podało definicji N = 35, których nie uwzględniono w tabeli, N dla całej próby = 112.

Źródła informacji o standardach kwalifikacjach zawodowych

Dane dotyczące źródeł uzyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych zawierają tabele 4 i 5.

Tabela 4. Źródła pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych – I etap

Źródła informacji:	Polityka zatrudnienia		Ubezpieczenia społeczne		Polityka kadrowa		Edukacja zawodowa		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Instytucja, w której jest zatrudniony	12	35,3	10	50	6	26,1	22	59,5	50	43,9
Strona internetowa MPiPS	25	73,5	13	65	13	56,5	24	64,9	75	65,8
Publikacje, prasa fachowa	12	35,3	7	35	7	30,4	19	5,4	45	39,5
Seminaria, konferencje	12	35,3	6	30	9	39,1	16	43,2	43	37,7
Inne źródła	20	58,8	10	50	17	73,9	28	75,7	75	65,8
Brak danych	–	–	–	–	1	4,3	–	–	1	0,9
Ogółem	34	100	20	100	23	100	37	100	114	100

Tabela 5. Źródła pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych – II etap

Źródła informacji:	Polityka zatrudnienia		Ubezpieczenia społeczne		Polityka kadrowa		Edukacja zawodowa		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Instytucja, w której jest zatrudniony	20	62,5	12	60	7	28	28	75,7	67	58,7
Strona internetowa MPiPS	24	75	15	75	16	64,5	29	78,4	84	73,7
Publikacje, prasa fachowa	11	34,4	6	30	8	32	17	61,3	42	36,8
Seminaria, konferencje	13	40,6	5	25	4	16	12	32,4	34	29,8
Inne źródła	19	59,4	4	20	4	16	27	72,9	54	47,4
Brak danych	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ogółem	32	100	20	100	25	100	37	100	114	100

Zestawienia wykazują, że w 2007 r. w porównaniu do 2006 r. więcej badanych osób korzystało z różnych źródeł informacji o standardach kwalifikacji zawodowych, a w szczególności wzrósł odsetek respondentów korzystających z materiałów będących w instytucjach, w których byli oni zatrudnieni (58,7% w II etapie i 43,9% w I etapie) oraz z internetowej strony MPiPS (73,7% w II etapie i 65,8% w I etapie). Innymi istotnymi źródłami wiedzy o standardach są publikacje książkowe, prasa fachowa oraz seminaria i konferencje, na których były prezentowane standardy i możliwości ich stosowania. Wyniki badań wykazują, iż w 2007 r. mniej respondentów korzystało z publikacji książkowych i prasy fachowej (36,8% w II etapie i 39,5% w I etapie), a także uczestniczyło w seminariach poświęconych standardom (29,8% w II etapie i 37,7% w I etapie). Inne podane źródła uzyskiwania informacji o standardach to: studia podyplomowe (9 osób), instytucje WUP, PUP (14 osób), rozporządzenia i ustawy (6 osób).

A zatem prawie połowa badanych uzyskała informację o standardach, korzystając z materiałów dostępnych w swojej macierzystej instytucji. Znaczna liczba respondentów czerpała wiedzę o standardach za pośrednictwem strony internetowej MPiPS. Najbardziej aktywnymi pod tym względem były osoby z obszaru polityki zatrudnienia (ok. 75% w obydwu etapach badań) oraz edukacji zawodowej (64,9% w I etapie i 78,4% w II etapie).

Częstotliwość korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych

Wyniki badań dotyczące częstotliwości korzystania przez respondentów w ich codziennej pracy z materiałów, zwanych standardami kwalifikacji zawodowych przedstawiają tabele 6 i 7.

Tabela 6. Częstotliwość korzystania ze standardów – I etap

Obszar:	Częstotliwość korzystania ze standardów									
	Tak często		Raczej tak sporadycznie		Raczej nie rzadko		Nie nigdy		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	12	35,3	12	35,3	8	23,5	2	5,9	34	100
Ubezpieczenia społeczne	5	25	5	25	7	35	3	15	20	100
Polityka kadrowa	4	17,4	9	39,1	5	21,7	5	21,7	23	100
Edukacja zawodowa	13	35,1	14	37,8	7	18,9	3	8,1	37	100
Ogółem	34	29,8	40	35,1	27	23,7	13	11,4	114	100

Tabela 7. Częstotliwość korzystania ze standardów – II etap

Obszar:	Częstotliwość korzystania ze standardów									
	Tak często		Raczej tak sporadycznie		Raczej nie rzadko		Nie nigdy		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	10	31,3	11	34,4	8	25	3	3,4	32	100
Ubezpieczenia społeczne	5	25,0	7	35	4	20	4	20	20	100
Polityka kadrowa	8	32	8	32	6	24	3	12	25	100
Edukacja zawodowa	15	40,5	13	35,1	7	18,9	2	5,4	37	100
Ogółem	38	33,3	39	34,2	25	21,8	12	10,5	114	100

Dane wykazują, że nie nastąpiły istotne zmiany w częstotliwości korzystania ze standardów. Nadal tylko jedna trzecia respondentów (33,3%) często korzysta ze standardów. Wśród nich najwięcej jest osób z instytucji edukacji zawodowej (40,5%) oraz polityki zatrudnienia (31,3%), najmniej zaś – z obszaru ubezpieczeń społecznych (25,0%). Sporadycznie korzysta z nich ponad jedna trzecia respondentów (34,2%) – w prawie równych proporcjach we wszystkich badanych obszarach. Rzadko korzysta ze standardów niewiele ponad jedna piąta badanych (w II etapie 21,8%, a w I etapie więcej, tj. 23,7%). Wśród osób badanych są też osoby, które nigdy ze standardów nie korzystały (w II etapie 10,5%, w I etapie 11,4%). Dane te wykazują, że choć częstotliwość korzystania ze standardów wzrosła, to stopień wykorzystywania standardów jest nadal niezadowalający. W porównaniu do I etapu, w II etapie badań nie nastąpiły zmiany świadczące o istotnie większym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych. Diagram ukazuje nieznaczne różnice częstotliwości korzystania ze standardów między I i II etapem.

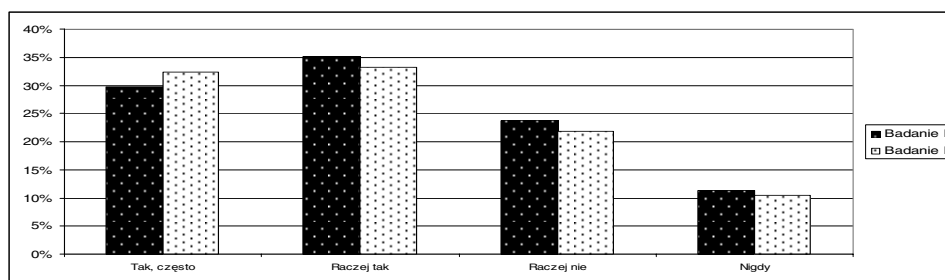


Diagram 1. Porównanie częstotliwości korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych w badaniu I i II

Zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych

Zakres wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przedstawiają tabele 8 i 9.

Tabela 8. Zakres korzystania ze standardów – I etap

Obszar:	Zakres korzystania ze standardów									
	Są bardzo potrzebne		Ułatwiają pracę		Dodatkowo potrzebne		Nie korzysta		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	3	8,8	17	50	12	35,3	2	5,9	34	100
Ubezpieczenia społeczne	1	5	7	35	9	45	3	15	20	100
Polityka kadrowa	2	8,7	7	30,4	9	39,1	5	21,7	23	100
Edukacja zawodowa	8	21,6	11	29,7	15	40,5	3	8,1	37	100
Ogółem	14	12,3	42	36,8	45	39,5	13	11,4	114	100

Tabela 9. Zakres korzystania ze standardów – II etap

Obszar:	Zakres korzystania ze standardów											
	Są bardzo potrzebne		Ułatwiają pracę		Dodatkowo potrzebne		Nie korzysta		Brak danych		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	6	18,8	14	43,8	9	28,1	3	9,4	-	-	32	100
Ubezpieczenia społeczne	4	20	5	25	6	30	4	20	1	5	20	100
Polityka kadrowa	3	12	6	24	12	48	3	12	1	4	25	100
Edukacja zawodowa	11	29,7	13	35,1	8	21,6	2	5,4	3	8,1	37	100
Ogółem	24	21,1	38	33,3	35	30,7	12	10,5	5	4,4	114	100

Zakres korzystania ze standardów kwalifikacyjnych w 2007 roku wzrósł dwukrotnie w porównaniu do roku 2006. Liczba osób, którym standardy są bardzo potrzebne w pracy wynosiła w I etapie badań 14 osób (12,3% ogółu), zaś w II etapie 24 osoby (21,1% ogółu). Najwięcej takich osób jest w instytucjach edukacji zawodowej. Mimo poprawy, nadal nie jest to odsetek zadowalający. I chociaż nieco zmalała liczba osób, którym standardy kwalifikacji zawodowych ułatwiają pracę zawodową bądź są dodatkowo potrzebne w pracy, to

w każdym etapie badań ponad jednej trzeciej badanych osób standardy ułatwiają pracę zawodową oraz są potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych. Osoby, którym standardy są bardzo potrzebne lub ułatwiają pracę deklarowały, iż znają standardy od co najmniej jednego roku. Natomiast ponad 10% badanych nie korzysta – niestety – ze standardów, a najmniej korzystają osoby w obszarze ubezpieczeń społecznych. Różnice ilustruje diagram 2.

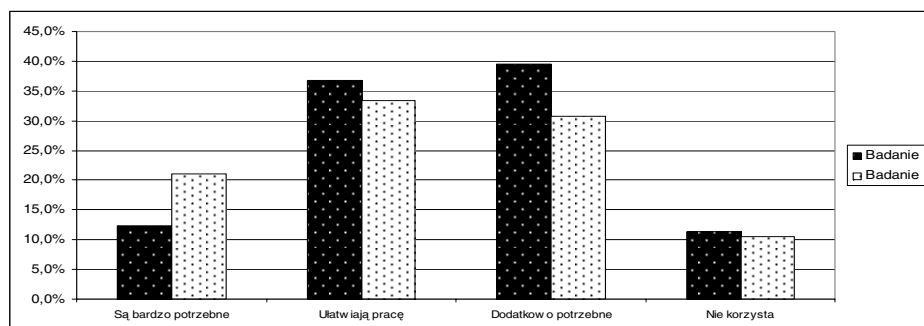


Diagram 2. Porównanie zakresu korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych w badaniu właściwym I i II

Jako główną przyczynę niekorzystania ze standardów wskazano brak wiedzy o ich przydatności – najwięcej osób udzielających takiej odpowiedzi rekrutowało się z obszaru polityki kadrowej przedsiębiorstw. Z kolei brak wiedzy o tym, gdzie można uzyskać standardy, reprezentowany jest w równych proporcjach przez respondentów we wszystkich obszarach poza polityką kadrową. Istotnym czynnikiem w upowszechnianiu standardów jest planowana do końca 2007 r. dystrybucja dwustu nowych opisów standardów do głównych odbiorców – potencjalnych ich użytkowników, co w znacznym stopniu ułatwi dostęp do materiałów, zawierających opisy wymagań kwalifikacyjnych odnoszących się do zadań zawodowych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych

Osoby badane oceniały stopień wykorzystania każdego standardu kwalifikacji zawodowych w czterostopniowej skali: „duże wykorzystanie standardu”, „średnie wykorzystanie standardu”, „małe wykorzystanie standardu”, „niewykorzystanie”.

Ze względu na duże zróżnicowanie branż/sekcji gospodarki i użytkowników standardów – wyniki badań zostały przedstawione również w czterech obszarach zastosowania standardów. Dla każdego z tych obszarów inne standardy są ważne ze względu na specyfikę ich treści. Ważność danego standardu jest funkcją realizacji, za jego pośrednictwem, zadań istotnych dla danego obszaru.

W obszarze **polityki zatrudnienia** badania zostały przeprowadzone w urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej, agencjach zatrudnienia i jednostkach organizacyjnych OHP. Zdecydowanie najwię-

szy stopień wykorzystania standardu zarówno w I, jak i w II etapie badań respondentów jest dla zawodu doradca zawodowy. Niewiele niższy jest wskaźnik wykorzystania standardów w zawodach: pośrednik pracy, specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży), pracownik krajowej sieci EURES. Wiele osób wskazało na wykorzystanie standardów w zawodach: technik informatyk, grafik komputerowy, specjalista do spraw programów i lider klubu pracy. Prawie 30% respondentów korzysta ze standardów w zawodach: pracownik administracji samorządowej, specjalista ds. rozwoju zawodowego i wykładowca na kursach (edukator, trener) oraz specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy. W niewielkim stopniu wykorzystywano standardy w zawodach: inspektor pracy, technik geodeta, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik architektury krajobrazu oraz asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych.

W obszarze **edukacji zawodowej** badania przeprowadzono w centrach kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, centralnej i okręgowych komisjach egzaminacyjnych, ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, szkołach wyższych, ministerstwie edukacji narodowej i ministerstwie zdrowia. W największym stopniu wykorzystywano standard w zawodzie wykładowca na kursach (edukator, trener). Standard dla tego zawodu otrzymał w I badaniu 35%, a w II badaniu 51%. Na kolejnych miejscach uplasowały się standardy dla zawodów: technik mechanik, technik informatyk, specjalista ds. rozwoju zawodowego. Okazało się, że w ciągu roku poprawiło się wykorzystanie standardów. W 2006 roku badane osoby nie wykorzystywały w swojej pracy zawodowej standardów kwalifikacji zawodowych w zawodach: inżynier pożarnictwa, lider klubu pracy, pracownik krajowej sieci EURES i strażak, a rok później, tj. w 2007 roku nie było już takiego standardu, który nie byłby w ogóle wykorzystywany.

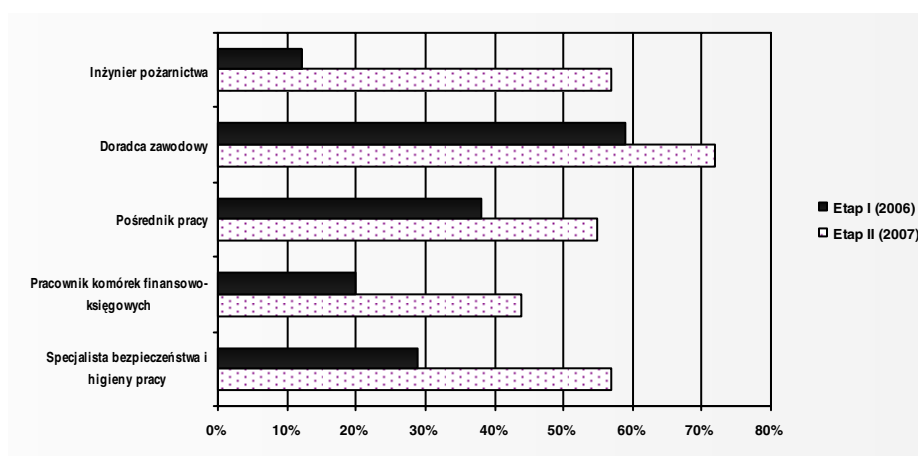
W obszarze **polityki kadrowej przedsiębiorstw** badania przeprowadzono w stowarzyszeniach zawodowych, ogólnopolskich organizacjach związkowych, organizacjach pracodawców i przedsiębiorstwach. Największe wykorzystanie standardów w I etapie badań odnotowano dla zawodów: pracownik komórek finansowo-księgowych, kierownik małego przedsiębiorstwa, doradca zawodowy, specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) oraz wykładowca na kursach. Natomiast II etap badań wykazał, że czołówkę wykorzystywanych standardów w największym stopniu stanowią standardy dla zawodów: doradca zawodowy, pracownik komórek finansowo-księgowych, wykładowca na kursach, specjalista ds. rozwoju zawodowego, specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto dodać, iż zarówno w I, jak i w II badaniu respondenci nie wykorzystują w swej pracy standardów dla siedmiu następujących zawodów: technik mechatronik, technik telekomunikacji, technik pożarnictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi turystycznej, asystent usług pocztowych.

W obszarze **ubezpieczeń społecznych** badania przeprowadzono w kasach rolniczego ubezpieczenia społecznego i zakładach ubezpieczeń społecznych. Okazało się, że szczególnie pracownicy komórek finansowo-księgowych i pra-

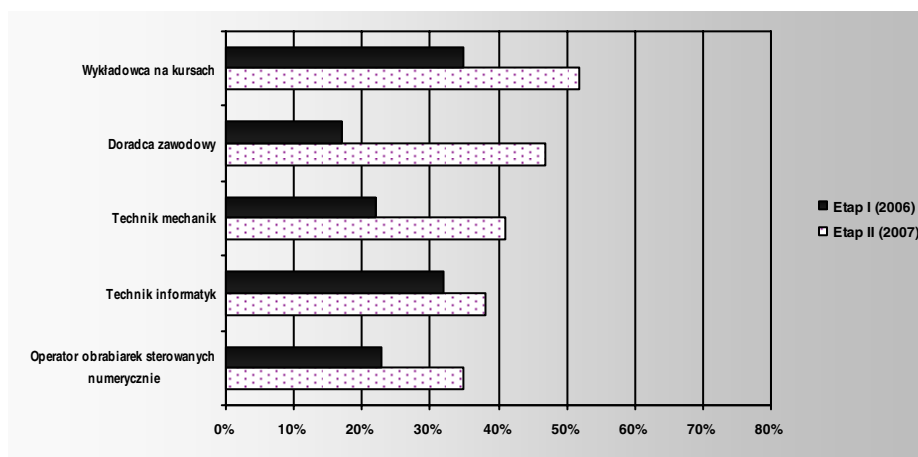
cownicy pionu szkoleniowego wykorzystują standardy. Najczęściej wykorzystywane w pracy przez respondentów z obszaru ubezpieczeń społecznych były w I etapie badań standardy kwalifikacji dla zawodów: pracownik komórek finansowo-księgowych (40%) oraz pracownik socjalny i doradca zawodowy (po 35%), natomiast w II etapie badań najczęściej wskazywane były standardy dla zawodów: pracownik administracji samorządowej i pracownik socjalny (po 30%). Kolejno respondenci wskazywali na wykorzystanie standardów dla zawodów: wykładowca na kursach i doradca zawodowy (po 25%) oraz pośrednik pracy i pracownik ochrony mienia i osób (po 20%). W II badaniu nie wykorzystywane były przez pracowników ubezpieczeń społecznych standardy dla zawodów: technik usług kosmetycznych, organizator obsługi turystycznej, inspektor ochrony środowiska oraz kierownik małego przedsiębiorstwa.

Syntetyczne ujęcie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w każdej z czterech dziedzin, w I i II etapie badań przedstawia diagram 3.

Polityka zatrudnienia



Edukacja zawodowa



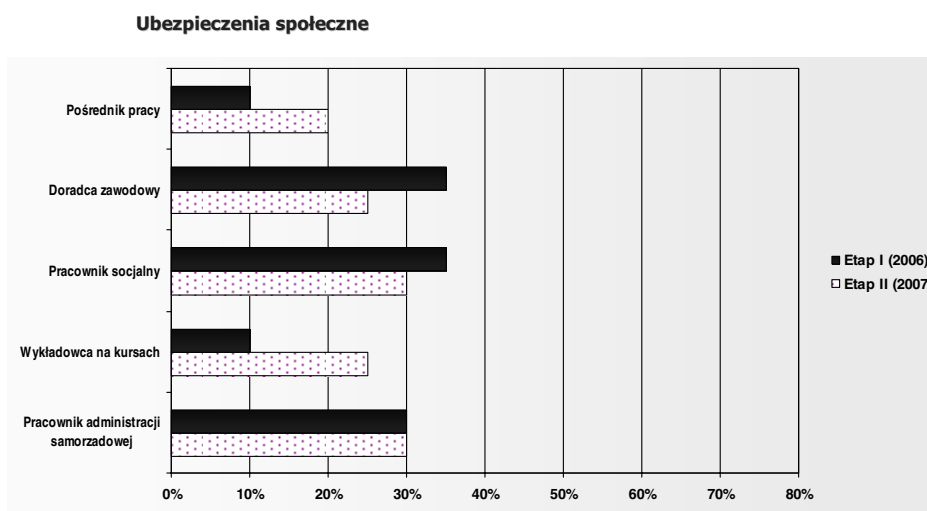
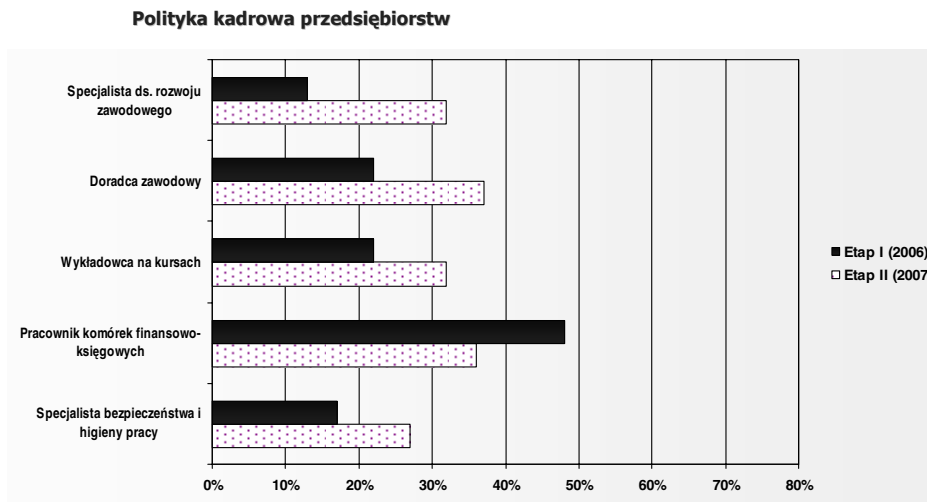


Diagram 3. Stopień wykorzystania standardów w dziedzinach: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne

Porównując obydwa etapy badań należy zauważyć dużo większe wykorzystanie standardów w II etapie. Jedną z przyczyn jest fakt uczestniczenia części respondentów w pracach projektowych związanych z opracowywaniem nowych standardów.

Najczęściej wykorzystywane elementy standardów kwalifikacji zawodowych

Porównania wykorzystywania poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych w każdym z czterech obszarów w II etapie badań przedstawia tabela 10. Wyniki badań przeprowadzonych w I etapie były analogiczne.

Tabela 10. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich dziedzinach

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Polityka zatrudnienia		Edukacja zawodowa		Polityka kadrowa przedsiębiorstw		Ubezpieczenia społeczne	
	N*	%	N*	%	N*	%	N*	%
Podstawy prawne wykonywania zawodu	11	34,4	14	37,8	13	52,0	8	40,0
Syntetyczny opis zawodu	19	59,4	23	62,2	7	28,0	8	40,0
Stanowiska pracy	18	56,3	16	43,2	9	36,0	7	35,0
Zadania zawodowe	19	59,4	25	67,6	12	48,0	8	40,0
Składowe kwalifikacji zawodowych	16	50,0	20	54,1	11	44,0	7	35,0
Kwalifikacje ponadzawodowe	8	25,0	12	32,4	3	12,0	5	25,0
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych i specjalistycznych dla zawodu	10	31,3	15	40,5	10	40,0	9	45,0

* N – liczba wskazań nie równa się liczbie respondentów w danej dziedzinie, gdyż każdy z respondentów mógł wskazać więcej niż jeden element standardu.

Zadania zawodowe jako element kwalifikacji zawodowych są najważniejsze dla osób pracujących w obszarze edukacji zawodowej i polityki zatrudnienia. Dla respondentów z ubezpieczeń społecznych najważniejsza jest specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu. W polityce kadrowej przedsiębiorstw ankietowani uznali podstawy prawne jako najważniejszy element krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Ten element równie ważny, bo występujący na drugim miejscu, jest dla osób związanych z obszarami najmniej ważnym elementem standardu kwalifikacji zawodowych są kwalifikacje ponadzawodowe.

Wyniki badań w 2006 roku oraz w 2007 roku wykazują, iż wykaz zadań zawodowych jest najczęściej wykorzystywanym elementem standardów kwalifikacji zawodowych (diagram 4).

Można zatem przypuszczać, że ten element jest najbardziej użyteczny w pracy, a także, że jest najbardziej zrozumiały i „czytelny” dla odbiorców. Połowa badanych wskazała na syntetyczny opis zawodu. Podobnie odpowiedzieli ankietowani w I etapie badań. Najmniej osób w swojej pracy zawodowej wykorzystuje kwalifikacje ponadzawodowe jako element kwalifikacji zawodowych. Podobne wyniki badań uzyskano w 2006 roku.

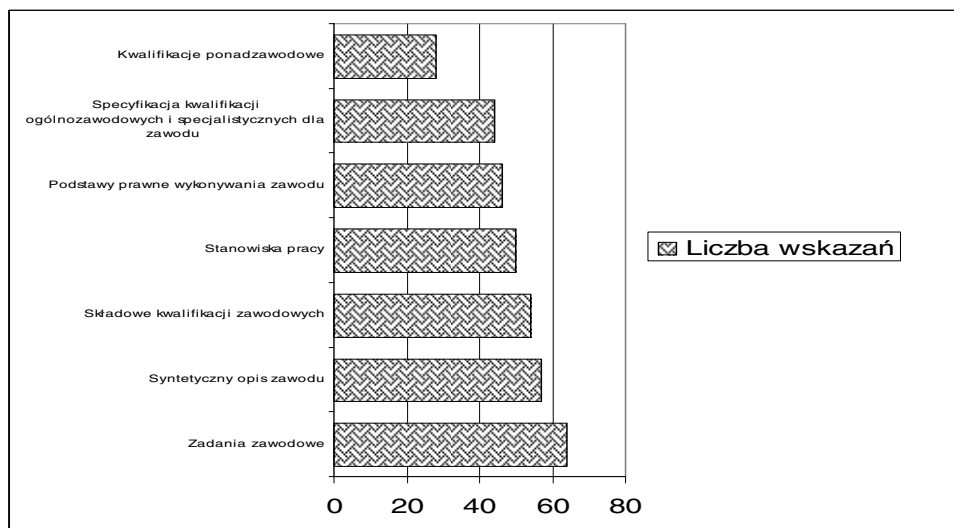


Diagram 4. Zestawienie wyników badań II etapu dotyczących wykorzystania elementów kwalifikacji zawodowych, w czterech obszarach: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne

Podsumowując można stwierdzić, że:

- najważniejszym elementem standardu kwalifikacji zawodowych dla jego zastosowania zarówno w roku 2006, jak i roku 2007 jest wykaz zadań zawodowych;
- drugim co do ważności elementem standardu jest syntetyczny opis zawodu. Te dwa elementy mają treść i strukturę najbardziej zrozumiałą i użyteczną. Czynnikiem czasu w przypadku wykorzystania elementów standardów kwalifikacji zawodowych nie ma większego znaczenia.

Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych

Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych można dla poszczególnych obszarów podsumować w sposób następujący:

W **obszarze polityki zatrudnienia** – ok. 40% respondentów potwierdziło fakt korzystania ze standardów w zakresie przygotowania materiałów informacyjnych, opracowanych dla zawodów. Ponad 1/3 badanych pośredników pracy, ponad połowa doradców zawodowych oraz prawie 1/3 doradców personalnych udzielało porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów. Respondenci posiadają informację o standardach, jednakże brakuje im wiedzy na temat sposobu ich wykorzystania. Porównując wyniki I i II etapu badań można zaobserwować wzrost stopnia wykorzystania standardów (por. diagram 5).

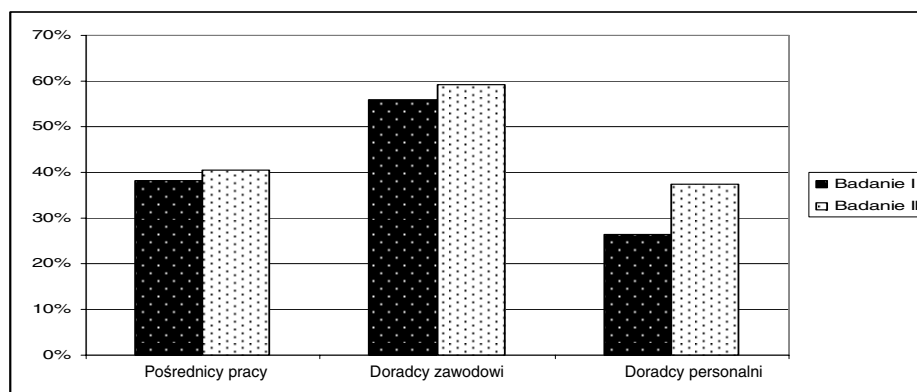


Diagram 5. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy udzielaniu porad w badaniu I i II

W obszarze edukacji zawodowej – w I badaniu w 27% badanych instytucji, w II badaniu zaś w 38% badanych instytucji opracowywano lub aktualizowano szkolne programy kształcenia z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Z kolei programy kształcenia w formach pozaszkolnych opracowane z wykorzystaniem standardów realizowane były w 2006 r. w 11% badanych instytucji, w 2007 roku zaś już w 21% badanych instytucji (dwukrotny wzrost w stosunku do I etapu – por. diagram 6). A zatem jedynie część instytucji edukacyjnych potwierdziła fakt wykorzystania standardów w pracach programowych. W I badaniu ok. 25% instytucji edukacyjnych, a w II badaniu ok. 36% instytucji edukacyjnych opracowywało standardy wymagań egzaminacyjnych posiłkując się standardami kwalifikacji zawodowych. Podstawy programowe aktualizowano w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych – w I etapie w ok. 30% badanych instytucji edukacyjnych, w II etapie w ok. 22% instytucji. Wyniki badań świadczą o niepełnej wiedzy respondentów na temat potencjalnych zastosowań standardów, a także o zbyt małej liczbie standardów dla zawodów szkolnych.

W obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw – wykorzystanie standardów jest najwyższe. Pomimo mało skutecznej polityki rozpowszechniania informacji na temat standardów respondenci posiadali wiedzę o możliwościach praktycznego ich wykorzystania. W 32% przypadków standardy wykorzystano do opisanego jednego lub dwu stanowisk pracy, co może świadczyć o potrzebie korzystania z takich dokumentów, mimo małej liczby istniejących standardów. Należy przypuszczać, że w miarę wzrostu liczby opracowanych standardów ich wykorzystanie w obszarze polityki kadrowej poważnie wzrośnie.

W obszarze ubezpieczeń społecznych – standardy wykorzystywano najczęściej przy orzecznictwie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności. Należy dodać, że wykorzystanie standardów dla obydwu wymienionych celów było bardzo skromne – jedynie 15% respondentów podało, że w ich instytucjach posłużono się standardami. Małe wykorzysta-

nie standardów w orzecznictwie (por. diagram 7) wynika z małej wiedzy na temat standardów oraz z wykorzystywania do celów orzecznictwa narzędzi innych niż standardy (np. instrukcje w formie poradników, informatory). Kwestią otwartą pozostaje, na ile te narzędzia są wystarczające i w jakim stopniu mogłyby być zastąpione przez standardy kwalifikacji zawodowych.

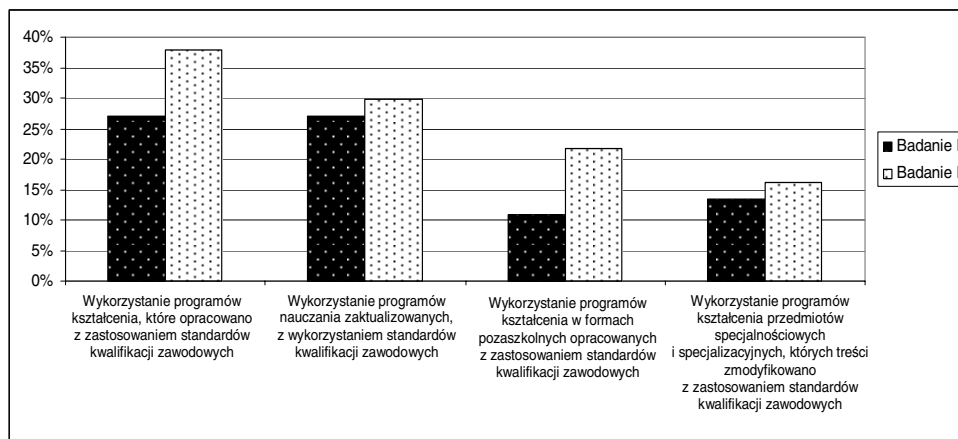


Diagram 6. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy opracowywaniu i modyfikowaniu programów kształcenia w badaniu I i II

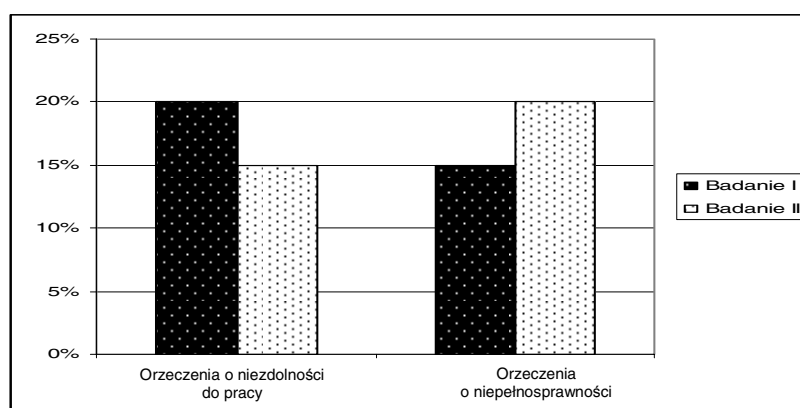


Diagram 7. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy orzecznictwie w I i II badaniu

Pełne oszacowanie stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych stało się możliwe po zrealizowaniu drugiego badania diagnostycznego. Analiza efektów zastosowania standardów pozwala na stwierdzenie, że w okresie dzielącym obydwa badania (1 rok) wykorzystanie standardów w większości obszarów wzrosło, a w niektórych obszarach nawet znacząco. Można też wnio-

skować, że stosunkowo małe efekty stosowania standardów kwalifikacji zawodowych nie wynikają tylko z ograniczonej wiedzy na ich temat, ale też z niewielkiej liczby dotychczas opracowanych standardów²⁶.

6.3. Korzyści i bariery stosowania standardów

Spośród wielu czynników wyróżnionych dla obszaru polityki zatrudnienia najbardziej znaczące korzyści, wynikające ze stosowania standardów, dotyczyły kilku kwestii. W zakresie **pośrednictwa pracy** największe korzyści, w opinii respondentów, można osiągnąć poprzez zwiększenie efektywności pracy pośredników, lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych osób, starających się o pracę, skuteczniejsze poszukiwanie pracowników na określone stanowiska oraz lepsze „dopasowanie” kwalifikacji pracowników do stanowisk pracy. W zakresie **poradnictwa zawodowego** korzyści można osiągnąć poprzez przekazywanie podstawowych informacji: o wymaganiach do zawodu, o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie, o stanowiskach, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w danym zawodzie. Liczna grupa respondentów wskazała, że standardy pozwolą efektywniej prowadzić zajęcia grupowe z bezrobotnymi, a wielu sądzi, że standardy pomogą doradcom zawodowym uzupełnić informacje, znajdujące się w teczkach informacji o zawodach. W zakresie tworzenia **programów aktywizacji** czy **mobilności zawodowej** pracowników dostrzeżono korzyści, wynikające z lepszej oceny kwalifikacji zawodowych, przekazywania informacji o wymaganiach wobec pracowników zatrudnionych w danym zawodzie oraz opracowywania programów szkoleń dla bezrobotnych. Korzyści ze stosowania standardów w dziedzinie polityki zatrudnienia ilustruje diagram 8.

Określone korzyści ze stosowania standardów zostały przedstawione także w obszarze edukacji zawodowej. W zakresie opracowywania **standardów egzaminacyjnych** respondenci dostrzegli możliwość ujednoczenia oraz budowania wymagań egzaminacyjnych. W odniesieniu do tworzenia **standardów edukacyjnych i zapewniania jakości kształcenia** dostrzeżono możliwość polepszenia warunków realizacji procesu kształcenia oraz określenia jednolitych kryteriów wymagań wobec nauczycieli. W zakresie **porównywalności i uznawalności kwalifikacji zawodowych** wskazane korzyści obejmowały zwiększenie przejrzystości systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie, umożliwienie oceny kwalifikacji zawodowych uczniów i porównywanie ich ze standardem, zwiększenie wiarygodności kwalifikacji, a także pomoc w wyselekcjonowaniu najlepszych kandydatów – absolwentów.

²⁶ Przypomnieć należy, że przedmiotem I i II badania były 53 opracowane standardy kwalifikacji zawodowych. Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego zawiera 202 zawody (Dz.U. z dnia 26 czerwca 2007 r. Nr 124, poz. 860), zaś Klasyfikacja Zawodów i Specjalności zawiera 1770 zawodów i specjalności (Dz.U. z dnia 1 czerwca 2007 r. Nr 106, poz. 727).

Programy aktywizacji zawodowej

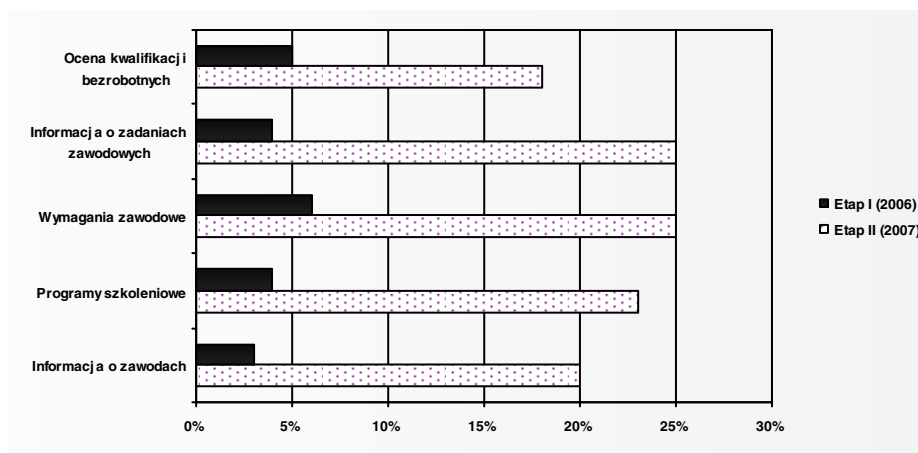


Diagram 8. Korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia

W obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw korzyści postrzegane przez respondentów dotyczyły **tworzenia opisów stanowisk pracy i profili kompetencyjnych**, a w szczególności ujednolicenia i uporządkowania wiedzy o poszczególnych zawodach oraz wprowadzenia jednoznacznych kryteriów wymagań dla zawodów. W zakresie **rekrutacji pracowników** korzyści obejmują możliwości doskonalenia systemu rekrutacji oraz opracowywanie wymagań kwalifikacyjnych na podstawie standardów, a także możliwość zatrudniania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Standardy mogą przyczynić się również do bardziej trafnego doboru pracowników na określone stanowiska pracy, właściwego wykorzystania kwalifikacji pracowników, precyzyjnego określenia zakresu obowiązków. W planowaniu **rozwoju zawodowego** korzyści dla pracowników z wykorzystywania standardów dotyczyć mogą: podnoszenia kwalifikacji zawodowych, lepszego wykorzystania potencjału pracowników, doskonalenia systemu szkoleń oraz tworzenia możliwości opracowania ścieżek kariery zawodowej pracowników. Korzyści ze stosowania standardów w dziedzinie polityki kadrowej przedsiębiorstw ilustruje diagram 9.

Wreszcie w obszarze ubezpieczeń społecznych respondenci wskazywali na korzyści dotyczące **oceny ryzyka zawodowego**. Standardy mogą przyczynić się do zwiększonej elastyczności w zmianie stanowiska pracy osób narażonych na wypadki, precyzyjniejszego dopasowania osoby z określonym schorzeniem do danego stanowiska pracy, łatwiejszej oceny kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu. Respondenci, zajmujący się **dostosowaniem rodzaju pracy do niepełnosprawności pracownika**, wskazywali, że standardy mogą ułatwić osobie niepełnosprawnej zatrudnienie w „normalnych warunkach”, nie tylko w zakładach pracy chronionej. Podkreślali również możliwość precyzyjnego określenia przeciwwskazań dla osoby niepełnosprawnej do

wymagań w danym zawodzie oraz łatwiejszą kwalifikację do wykonywania określonego zawodu. Warto zauważyć, że chociaż respondenci z tego obszaru stosunkowo słabo znają standardy, to znacznie częściej niż respondenci z innych obszarów dostrzegają korzyści ze stosowania standardów.

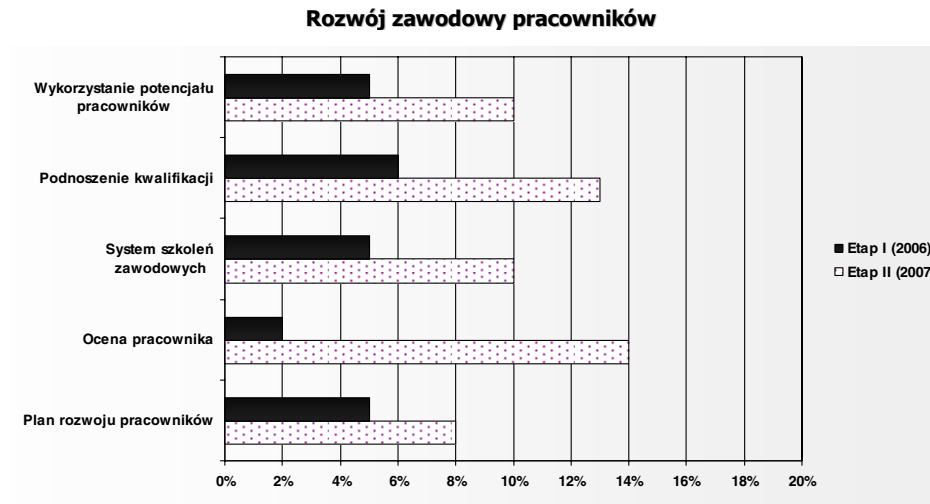


Diagram 9. Korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce kadrowej przedsiębiorstw

Podsumowując wyżej przedstawione opinie można stwierdzić, że znaczna część respondentów II badania miała dużą wiedzę na temat potencjalnych korzyści ze stosowania standardów w poszczególnych obszarach. W porównaniu z I etapem badań, gdzie tylko niewielka część respondentów posiadała wiedzę na temat możliwości ich wykorzystania, prawie wszyscy pytani w II etapie wyrażali swoje opinie w tym zakresie. Świadczyć to może o dużym znaczeniu czynnika czasu, który wpłynął na przyswojenie sobie wiedzy o standardach, ich wykorzystaniu i potencjalnych korzyściach. Z przeprowadzonych badań wynika, że największe bariery z wykorzystaniem standardów istnieją w obszarze polityki kadrowej, najmniejsze zaś występują wśród pracowników w obszarze polityki zatrudnienia.

Wypowiedzi dotyczące barier można podsumować i usystematyzować w następujący sposób:

- utrudniony dostęp i możliwość wykorzystania standardów w codziennej praktyce,
- interpretowanie zapisów w standardach – trudności w przyporządkowaniu zadań zawodowych do umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych,
- brak przygotowania specjalistycznego osób korzystających z opisów standardów kwalifikacji zawodowych,

- mało przejrzysta struktura standardów, utrudniająca ich stosowanie,
- brak środków finansowych na ich wdrożenie,
- brak standardów dla zawodów nowych bądź deficytowych.

Na podstawie zebranego materiału badawczego można sformułować postulat zwiększenia działań na rzecz popularyzacji standardów oraz upowszechniania wiedzy na temat możliwości ich wykorzystywania. Istnieje zatem potrzeba prowadzenia szkoleń na temat stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w środowisku potencjalnych użytkowników. Powiązanie standardów kwalifikacji zawodowych z aktualnym kształceniem zawodowym, a w szczególności z podstawami programowymi kształcenia w zawodzie, programami kształcenia, standardami egzaminacyjnymi stanowi, w opinii przedstawicieli edukacji, podstawowy atrybut powszechnego i pełnego źródła informacji o zawodzie.

Natomiast przedstawiciele rynku pracy widzą potrzebę stosowania standardów szczególnie w opisie wymagań kwalifikacyjnych dla zawodu, które stanowiłyby podstawę do formułowania ocen pracowniczych lub zakresu obowiązków, właściwego dla stanowisk pracy w danym zawodzie. Biorąc pod uwagę strukturę standardu, elementem najbardziej użytecznym dla służb personalnych w zakresie rekrutacji pracowników czy ich rozwoju zawodowego okazały się wykazy zadań zawodowych i syntetyczne opisy zawodu, umożliwiające tworzenie profilu kompetencyjnego pracownika.

Przeprowadzone badania wykorzystania dotychczas opracowanych standardów w poszczególnych obszarach (polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne), jak również działania upowszechniające z wykorzystaniem seminariów i konferencji potwierdziły szerokie zainteresowanie przedstawicieli partnerstwa społecznego, a w szczególności jednostek publicznych służb zatrudnienia, placówek kształcenia ustawicznego, organizacji związkowych i organizacji pracodawców. Wskazywali oni na korzyści osiągnięte ze stosowania standardów dla: planowania i rozwoju zawodowego pracowników, procesu doradztwa i poradnictwa zawodowego, projektowania programów nauczania, tworzenia programów aktywizacji zawodowej, ustalania krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych oraz systemu jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.

Analizując wykorzystanie dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych można stwierdzić, że przyczyniają się one do zbliżenia wymagań kształcenia zawodowego z wymaganiami rynku pracy. Zespoły autorskie, projektujące programy kształcenia zawodowego o strukturze modułowej uwzględniają opisy standardów jako źródło informacji, dotyczących umiejętności i wiedzy dla zadań zawodowych w danym zawodzie. Programy te z kolei służą za podstawę opracowywania ich obudowy dydaktycznej w postaci pakietu edukacyjnego.

Osoby badane, szczególnie pracownicy przedsiębiorstw, osoby zajmujące się gospodarowaniem zasobami ludzkimi, planowaniem rozwoju zawodowego pracowników, proponowały rozszerzenie prac projektowych nad standardami

dla nowych zawodów, które jeszcze nie zostały ujęte w klasyfikacji zawodów i specjalności. Oczekiwania zaś środowiska edukacyjnego dotyczą tworzenia standardów wymagań egzaminacyjnych do potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Wymagania zawarte w tym dokumencie powinny być formułowane w oparciu o rzeczywiste opisy zadań zawodowych, funkcjonujących na stanowiskach pracy. Tym właściwym narzędziem, zapewniającym obiektywne i kompletne wykazy niezbędnych umiejętności są standardy kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie wyników badań można sformułować następujące **wnioski**:

- 1) konieczne i celowe jest organizowanie szerszych akcji, informujących o funkcjonowaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz o możliwościach ich zastosowań;
- 2) należy uprościć dostęp do standardów na stronie internetowej MPiPS, zamieszczając ich pełne wersje w formacie pdf, przy jednoczesnej rezygnacji z konieczności logowania, tak aby wszyscy, którzy potrzebują i chcą, mogli korzystać ze standardów;
- 3) standardy kwalifikacji zawodowych powinny być modyfikowane i aktualizowane co 3–5 lat (w zależności od branży). Proces identyfikowania potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców powinien być realizowany w sposób ciągły;
- 4) zasadne byłoby powołanie odrębnej instytucji lub organu o charakterze interinstytucjonalnym i interdyscyplinarnym, którego pracownicy, posiadający odpowiednie przygotowanie metodologiczne i zawodowe, zajmowałiby się opracowywaniem nowych standardów oraz doskonaleniem i aktualizacją każdego z opracowanych już standardów;
- 5) wskazane jest, aby dla każdej branży gospodarki powołany został oddzielny zespół ekspertów, badaczy, wykonawców i ewaluatorów, mających merytoryczne przygotowanie, wykształcenie i doświadczenie zawodowe związane z odpowiednią branżą, gwarantujące opracowanie standardów o wysokiej jakości;
- 6) konieczne są dalsze regulacje prawne, dotyczące zasad i trybu obowiązywania standardów kwalifikacji zawodowych na rynku pracy.

7 ■ Krajowe Ramy Kwalifikacji a budowa systemu uczenia się przez całe życie

Agnieszka Majcher-Teleon

7.1. Idea Krajowych Ram Kwalifikacji

Budowanie i rozwijanie Krajowych Ram Kwalifikacji jest w wielu krajach uważane za klucz do rozwoju edukacji ustawicznej, promowania kultury „uczenia się przez całe życie” i pomnażania kapitału ludzkiego. Ramy Kwalifikacji to, najszerszej rzecz ujmując, narzędzie międzysektorowego porównywania i klasyfikowania kwalifikacji na wyszczególnione poziomy efektów uczenia się, służące do integrowania i koordynowania krajowych podsystemów kwalifikacji oraz poprawy przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji. Zaletą nowoczesnych ram kwalifikacji jest odejście od definiowania kwalifikacji w odniesieniu do tytułów, dyplomów i zaświadczeń, uzyskanych na zakończenie pewnego określonego etapu kształcenia, zwykle wyrażonego w latach nauki i opartego na konkretnym programie szkolenia w stronę definiowania kwalifikacji w odniesieniu do wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych dla wykonywania określonych zadań zawodowych. Podejście to umożliwia dowartościowanie edukacji ustawicznej i pozaszkolnych form kształcenia, walidację kwalifikacji nabytych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego²⁷ oraz w miejscu pracy i ułatwia podwyższanie i zmianę kwalifikacji.

Ramy kwalifikacji, rozumiane jako opis konkretnych kwalifikacji i powiązań między nimi, istnieją w każdym kraju, choć najczęściej ograniczone są wówczas do edukacji szkolnej. Bardziej kompleksowe rozwiązania, oparte również na zmianie myślenia czym są kwalifikacje, wprowadziło jednakże wiele krajów, choć w każ-

²⁷ Uczenie się pozaformalne (*non-formal learning*) w nowym ujęciu proponowanym przez resort edukacji odnosi się do udziału w sformalizowanym procesie szkolenia, nieujętych w krajowym systemie kwalifikacji, który może prowadzić do uzyskania dobrowolnie uznawanych kwalifikacji. Kształcenie nieformalne (*informal learning*) odnosi się do procesu niesformalizowanego – zamierzonego (samodzielne uczenie się) i niezamierzonego, mimowolnego, zachodzącego przez całe życie, najintensywniej na etapie wczesnego rozwoju. Podział ten zastępuje uprzednie definicje kształcenia nieformalnego i incydentalnego i jest zgodny z definicjami zaproponowanymi przez EUROSTAT.

dym z nich przyjęto nieco inny ich model. Kraje takie jak Irlandia, Irlandia Północna, Szkocja i Walia przyjęły model jednolitych ram kwalifikacji, obejmujących wszystkie poziomy i sektory kształcenia. Francja, Dania i Finlandia skupiły się na przykład na systemie kształcenia zawodowego opartego na kompetencjach i umożliwiającego poświadczanie kształcenia nieformalnego²⁸.

W ostatnim okresie również Unia Europejska zamierza wprowadzić tzw. Europejskie Ramy Kwalifikacji (*EQF*), które stanowiąc system odniesienia dla wszystkich rodzajów kwalifikacji zdobywanych w poszczególnych krajach, ułatwiałyby porównywanie kwalifikacji i promowały mobilność w celach kształcenia i zatrudnienia. Intencją jest również powiązanie Europejskich Ram z rozwiązaniami w zakresie uznawania wykształcenia i zapewniania jakości, wspólnymi zasadami identyfikacji i uwierzytelniania kształcenia nieformalnego oraz Europassem (ujednoliconymi ramami europejskimi dla przejrzystości dyplomów, świadectw i kwalifikacji).

7.2. Krajowy System Kwalifikacji i Krajowe Ramy Kwalifikacji – historia i założenia koncepcji

Ramy kwalifikacji to temat pojawiający się od połowy lat 90. coraz częściej w debatach dotyczących strategii i polityk rozwoju systemów kształcenia i szkolenia oraz przewijający się w pracach i dokumentach OECD, MOP²⁹, EU. W międzyczasie ramy kwalifikacji wprowadziło wiele krajów, takich jak Wielka Brytania, Australia, Nowa Zelandia, Południowa Afryka, a ostatnio Irlandia. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż bardzo często decyzje o wdrożeniu ram kwalifikacji były decyzjami natury politycznej, ponieważ wciąż brak dowodów empirycznych na to, iż bardzo kosztowne w przygotowaniu ramy kwalifikacji spełniają właściwie swoją rolę we wspieraniu rozwoju zasobów ludzkich i rozwoju społeczno-ekonomicznego.

Idea ram kwalifikacji wywodzi się z filozofii „kompetencji”, rozwiniętej w Wielkiej Brytanii w latach 80. XX w. w odniesieniu do kształcenia zawodowego i opiera się na przeświadczeniu, iż kwalifikacje należy definiować w relacji do wyników kształcenia i nabytych umiejętności, a nie w relacji do zawartości i długości programu kształcenia/szkolenia³⁰. Elementem charakterystycznym dla tego nowego, neoliberalnego sposobu myślenia było też przyznanie wiodącej roli pracodawcom w definiowaniu kwalifikacji i potrzeb szkoleniowych (inaczej: podporządkowanie zawartości i profilu kształcenia/kwalifikacji wy-

²⁸ Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the “Education & Training 2010 work programme”.

²⁹ Rekomendacja MOP Nr 195 dotycząca rozwoju zasobów ludzkich: edukacji, szkoleń i kształcenia ustawicznego, przyjęta w lipcu 2004 r. rekomenduje implementację Krajowych Ram Kwalifikacji jako środka promocji transparentnych narzędzi oceny, certyfikacji i uznawania nabytych umiejętności

³⁰ Young, M. 2005. National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries. ILO Skills Working Papers No. 22.

maganiom gospodarki i rynku pracy), w przeciwieństwie do poprzedniego modelu, w którym to instytucje szkoleniowe/nauczyciele/biurokraci decydowali o rodzaju i zawartości kwalifikacji (i gdzie punktem odniesienia były dyscypliny naukowe).

W Wielkiej Brytanii, która była liderem w tej dziedzinie, ramy kwalifikacji oparte zostały na standardach określonych w zamyśle przez pracodawców i pierwotnie ograniczały się do dwóch najniższych poziomów kwalifikacji. W połowie lat 90. koncepcja ram kwalifikacji została powiązana w bardziej systematyczny sposób z polityką rozwoju kształcenia ustawicznego, szczególnie dzięki możliwości uznawania umiejętności nabytych w trakcie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, także bez względu na wiek osoby uzyskującej kwalifikacje. Dzięki temu można skuteczniej przeciwdziałać negatywnym konsekwencjom przedwczesnego „wypadania” młodych ludzi z systemu edukacyjnego i zachęcać do zdobywania kwalifikacji dorosłe osoby niezainteresowane z różnych względów zdobywaniem wiedzy i umiejętności w systemie formalnym (czyli w trybie zinstytucjonalizowanym).

W ostatnich latach koncepcja ram kwalifikacji została wzbogacona – w oparciu o bardzo pozytywne doświadczenia z akademickim Europejskim Systemem Transferu Punktów (ETCS) – o element tzw. punktów transferowych³¹. Zastosowanie tego narzędzia umożliwia podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie się na podstawie zdobytych uprzednio – w różnym czasie, trybie i miejscu – jednostek kwalifikacji (tzw. kredytów czy punktów transferowych). Ponadto ramy kwalifikacji zaczęły stopniowo obejmować – przynajmniej jako koncepcja – cały system uczenia się, tj. jego wszystkie sektory (system formalny – szkoły dla młodzieży i dorosłych oraz system pozaszkolny – kształcenie ustawiczne, samokształcenie, doświadczenie zdobywane w miejscu pracy itd.) oraz poziomy, łącznie ze szkolnictwem wyższym i przestały być utożsamiane jedynie z kształceniem zawodowym i potwierdzaniem umiejętności nabytych u osób nieposiadających żadnych kwalifikacji zawodowych.

Zasady, które rządzą Ramami Kwalifikacji – w odróżnieniu od innych czy wcześniejszych systemów kwalifikacji – można podsumować następująco³²:

- wszystkie kwalifikacje opisane są wg tej samej metodologii;
- każde kwalifikacje przypisać można do konkretnego poziomu, a poziomy te tworzą hierarchiczną całość;

³¹ Punkt transferowy (zaliczeniowy, kredytowy) opisuje w sposób ilościowy wartość danej jednostki kształcenia. Może być „przeniesiony” i uznany w ramach zdobywania kwalifikacji innych niż te, do których osiągnięcia pierwotnie był przewidziany. Punkty zaliczeniowe pozwalają na akumulację zdobytej wiedzy i umiejętności. Zasady związane z procesem wartościowania jednostek kształcenia, transferem i akumulacją punktów tworzą ramy punktów zaliczeniowych (transferowych, kredytowych).

³² Young, M. 2005. National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries. ILO Skills Working Papers No. 22.

- kwalifikacje odnoszą się do wyników uczenia się i są niezależne od sposobu i miejsca zdobycia wiedzy czy umiejętności, czasu trwania kształcenia ani jego programu;
- kwalifikacje są klasyfikowane (w przypadku kwalifikacji zawodowych) w odniesieniu do obszarów zawodowych;
- Krajowe Ramy Kwalifikacji stanowią ramy odniesienia, umożliwiające ewaluację każdego incydentu edukacyjnego w kontekście jego potencjalnego wkładu w uzyskanie kwalifikacji;
- każdemu elementowi kwalifikacji (kwalifikacje cząstkowe) można przypisać wartość liczbową, ułatwiającą akumulację i transfer kwalifikacji (cząstkowych) oraz porównywanie kwalifikacji.

Jak już wspominaliśmy powyżej, mamy do czynienia z pewnym niedostatkim dowodów empirycznych, iż ramy kwalifikacji są rzeczywiście użytecznym narzędziem osiągania postawionych przed nimi celów. Nie jest to błahy problem, ponieważ zaprojektowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji to proces długotrwały i angażujący ogromne nakłady czasu, pracy i środków finansowych. Ambitny cel częściowego wypełnienia tej luki badawczej powzięła OECD (Komitet Edukacji) w trakcie realizacji jednego ze swoich ostatnich projektów *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning* (Rola Krajowych Systemów Kwalifikacji w Promowaniu Uczenia się przez Całe Życie)³³. Przedmiot badania zdefiniowano bardzo szeroko: objęto nim rozmaite narzędzia reformy polityki kształcenia przez całe życie, a udział w badaniu wzięły 23 kraje. Koncepcja ram kwalifikacji w tym badaniu była kluczowa, bo uznano je za główne narzędzie reformowania i zarządzania Systemem Kwalifikacji³⁴. Analizy statystyczne oparte na danych z obu poziomów mikro (osoby lub przedsiębiorstwa) oraz makro (dane agregowane na poziomie całego kraju) niestety nie przyniosły satysfakcjonujących rezultatów. Wynika to jednakże nie tyle z braku korelacji między dobrze funkcjonującymi systemami kwalifikacji a wysokimi wskaźnikami uczestnictwa w kształceniu i szkoleniach, ale z przyczyn raczej natury metodologicznej: kłopotów z operacjonalizacją dobrze funkcjonujących systemów kwalifikacji, zbyt złożonym związkim, łączącym obie zmienne czy brakiem możliwości ilościowego wyrażenia tego związku. Tym niemniej udało się zgromadzić szereg jakościowych dowodów na pozytywną rolę, jaką odegrać może wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji. Są to m.in.:

³³ OECD 2005a. *Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning* (Preliminary edition).

³⁴ System kwalifikacji w definicji OECD zawiera wszystkie aspekty działań w danym kraju zmierzające do i kończące się uznaniem kształcenia. System ten obejmuje środki rozwoju i operacjonalizacji krajowych i regionalnych polityk w zakresie kwalifikacji, infrastrukturę instytucjonalną, system zapewniania jakości, proces oceny i przyznawania kwalifikacji, uznawanie umiejętności i inne mechanizmy, które wiążą kształcenie i szkolenia z rynkiem pracy i społeczeństwem obywatelskim. Systemy kwalifikacji mogą być w różnym stopniu zintegrowane. Jedną z cech systemu kwalifikacji może być powstanie tzw. Ram Kwalifikacji.

- 1) bardziej spójny i przejrzysty system kwalifikacji;
- 2) łatwiejszy dostęp do kwalifikacji, w tym dla tzw. grup osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem;
- 3) poprawienie drożności systemu (ułatwienie podwyższania kwalifikacji);
- 4) zapewnienie większej elastyczności dla uczących się, dostawców i organizatorów kształcenia i pozostałych użytkowników;
- 5) promowanie kształcenia zawodowego i edukacji ustawicznej (również poprzez większe otwarcie dostępu do szkół wyższych);
- 6) lepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy;
- 7) promowanie inwestowania i uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w miejscu pracy;
- 8) ułatwienie planowania kariery i dalszego rozwoju zawodowego;
- 9) ułatwienie mobilności zagranicznej w celach dalszego kształcenia i zatrudnienia.

Ponadto takie uregulowanie kwestii kwalifikacji pozwala na budowanie wzajemnego zaufania i trwałości systemów kwalifikacji. Istnienie ram pozwala na utrzymanie stabilności kwalifikacji przy zwiększeniu ich elastyczności, ułatwia dalszą decentralizację i zwiększanie autonomii organizatorów kształcenia/instytucji szkoleniowych bez jednoczesnego stwarzania zagrożenia dla jakości uzyskiwanych kwalifikacji – przy zapewnieniu minimalnych wymagań odnośnie do standardów kwalifikacji i umiejętności oraz zasad akredytacji³⁵.

7.3. Europejskie Ramy Kwalifikacji

Potrzeba zwiększenia przejrzystości w zakresie kwalifikacji i uczenia się przez całe życie została dostrzeżona także na poziomie europejskim. W chwili obecnej mobilność obywateli na europejskim rynku pracy oraz dostęp do możliwości uczenia się przez całe życie na wszystkich poziomach i w różnych środowiskach kształcenia i szkolenia jest ograniczona poprzez ogromne zróżnicowanie systemów edukacyjnych w Unii Europejskiej.

Zwiększenie przejrzystości w zakresie kwalifikacji i uczenia się przez całe życie uznano podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w 2000 r. za główny element działań, mających na celu dostosowanie europejskich systemów kształcenia i szkolenia zarówno do potrzeb społeczeństwa opartego na wiedzy, jak i konieczności wzrostu poziomu zatrudnienia i jakości siły roboczej w Unii Europejskiej. Zostało to ponownie podkreślone podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Barcelonie w 2002 r., która wezwała do wprowadzenia instrumentów, mających zapewnić przejrzystość kwalifikacji. Rezolucja Rady z 27 czerwca 2002 r. w sprawie uczenia się przez całe życie wezwała Państwa Członkowskie do współpracy i budowania pomostów między kształceniem formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Było to podstawowym warunkiem

³⁵ OECD 2005a. Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning (Preliminary edition).

stworzenia europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie, w oparciu o osiągnięcia procesu bolońskiego w zakresie szkolnictwa wyższego i promowania podobnych działań w zakresie kształcenia zawodowego. Wezwanie do rozwoju europejskich ram kwalifikacji zostało także ponowione we wspólnym sprawozdaniu Rady i Komisji z 2004 r. w sprawie wdrożenia programu Edukacja i Szkolenie 2010 oraz w kontekście procesu kopenhaskiego, w konkluzjach Rady z dnia 15 listopada 2004 r. w sprawie przyszłych priorytetów wzmocnionej współpracy europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (Vocational Education and Training – VET). Wreszcie, w kontekście odnowionej strategii lizbońskiej w wytycznych w sprawie zatrudnienia na lata 2005–2008 także podkreśla się potrzebę zapewnienia elastycznych ścieżek uczenia się i zwiększenia mobilności studentów i stażystów poprzez zwiększenie przejrzystości kwalifikacji oraz umożliwienie walidacji wyników uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Europejskie Ramy Kwalifikacji nie są jedyną inicjatywą w zakresie zwiększenia przejrzystości kwalifikacji. W kontekście wysiłków na rzecz znoszenia barier mobilności pracowników oraz osób uczących się należy w szczególności wymienić Europass oraz systemy ECTS i ECVET. Europass, czyli zestaw instrumentów/dokumentów europejskich, służących jednostkom do określania swoich kwalifikacji i kompetencji (w tym suplementy do dyplomów, CV, tzw. Paszport językowy itd.) wprowadzono na mocy decyzji nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass). ECTS, czyli europejski system transferu punktów w szkolnictwie wyższym oraz powstający dopiero europejski system transferu punktów w szkolnictwie zawodowym (ECVET) ułatwią z kolei obywatelom kumulowanie incydentów edukacyjnych z kształcenia i szkolenia w różnych krajach. Wszystkie te instrumenty powiązane zostaną z Europejskimi Ramami Kwalifikacji, np. przyszły rozwój Europass będzie musiał odzwierciedlać ustanowienie Europejskich Ram Kwalifikacji i istotne dokumenty Europass, a w szczególności Suplement do Dyplomu Europass oraz Suplement do Dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe Europass, będą zawierać wyraźne odniesienie do odpowiedniego poziomu Europejskich Ram Kwalifikacji.

Główne komponenty Europejskich Ram Kwalifikacji to europejskie poziomy odniesienia określone poprzez wyniki uczenia się³⁶, a także mechanizmy

³⁶ Jest to w tej chwili zestaw 8 poziomów odniesienia, które będą stanowić wspólny i neutralny punkt odniesienia dla organów w zakresie kształcenia i szkolenia na poziomie krajowym i sektorowym. Osiem wymienionych poziomów pokrywa cały zakres kwalifikacji począwszy od tych osiąganych pod koniec kształcenia i szkolenia obowiązkowego po kwalifikacje osiągane na najwyższych poziomach akademickiego i zawodowego kształcenia i szkolenia. Opis ośmiu poziomów odniesienia Europejskich Ram Kwalifikacji opiera się na wynikach uczenia się, które są rozumiane jako określenie tego, co uczący się wie, co rozumie i co jest w stanie robić po ukończeniu procesu uczenia się. Przejście na wyniki uczenia się wprowadza wspólny język, który umożliwi porównywanie kwalifikacji zgodnie z ich zawartością i profilem, a niezgodnie z metodami i procesami ich nauczania.

i zasady dobrowolnej współpracy. Zaleca się, aby Państwa Członkowskie stosowały Europejskie Ramy Kwalifikacji jako punkt odniesienia dla swoich systemów kwalifikacji poprzez powiązanie poziomów kwalifikacji z odpowiadającymi im poziomami Europejskich Ram Kwalifikacji i, w odpowiednich przypadkach, opracowały krajowe ramy kwalifikacji. Ponadto Państwom Członkowskim zaleca się również stosowanie podejścia opartego na wynikach uczenia się przy definiowaniu i opracowywaniu kwalifikacji, promowanie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego oraz wyznaczenie krajowego ośrodka Europejskich Ram Kwalifikacji w celu wspierania i koordynowania powiązań między krajowymi systemami kwalifikacji i Europejskich Ram Kwalifikacji, w szczególności poprzez zapewnienie stosowania mechanizmów zapewniania jakości i przejrzystych procedur³⁷.

7.4. Krajowe Ramy Kwalifikacji a tworzenie systemu uczenia się przez całe życie w Polsce

Ogólnoeuropejski proces konsultacji na temat Europejskich Ram Kwalifikacji, rozpoczęty w 2005 r., konieczność przygotowania przez Polskę w 2007 r. spójnej, ponadsektorowej strategii uczenia się przez całe życie dały impuls do podjęcia intensywniejszych działań nad opracowaniem Krajowych Ram Kwalifikacji, a także systemem uznawania kwalifikacji nabywanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Faktem jest bowiem, iż niedostateczne i rozproszone w przepisach branżowych uregulowanie w Polsce sektora kształcenia nieformalnego i ograniczone możliwości walidacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej (w tym umiejętności zdobytych w drodze doświadczenia zawodowego) są źródłem wielu rozmaitych problemów. Przykładem z codziennej praktyki urzędów pracy jest choćby problem osób, które z racji nieukończenia szkoły o profilu zawodowym, a jedynie liceum ogólnokształcącego pozostają osobami bez formalnych kwalifikacji zawodowych, pomimo wieloletniej często praktyki zawodowej, np. w zawodzie sprzedawcy. Brak możliwości poświadczania umiejętności nabytych poza systemem formalnej – szkolnej lub pozaszkolnej – edukacji, nieczytelność zdobywanych kwalifikacji, rozmijanie się podaży kwalifikacji z popytem czy wręcz brak wiedzy, jakich kwalifikacji wymaga rynek pracy, to bariery utrudniające planowanie dalszego kształcenia, podnoszenie kwalifikacji i mobilność siły roboczej. Rozwijanie Krajowych Ram Kwalifikacji oraz rozwiązań towarzyszących (takich jak system walidacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej) należy więc traktować jako jeden ze sposobów eliminacji powyższych barier.

Jak wiadomo, istnieje cały szereg bodźców finansowych i pozafinansowych, mogących wpływać na zwiększenie popytu na kształcenie dorosłych z jednej strony i podaży usług szkoleniowych z drugiej strony. Do nich należy

³⁷ Zob. Wniosek Komisji dotyczący Zalecenia Parlamentu i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie z 5 września 2006 r.

przede wszystkim zwiększanie stopy zwrotu z nakładów inwestycyjnych na edukację, ponoszonych przez jednostki i przedsiębiorstwa. Można je osiągnąć po pierwsze, poprzez poprawę jakości edukacji (tak, aby każda inwestycja w szkolenie poczyniona przez pracowników lub pracodawców znalazła odzwierciedlenie we wzroście wydajności pracy), poprawę efektywności kosztowej oraz promowanie struktur płacowych lepiej odzwierciedlających różnice w wykształceniu³⁸. Elementem niezwykle istotnym w tym kontekście jest czytelność kwalifikacji, ich bezpośrednie przełożenie na produktywność oraz jednoznacznie sformułowane zasady uznawania i poświadczania kwalifikacji, w tym umiejętności zdobytych drogą uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Pomimo stosunkowo zadowalającego poziomu wykształcenia Polaków na tle innych krajów europejskich, badania OECD wskazują, że edukacja szkolna w Polsce nie daje uczniom wystarczających podstaw do dalszego rozwoju i uzupełniania kwalifikacji. Ponadto zbyt wiele osób, szczególnie należących do pokoleń sprzed transformacji, poprzestaje na uzyskanym dawno temu, zwykle relatywnie niskim, poziomie wykształcenia. Mobilność zawodowa i przestrzenna Polaków w porównaniu z innymi krajami jest również niezadowalająca. Konieczne jest więc zwalczanie przekonania, że raz zdobyte wykształcenie wystarczy nam na całe życie oraz promocja korzyści, wynikających z posiadania wysokich i aktualnych kwalifikacji. Przekonanie o braku konieczności uzupełniania wiedzy wydaje się bowiem być jedną z najpoważniejszych barier psychologicznych, stojących na przeszkodzie do rozwoju kształcenia ustawicznego w Polsce. Bez stworzenia potrzeby doksztalcania wszelkie inne rozwiązania instytucjonalne ukierunkowane na rozwój edukacji ustawicznej mogą okazać się mało efektywne. Z drugiej strony brak jest jasnych sygnałów o opłacalności kształcenia, podnoszenia lub zmiany kwalifikacji. A zatem bez zmian instytucjonalnych i stworzenia kompleksowego systemu zachęt bardzo trudno zmotywować kogokolwiek do podjęcia wysiłku edukacyjnego. Po drugie, w chwili obecnej nie ma możliwości potwierdzenia kwalifikacji nabytych w miejscu pracy podczas wykonywania obowiązków zawodowych czy poza pracą, w czasie wolnym itd. Brak oficjalnie uznanych kwalifikacji (opartych na jasno określonych standardach) u osób posiadających doświadczenie zawodowe czy inne konkretne umiejętności negatywnie rzutuje na przejrzystość rynku pracy (pracodawca musi każdorazowo weryfikować kwalifikacje każdego nowo przyjętego pracownika) oraz utrudnia planowanie kariery zawodowej. Wydaje się więc, iż priorytetem powinno być stworzenie systemu uznawania i poświadczania kwalifikacji oraz kontynuacja prac nad standardami kwalifikacji zawodowych, które muszą stanowić punkt odniesienia dla kwalifikacji przyznawanych w trakcie tej procedury i które są podstawowym elementem ram kwalifikacji (zawodowych). Warto też zwrócić uwagę, że kształcenie nieformalne/samokształcenie cieszy się wśród Polaków dużą popularnością, także wśród osób o niskich kwalifikacjach. Jego istotną zaletą jest także to, że samokształcenie jest jedną z najtańszych form

³⁸ Rekomendacje OECD dla Polski – Poland Country Note 2005.

kształcenia. Nakładów finansowych wymaga jedynie zbudowanie i utrzymywanie systemu uznawania i poświadczania kwalifikacji zdobytych tą drogą.

W ostatnich latach podjęto intensywne działania, mające na celu włączenie się w realizację Strategii Lizbońskiej w obszarze budowania gospodarki opartej na wiedzy. W modernizację systemu kształcenia włączony jest zarówno resort edukacji, jak i resort pracy. Prace te koncentrowały się na poprawie jakości oferty kształcenia ustawicznego i lepszego jej dostosowania do potrzeb rynku pracy, w tym na działaniach na rzecz zwiększenia przejrzystości kwalifikacji. W ramach projektu Phare 2000 opracowano standardy kwalifikacji dla 40 zawodów w oparciu o badania wymagań pracodawców oraz opracowano programy modułowych szkoleń zawodowych wraz z materiałami dydaktycznymi, bazujących na koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy dla 227 zakresów pracy. Zaprojektowano także elektroniczne bazy danych i wprowadzono do nich treści wszystkich standardów kwalifikacji i modułowych programów szkoleń, opracowanych w ramach różnych projektów (Banku Światowego, Phare 98 i Phare 2000). Zasoby informacyjne tych baz danych udostępniane są zainteresowanym poprzez sieć Internetu. W chwili obecnej trwają prace nad opracowaniem kolejnych 200 standardów kwalifikacji zawodowych w ramach projektów finansowanych z *Europejskiego Funduszu Społecznego*. W ślad za zapisami „Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010” także resort edukacji przygotowuje i wdraża nowe rozwiązania prawne i instytucjonalne, stanowiące pierwsze kroki w kierunku zapewnienia drożności między systemem szkolnym i pozaszkolnym i skrócenia nauki w szkołach dla dorosłych. Bardzo cenną inicjatywą w tym kontekście jest rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych³⁹. Umożliwia ono m.in. zaliczanie pod pewnymi warunkami ocen uzyskanych w wyniku ukończenia kursów zawodowych przy podejmowaniu nauki w szkołach dla dorosłych, prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Wprowadza także możliwość potwierdzania kwalifikacji zawodowych uzyskanych w niektórych formach pozaszkolnych, spełniających pewien wymóg czasu trwania kursu oraz zakończonych egzaminem zorganizowanym na zasadach określonych w rozporządzeniu. Resort edukacji podejmuje także czynne działania w zakresie zwiększania przejrzystości kwalifikacji (m.in. poprzez umożliwienie okręgowym komisjom egzaminacyjnym wydawania suplementów do dyplomów potwierdzających kwalifikacje zawodowe⁴⁰ oraz podnoszenia jako-

³⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych. (Dz.U. z 2006 r. Nr 31, poz. 216).

⁴⁰ Suplement ten jest jednym z 5 dokumentów wchodzących w skład jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass). Wcześniej umożliwiono wydawanie podobnego suplementu dla absolwentów szkół wyższych (Suplement do Dyplomu ukończenia szkoły wyższej).

ści kształcenia nieformalnego poprzez tworzenie ram instytucjonalnych akredytacji dla kształcenia w formach pozaszkolnych).

Pomimo powyższych osiągnięć, dotychczasowe działania, podejmowane w ramach realizacji Strategii Lizbońskiej, programu „Edukacja i Kształcenie 2010” i pozostałych strategii europejskich i krajowych, choć szły one w dobrym kierunku, były ciągle jeszcze działaniami częściowymi, podejmowanymi często ad hoc, bez szerszej wizji, jak wyglądać powinien efekt ostateczny tych działań.

Ten stan ma szansę ulec zmianie wraz z wypracowaniem nowej, ponadsektorowej Strategii Uczenia się przez Całe Życie 2007–2015. Strategia ta koncentruje się przede wszystkim na zmianie sposobu myślenia o uczeniu się jako takim oraz koncepcji kwalifikacji, zdefiniowanych jako punkt ciężkości całej Strategii. Zasadniczą rolę w tej Strategii ma odegrać zmiana podejścia do kwalifikacji. I tak, o ile tradycyjne opisy kwalifikacji zorientowane były na opis procesu kształcenia i warunków zdobywania kwalifikacji, w nowym podejściu, które ma ułatwić obywatelom większą mobilność w uczeniu się, wykonywaniu pracy zawodowej i czynności pozazawodowych akcentuje się potrzebę wynikowego opisu kwalifikacji – czyli tego, co dana osoba rzeczywiście wie i co potrafi, a nie jak i gdzie dana osoba była kształcona lub szkolona. Strategia ta przewiduje podjęcie prac nad tworzeniem nowoczesnego Krajowego Systemu Kwalifikacji, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji oraz systemu walidacji – oceny wartości i poświadczania kompetencji nabytych poza formalnym systemem kształcenia i szkoleń.

7.5. Standardy kwalifikacji zawodowych a Krajowe Ramy Kwalifikacji

Jednym z najistotniejszych aspektów Ram Kwalifikacji jest oparcie opisu kwalifikacji na wynikach nauczania, które są rozumiane jako określenie tego, co uczący się wie, co rozumie i co jest w stanie robić po ukończeniu procesu uczenia się. Stanowi to duży progres w stosunku do dotychczasowego modelu opisywania kwalifikacji w odniesieniu do miejsca, czasu trwania i sposobu kształcenia. Odejście od starego modelu opisu kwalifikacji stwarza przede wszystkim nowe możliwości uznawania posiadanych kompetencji nabytych poza formalnym systemem kształcenia, w tym na stanowisku pracy czy w procesie samokształcenia. Powinno to zachęcić obywateli, zwykle niechętnie ponoszących dodatkowe, a tym bardziej zbędne, nakłady czasu i wysiłku na dokończanie się, do podnoszenia kwalifikacji, ułatwić dostrzeżenie procesu uczenia się i wartości kształcenia, mających miejsce we wszystkich sferach życia i tym samym pomóc w budowie kultury uczenia się przez całe życie. Jednocześnie należy pamiętać, iż korzenie zmiany myślenia o kwalifikacjach tkwią także w odejściu od definiowania kwalifikacji w odniesieniu do tradycji akademickich w stronę kwalifikacji definiowanych w odniesieniu do potrzeb pracodawców i wymagań rynku pracy. Przejrzystość kwalifikacji, którą zagwarantować

mają Krajowe czy Europejskie Ramy Kwalifikacji powinna oznaczać nie tylko czytelność kwalifikacji na potrzeby osób uczących się, ale także na pracowników i pracodawców. Opis tego, co uczący się wie i potrafi po zakończeniu procesu uczenia się, powinien więc odnosić się również do wiedzy i umiejętności przydatnych na rynku pracy czy wręcz niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych. Standardy kwalifikacji zawodowych rozumiane jako opis kwalifikacji niezbędnych dla efektywnej realizacji zadań, składających się na dany zawód lub specjalność, i to kwalifikacji zdiagnozowanych na podstawie badań empirycznych, a więc odzwierciedlających aktualne potrzeby i wymagania rynku pracy, mogą i powinny być wykorzystywane w szeroko rozumianym systemie kształcenia: na potrzeby opracowywania programów nauczania, standardów egzaminacyjnych, rozwoju systemu walidacji i Krajowych Ram Kwalifikacji. Z uwagi na fakt, iż prace nad Krajowym Systemem Kwalifikacji i Krajowymi Ramami Kwalifikacji muszą być w Polsce dopiero rozpoczęte, trudno przewidzieć, jaki kształt prace te ostatecznie przyjmą, szczególnie zważywszy na różnorodność modeli zastosowanych w krajach, posiadających już nowoczesne systemy i ramy kwalifikacji. Bez wątplenia jednak próba zbudowania Krajowych Ram Kwalifikacji bez uwzględnienia wymagań rynku pracy i oczekiwań pracodawców, uwzględnionych poniekąd w standardach kwalifikacji zawodowych, będzie powieleniem sygnalizowanego od dawna oderwania systemu kształcenia od potrzeb rynku pracy. Tym samym wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w tworzeniu Krajowych Ram Kwalifikacji i towarzyszącego mu systemu walidacji wymagać będzie chęci przewyciężania wzajemnych uprzedzeń między dwoma porządkami – systemu kształcenia i rynku pracy.

Bibliografia

- Główny Urząd Statystyczny 2003. Kształcenie ustawiczne w 2003 r. Warszawa: GUS.
- MGiP 2004. Uczenie się Dorosłych – Przegląd Tematyczny; Raport Źródłowy.
- OECD 2005a. Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning (Preliminary edition).
- OECD 2005b. Thematic Review on Adult Learning; Poland Country Note.
- Young, M. 2005. National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries. ILO Skills Working Papers No. 22.

8. Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego

Janusz Moos, Małgorzata Sienna

8.1. Standard kwalifikacji zawodowych jako wyznacznik zmiany w procesach kształcenia ustawicznego

Opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie do praktyki edukacji szkolnej i pozaszkolnej standardów kwalifikacji zawodowych umożliwi określenie „wejścia” procesów kształcenia ustawicznego (rys. 1).



Rys. 1. Standard jako „wejście” procesów kształcenia

Standard kwalifikacji zawodowych stanie się więc ważnym wyznacznikiem zmiany w procesach kształcenia ustawicznego, obejmującego następujące obszary: kształcenie przedzawodowe, kształcenie prozawodowe, kształcenie zawodowe, kształcenie ustawiczne dorosłych. Te obszary identyfikują najważniejsze problemy pedagogiki pracy.

Interesująca i ważna dla niniejszych rozważań jest refleksja nad standardami kwalifikacji zawodowych w kontekście relacji „człowiek – obywatel – pracownik”, której w wymiarze procesów edukacyjnych odpowiada relacja „człowiek – wychowanie – praca” oraz nad standardami w odniesieniu do koncepcji

uczenia się przez całe życie, stanowiącej warunek realizacji idei społeczeństwa wiedzy. Ta koncepcja nawiązuje do definiowania kształcenia ustawicznego jako kompleksu procesów oświatowych **formalnych** (od kształcenia podstawowego do wyższego, łącznie ze szkolnym kształceniem zawodowym), **nieformalnych** (kształcenie poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym) i **pozaformalnych** (trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces uczenia się poprzez codzienne doświadczenie i wpływy wychowawcze otoczenia).

8.2. Rola informacyjna standardów kwalifikacji w doradztwie zawodowym i planowaniu kariery

Standardy kwalifikacji zawodowych będą pełniły ważną rolę **informacyjną** o możliwości osiągnięcia kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych poprzez uczenie się, w ramach różnych obszarów kształcenia ustawicznego, wykonywania projektowanych zadań zawodowych. Dostęp do informacji o kwalifikacjach zawodowych może być bezpośredni (rozpoznanie przez uczestnika procesu kształcenia przedzawodowego, prozawodowego, zawodowego i kształcenia ustawicznego dorosłych) lub pośredni, między innymi, poprzez doradców zawodowych, nauczycieli-edukatorów lub innych pracowników instytucji wspomagających procesy edukacyjne (między innymi placówki informacji i poradnictwa zawodowego, wspomagające rozpoznawanie indywidualnych predyspozycji, wskazujące możliwe ścieżki edukacyjne, informujące o standardach kwalifikacji zawodowych).

Szczególnie istotną funkcję informacyjną pełnią standardy kwalifikacji zawodowych w procesach wybierania przyszłej drogi dochodzenia do kwalifikacji (kształcenie przedzawodowe i prozawodowe), w procesach podejmowania decyzji o kształceniu w konkretnym zawodzie oraz w procesach przekwalifikowywania się lub osiągnięcia nowych kwalifikacji zawodowych specjalistycznych w obliczu nowych technologii i nowych technik pracy (kształcenie ustawiczne dorosłych).

Wykorzystanie tej funkcji jest różne w zależności od fazy rozwoju kariery zawodowej. Na potrzeby niniejszych rozważań interesujące jest wyróżnienie przez Supera następujących faz rozwoju zawodowego⁴¹:

- faza wzrostu obejmuje okres fantazji (uczenie się ról zawodowych poprzez zabawę), okres zainteresowań (od 11 do 12 roku życia) i okres analizowania własnych zdolności pod kątem wymagań zawodowych (od 13 do 14 roku życia);
- faza poszukiwań obejmuje okres dokonywania pierwszych wyborów zawodowych (od 15 do 17 roku życia), okres procesu kształcenia i określania obszaru aktywności zawodowej oraz podjęcia pracy (do 24 roku życia);

⁴¹ W. Trzeciak, E. Drogosz-Zabłocka (red): *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce*. Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Warszawa 1999.

- faza wczesnej dojrzałości zawodowej obejmuje okres prób – ewentualnych zmian decyzji zawodowych i określenia własnej pozycji zawodowej (od 25 do 30 roku życia) oraz okres działań zgodnych z przyjętym wzorem kariery zawodowej (od 31 do 44 roku życia);
- faza konsolidacji obejmująca różne rodzaje aktywności zawodowej, osiągnięcie nowych kwalifikacji zawodowych lub stabilizację i doskonalenie wybranej drogi kariery zawodowej (od 45 do 64 roku życia);
- faza identyfikacji nowych możliwości działania w formie selektywnego uczestnictwa i w roli obserwatora (od 65 roku życia).

Wybierając z różnych modeli koncepcji rozwoju zawodowego stadia rozwoju Supera, chcemy ukazać relację między tymi stadiami a wyróżnionymi przez pedagogów pracy obszarami kształcenia ustawicznego i rolę informacyjną standardów kwalifikacji zawodowej dla każdego obszaru i wyróżnionych faz rozwoju zawodowego.

Warto wzbogacić te rozważania o wprowadzone przez Supera pojęcia „dojrzałości do kariery zawodowej” i „adaptacji do kariery zawodowej”, obejmujące wszystkie procesy kształcenia ustawicznego.

Pośredni dostęp do informacji o standardach kwalifikacji zawodowych poprzez doradców zawodowych jest akcentowany w wielu dokumentach (między innymi w Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010, przyjętej przez Radę Ministrów w 2003 roku). Dobrze się stało, iż zagadnienie potrzeby rozwoju usług doradczych na potrzeby kształcenia ustawicznego jest traktowane jako ważny priorytet. Zakłada się, iż te usługi będą obejmowały poradnictwo edukacyjno-zawodowe kierowane do „szerokiego grona odbiorców na każdym etapie życia i kariery zawodowej z nastawieniem na potrzeby i wymagania klientów”. Posługiwanie się w poradnictwie zawodowym, a szerzej poradnictwie konstruktywistycznym (poradnictwo zawodowe coraz częściej sytuuje się w szerszym nurcie poradnictwa życiowego) treściami standardów kwalifikacji zawodowych przez doradców zawodowych może znakomicie zwiększyć poziom i efektywność usługi doradczej. W trzech obszarach kształcenia ustawicznego, to jest kształcenia przedzawodowego, prozawodowego i zawodowego szczególnie rola może przypadać szkolnym doradcom zawodowym, którzy powinni być zatrudniani w szkołach.

Programowanie kształcenia ustawicznego odnosi się do kształcenia formalnego (szkolne kształcenie przedzawodowe, prozawodowe i zawodowe), kształcenia nieformalnego i pozaformalnego jako układów wzajemnie się uzupełniających.

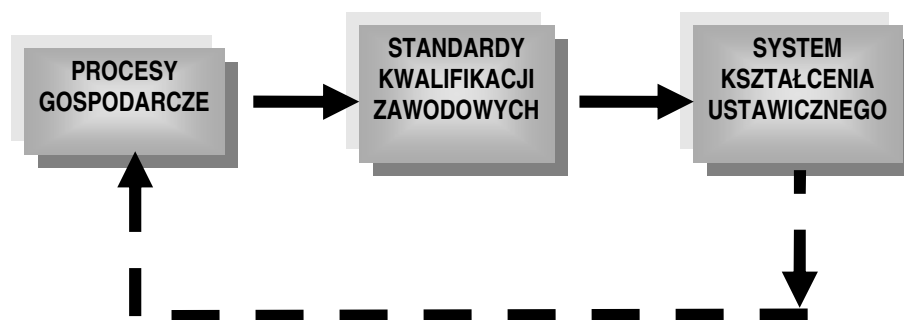
Role i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu kształcenia ustawicznego można więc rozpatrywać w ujęciu systemowym (dopełniające się poszczególne obszary kształcenia) z uwzględnieniem, między innymi, sygnalizowanych wcześniej funkcji informacyjnej na potrzeby poradnictwa zawodowego oraz w ujęciu jednostkowym z uwzględnieniem wszystkich elementów składowych programu kształcenia.

8.3. Wyznaczniki określające rolę i znaczenie standardów kwalifikacji zawodowych w projektowaniu kształcenia ustawicznego

Omawiając rolę i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu kształcenia ustawicznego pragniemy odnieść się do szczególnie interesujących stwierdzeń profesora Stefana Michała Kwiatkowskiego i dr. Ireneusza Woźniaka, dotyczących „dualności celów kształcenia i konieczności zachowywania równowagi między tym, co możemy nazwać otoczeniem człowieka, a tym, co stanowi istotę, czyli wnętrze człowieka”⁴². Autorzy pracy na temat standardów kwalifikacji zawodowych i standardów edukacyjnych znakomicie ukazują potrzebę dochodzenia do równowagi między tym, co potrzebne gospodarce, a tym, co zapewnia pełny rozwój człowieka.

Potrzeby gospodarki wyrażone permanentnymi zmianami procesów gospodarczych, które wymusza konkurencja, rozwój techniczny i zmiany w organizacji pracy, wywołują zmienność rynku pracy.

Powiązanie tych potrzeb gospodarki (jej zmienności) z rozważanym modelem kształcenia ustawicznego może zapewnić standard kwalifikacji zawodowych, który „pobiera” z gospodarki i rynku pracy cele do osiągnięcia przez wszystkie obszary kształcenia.



Rys. 2. Standardy jako przetworniki celów

Standardy kwalifikacji zawodowych jako przetworniki celów „z gospodarki do edukacji” będą stanowić wyznaczniki zmian w systemie kształcenia ustawicznego (rys. 2). Wyróżnienie kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i kwalifikacji specjalistycznych oraz sygnalizowanych wcześniej czterech obszarów kształcenia ustawicznego pozwala na podział wyznaczników zmian na dwie podstawowe grupy:

⁴² S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – metodologia – projekty*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.

- **zewnętrzne**, dotyczące otoczenia systemu kształcenia i ukazujące wpływ rewolucji technicznej, w tym informacyjnej (treści standardów wyróżnionych rodzajów kwalifikacji), a ogólnie przemian gospodarczych na projektowanie procesów edukacyjnych oraz dotyczące osiągnięć pedagogiki;
- **wewnętrzne**, ukazujące wpływ dokonanej diagnozy kształcenia ustawicznego na projektowanie zmian w programach kształcenia, które umożliwią przyjęcie do praktyki edukacyjnej (nauczania–uczenia się) standardów kwalifikacji zawodowych.

Wśród wyznaczników zewnętrznych określających rolę i znaczenie standardów kwalifikacji zawodowych w projektowaniu kształcenia ustawicznego na szczególne odnotowanie zasługują wyznaczniki dotyczące:

- 1) budowy programów na bazie celów, wynikających z potrzeb gospodarki z uwzględnieniem możliwości dostosowywania tej budowy do dynamiki zmian procesów gospodarczych (przede wszystkim standardy kwalifikacji specjalistycznych);
- 2) funkcji regulacyjnych programów, umożliwiających organizowanie procesów kształcenia w toku indukcyjnym poprzez projektowanie uczenia się na drodze wykonywania wyznaczonych zadań zawodowych i dochodzenia do struktur teoretycznych (m.in. programy postępowania podczas rozwiązywania zadań określonych typów, algorytmy, zasady) i poprzez sterowanie czynnościami uczącego się na różnych poziomach poznawania (od poziomu poznania zmysłowego, działania praktycznego, poprzez poziom modeli wyobrażeniowych i symbolicznych do poziomu struktur teoretycznych);
- 3) funkcji integracyjnych procesu kształcenia, zorientowanego na przyswajanie wiadomości – wytwarzanie wiedzy o strukturze teoretycznej i kształtowania umiejętności intelektualnych, z procesem kształcenia praktycznego;
- 4) projektowania standardów wymagań egzaminacyjnych w wyniku wyboru kwalifikacji ze standardów kwalifikacji zawodowych do pomiaru jej osiągnięcia (zewnętrzny egzamin zawodowy);
- 5) modularyzacji programów i kształcenia ustawicznego, zapewniającej holistyczne podejście do procesu kształcenia i możliwości szybkiego reagowania na zmiany w technologiach i technikach pracy wyznaczane przez standardy kwalifikacji specjalistycznych;
- 6) uwzględnienia w projektowaniu kształcenia ustawicznego poprzez wykorzystanie funkcji informacyjnych i regulacyjnych standardów kwalifikacji zawodowych, koncepcji pedagogicznych wyznaczających nowe zadania dla edukacji, wynikających ze stwierdzenia, iż „gospodarka oparta na wiedzy potrzebuje pracowników wiedzy”.

Szczególnie istotne dla niniejszych rozważań są wyznaczniki dotyczące modularyzacji programów i kształcenia ustawicznego oraz wykorzystania koncepcji pedagogicznych, zapewniających tworzenie konstruktywistycznego modelu kształcenia (rys. 3). Najważniejsze elementy programów, zapewniających wykorzystanie wszystkich funkcji standardów kwalifikacji zawodowych to:

- organizacja kształcenia w jednostkach modułowych („odprzedmiotowanie” procesu kształcenia na rzecz samodzielnych – zwartych jednostek kształcenia) w toku indukcyjnym; zwiększenie poziomu elastyczności kształcenia poprzez dostosowanie tempa uczenia się do predyspozycji uczestników kształcenia;

MODUŁ

Wyodrębniona część programu kształcenia – kształtowanie umiejętności niezbędnych do wykonania zadania zawodowego

MODUŁ UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH

Specyfikacja prac wyrażona jednostkami modułowymi

JEDNOSTKI MODUŁOWE

Nazwa jednostki modułowej jest tożsama z nazwą zadania zawodowego

Rys. 3. Istota modularyzacji kształcenia

- organizacja kształcenia zgodnie z nurtem konstruktywistycznym w edukacji i z uwzględnieniem następujących cech konstruktywizmu: samodzielne pobieranie informacji; udział w wytwarzaniu wiedzy; uczenie się w grupie; facylitatorska rola edukatora; generowanie pomysłów rozwiązywania problemów; ekstrapolacja i wypełnienie istniejących luk w informacjach; analizowanie, segregowanie i syntetyzowanie informacji.

W grupie **wyznaczników wewnętrznych**, określających możliwość przyjęcia przez praktykę edukacyjną standardów kwalifikacji zawodowych, na odnotowanie zasługują wskaźniki, odnoszące się do łączenia rozwoju osobistego z rozwojem zawodowym (sygnalizowana wcześniej równowaga między tym, co potrzebne gospodarce a tym, co zapewnia pełny rozwój człowieka) poprzez:

- 1) powiązanie kształcenia formalnego z kształceniem nieformalnym, między innymi poprzez **organizację kursów specjalistycznych równoległe do prowadzonego szkolnego procesu kształcenia**, które powinny być prowadzone we współpracy z różnymi partnerami społecznymi (między innymi kursy zorientowane na osiągnięcie **kompetencji zawodowych – uprawnień zawodowych**, prowadzone przez stowarzyszenia naukowo-techniczne i inne organizacje pracodawców; kursy specjalistyczne prowadzone przez **centra kształcenia praktycznego** i ustawicznego we współpracy z pracodawcami);

- 2) harmonijną edukację zorientowaną na kształtowanie umiejętności zawartych w standardach i tworzenie wiedzy oraz powiązaną z procesami odkrywania i doskonalenia umiejętności działania twórczego, inicjowania twórczych zachowań (ćwiczenia kreatywnościowe i podejmowania złożonych zadań, ćwiczenia rozwiązywania problemów życia codziennego);
- 3) stosowanie różnych sposobów umyślnego wywoływania aktów twórczych i procedur, służących wytwarzaniu pomysłów rozwiązywania problemów w wyniku nadania praktycznego wymiaru następującym stwierdzeniom, dotyczącym współczesnego rozumienia twórczości:
 - wszyscy ludzie mają pewien potencjał twórczy,
 - twórczość może wyrażać się w każdej dziedzinie życia,
 - twórczy potencjał człowieka manifestuje się poprzez zainteresowania, preferencje i style działania,
 - ludzie mogą twórczo funkcjonować na różnych poziomach i w różnym stylu,
 - można pomóc ludziom w rozpoznawaniu własnego potencjału twórczego i stylu wyrażania twórczości,
 - można pomóc ludziom w pełnym urzeczywistnieniu ich możliwości;
- 4) wprowadzanie do procesów kształcenia ustawicznego różnych form indywidualizacji, a także łącznego i przemiennego stosowania kształcenia problemowego, pracy grupowej (grupowe uczenie się), indywidualnej pracy jednolitej, indywidualnej pracy zróżnicowanej i pracy wyrównawczej;
- 5) projektowanie systemu (podsystemów) kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem koncepcji kształcenia wielostronnego, orientującej metody kształcenia i drogi uczenia się na kształtowanie umiejętności formułowania sądów analityczno-opisowych, wyjaśniających, wartościujących i normatywnych, wysoko rangującej inwentaryzowane zadania zawodowe (jednostki modułowe, jednostki działalności zawodowej) do wykonywania w procesach kształcenia i doskonalenia zawodowego (również w miejscu pracy) oraz uwzględniającej następujące kategorie i poziomy kształtowanych umiejętności:
 - **kategorie umiejętności intelektualnych** → między innymi pobieranie informacji; porozumiewanie się; poprawne formułowanie myśli-sądów; stosowanie praw, zasad, reguł w sytuacjach typowych i nowych; interpretowanie danych, procesów, zjawisk – przetwarzanie; ocenianie wykonanego zadania; przewidywanie skutków działania,
 - **poziomy umiejętności intelektualnych** → przypominanie faktów, zasad, procesów, schematów i metod potrzebnych do wykonania ZADAŃ; interpretowanie danych (zastosowanie pojęć, zasad, metod w nowych sytuacjach); rozwiązywanie problemów, między innymi technologicznych, organizacyjnych, współdziałania z innymi,
 - **kategorie i poziomy umiejętności praktycznych** → między innymi posługiwanie się środkami pracy, rozpoznawanie przedmiotów pracy

i ich dobieranie do wykonywania ZADAŃ; wykonywanie zadań (na podstawie obserwacji, instrukcji, wzorca, modelu i innych danych); organizowanie stanowiska pracy; dokonywanie usprawnień,

- **kategorie umiejętności najważniejszych dla procesów kształcenia ustawicznego w obliczu ustalanych kwalifikacji zawodowych** → umiejętność działania w różnych sytuacjach i realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmieniania; nastawienie do mobilnego, elastycznego, przedsiębiorczego i twórczego bycia w sytuacjach zawodowych; gotowość zmieniania siebie i osiągnięcia nowych kwalifikacji;
- 6) wprowadzanie do praktyki edukacyjnej synektycznych i innych metod aktywizujących ze szczególnym uwzględnieniem metod projektowych, zapewniających organizowanie kształcenia zadaniowego (kształtowanie umiejętności pracy w grupie, rozwiązywanie problemów i wykonywanie projektów w grupie) oraz metod, przygotowujących do samodzielnego uczenia się (między innymi posługiwanie się kartami informacyjnymi samokształcenia) – rys. 4;

Kształcenie zadaniowe



Rys. 4. Istota kształcenia zadaniowego

- 7) zarządzanie jakością w wyniku programowania:
- warunków do rozwoju każdego uczestnika procesu kształcenia, aby umożliwić mu potencjalny sukces (praca zawodowa, dalsza edukacja),

- warunków do efektywnej działalności dwóch grup klientów edukacji, tj. organizatorów procesów kształcenia i ich uczestników (poczucie bezpieczeństwa, wpływ uczących się na procesy kształcenia, funkcjonowanie i akceptowanie przez uczących się wewnętrznego systemu oceniania),
 - warunków technodydaktycznych do prowadzenia procesów kształcenia (stacje dydaktyczne do aktywnego uczenia się),
 - poziomu umiejętności kierunkowych i pedagogicznych, prowadzących procesy kształcenia, który zapewni osiągnięcie założonych celów,
 - partnerstwa lokalnego zorientowanego na optymalizację procesów kształcenia⁴³;
- 8) nadanie ważnego znaczenia, w procesach wdrażania standardów kwalifikacji zawodowych i modelu łączenia kształcenia ustawicznego z gospodarką, CENTROM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO i ustawicznego ze względu na postępujący w nich rozwój technologiczny, wyposażenie w stacje dydaktyczne, odwzorowujące nowe techniki pracy oraz rozwiązania techniczne, funkcjonujące w przedsiębiorstwach (między innymi stacje techniki mechatronicznej określającej nowoczesną technikę zastępującą działania człowieka urządzeniami mechatronicznymi oraz stacje modelujące procesy pracy usługowej).

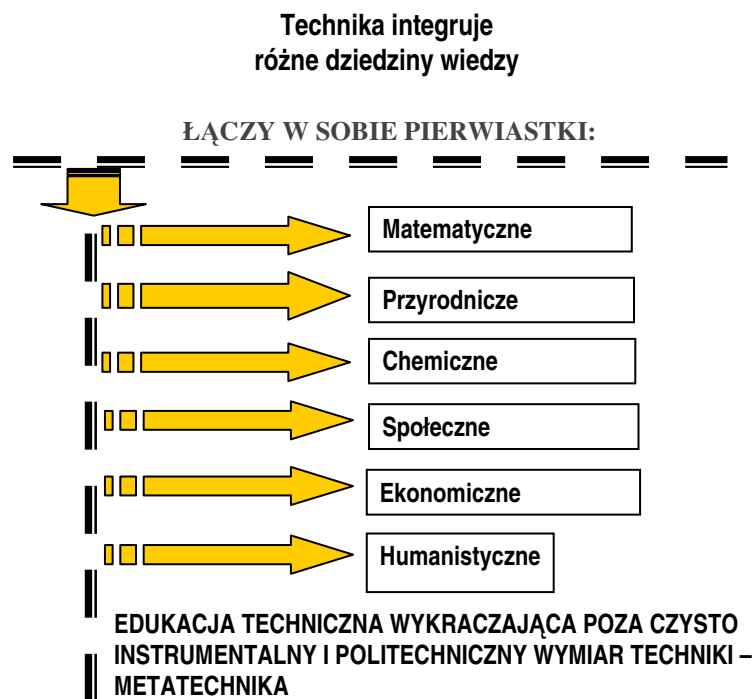
8.4. Rola informacyjna standardów kwalifikacji zawodowych dla kreatorów zmiany

Z powyższych rozważań oraz dodatkowej analizy zadań standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu kształcenia ustawicznego wynika potrzeba równoważenia celów, wynikających z potrzeb gospodarki z celami, których osiągnięcie zapewnia pełny rozwój człowieka. To równoważenie może zapewnić nauczyciel-edukator przygotowany do pełnienia różnych ról (tutor, organizator procesów kształcenia, facylitator, trener-coach), którego poziom umiejętności kierunkowych i pedagogicznych oraz cechy psychofizyczne, w tym cechy osobowości wyznacza standard kwalifikacji zawodowych. Ta rola informacyjna standardów kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do nauczyciela – **kreatora ZMIANY** jest szczególnie istotna, w obliczu potrzeby tworzenia warunków do organizowania **kształcenia dla zatrudnienia** (między innymi standardy kwalifikacji specjalistycznych i ponadzawodowych), **kształcenia dla życia** (uczenie się uczestnictwa i współpracy z innymi, rozumienie świata i siebie, między innymi treści standardów kwalifikacji ponadzawodowych), **kształcenia dla świata** (między innymi kształtowanie odpowiedzialności za środowisko, przygotowanie do rozwijania harmonijnych relacji wewnątrz i między społecznościami), **kształcenia dla własnego rozwoju** (udział w wytwarzaniu wiedzy i formułowaniu pomysłów rozwiązywania problemów), **kształcenia dla przyjemności**, **kształcenia dla samodzielności** (standardy

⁴³ S. Wlazło, *Jakościowy rozwój szkoły*, Wrocław 2002.

wszystkich rodzajów kwalifikacji zawodowych), a ogólnie **kształcenia dla zdolności**⁴⁴.

Znaczenie standardów kwalifikacji zawodowych i nowych ról zawodowych organizatorów kształcenia w tworzeniu warunków kształcenia dla zdolności zostało zarysowane przez Marka Gawrysiaka w koncepcji edukacji metatechnicznej. Punktem wyjścia w projektowanym modelu kształcenia dla zdolności do działania jest technika, a zwłaszcza ekonomiczny, środowiskowy, społeczny i humanistyczny kontekst tworzenia, użytkowania produktów technicznych (metatechnika).



Rys. 5. Rola techniki w modelowaniu kształcenia dla zdolności

Kształcenie dla zdolności (rys. 5) to wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych do budowania programów i prowadzenia procesów kształcenia zorientowanego na ukształtowanie z jednej strony umiejętności (kompetencji) określonych przez rynek pracy, a z drugiej – gotowość do osiągania nowych kwalifikacji oraz wspierania i rozwijania, w ramach prowadzonych procesów

⁴⁴ M. Gawrysiak, *Edukacja metatechniczna*, Radom 1998.

kształcenia, kompetencji i radzenia sobie z własnym życiem, twórczości i współpracy z innymi⁴⁵.

Rozważania na temat równowagi między potrzebami gospodarki, a tym, co zapewnia rozwój człowieka, warto wzbogacić o wskazania, wynikające z zaleceń Unii Europejskiej oraz analiz zawodów, wymagających dużej samodzielności, inicjatywy, aktywności itp., a zwłaszcza o wynikającej z tych wskazań konieczności kształtowania w procesach kształcenia ustawicznego umiejętności⁴⁶:

- 1) samodzielnego pobierania informacji zamiast jej dostarczania (podejście konstruktywistyczne do procesu kształcenia) i aktywnego jej poszukiwania,
- 2) sprawnego operowania informacjami – oceniania, analizowania, segregowania, porównywania, kojarzenia, przekazywania, stosowania,
- 3) tworzenia nowych informacji (konstruowanie wiedzy własnej).

* * *

Na nowoczesnym, rozwijającym się rynku pracy wzrasta znaczenie poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej w szkołach, nie tylko we wspieraniu młodych ludzi w podejmowaniu bezpośrednich wyborów życiowych, ale również w zapewnianiu podstaw do kształcenia ustawicznego i ustawicznego rozwoju zawodowego.

Osiąganie kolejnych etapów kariery zawodowej jest możliwe poprzez systematyczne doskonalenie zawodowe, aktualizowanie informacji, poszerzenie kwalifikacji i umiejętności związanych z wykonywanym zawodem. Informacje muszą być ciągle aktualizowane, gdyż starzeją się one bardzo szybko (współczesny rynek pracy wymaga od pracowników gotowości do przekwalifikowania się i uczenia nowych umiejętności przydatnych w pracy).

Liczba osób doksztalających się w Polsce stale wzrasta, w ostatnich latach ok. 1,5 miliona osób – ok. 10% pracujących (dla porównania w krajach Unii Europejskiej ok. 20% pracujących).

Zdaniem pracodawców, z którymi współpracuje Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, znaczna część absolwentów szkół wszystkich typów jest niedostatecznie przygotowana do podjęcia pracy zawodowej.

Skutkiem tego niedostosowania jest niezadowolenie zarówno kandydatów do pracy, jak i pracodawców, gdyż zatrudniający mają problemy z doбором odpowiednio przygotowanej, zgodnie z potrzebami, kadry pracowniczej, natomiast kandydaci do pracy nie potrafią spełnić tych wymogów.

Tworzenie podstawy dla efektywnie funkcjonującego systemu ustawicznej edukacji zawodowej dorosłych i podniesienie skuteczności polityki zatrudnienia

⁴⁵ Tamże.

⁴⁶ J. Wilsz, *Znaczenie samosterowności człowieka dla efektywnego funkcjonowania zawodowego*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.

ułatwi opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.

Zainteresowanie krajowymi standardami kwalifikacji zawodowych wynika z wielu możliwości ich wykorzystania. Ich brak jest często przyczyną rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców na rynku pracy a przygotowaniem potencjalnego pracownika. Brak wiedzy dotyczącej zadań zawodowych, charakterystyki stanowisk pracy w danym zawodzie, zakresu umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, niezbędnych do prawidłowego wykonywania danej pracy przyczynia się do niewłaściwych wyborów związanych z karierą zawodową, wpływa na jakość kształcenia zawodowego, często uniemożliwia porównywalność i uznawalność kwalifikacji, czyni mało skutecznymi działania podejmowane przez przedsiębiorstwa, zwłaszcza nowo powstałe, w zakresie polityki kadrowej. Nasze doświadczenia w zakresie organizacji kursów zawodowych wskazują, iż standardy kwalifikacji zawodowych wspomagają określenie potrzeb w doskonaleniu zawodowym, są przydatne w tworzeniu programów szkoleniowych, są wręcz konieczne do informowania i doradzania osobom, zmieniającym czy rozpoczynającym pracę zawodową, pozwalają dokonać samooceny przydatności do pracy w określonej dziedzinie.

Pracodawcy, przedstawiciele różnorodnych organizacji, nauczyciele, doradcy zawodowi, absolwenci szkół wskazują na innowacyjny charakter prac związanych z opracowaniem normy, opisującej kwalifikacje pracownicze, konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych, zgodnie z wymaganiami podstawowych stanowisk pracy w zawodzie i ubolewają, iż w chwili obecnej dostęp do informacji w tym zakresie jest bardzo ograniczony ze względu na niewielką ilość publikacji, zwłaszcza opisów standardów dla zawodów. Opisy standardów kwalifikacji zawodowych są szczególnie potrzebne dla nowych zawodów, w trakcie przeprowadzanych badań, konsultacji dostrzeżliśmy wiele rozbieżności pomiędzy programami kształcenia, potocznym wyobrażeniem o zawodzie a praktyką zawodową na stanowisku pracy.

Istniejące i dostępne informacje dotyczące zadań zawodowych wymagają modyfikacji i aktualizacji w celu przygotowania kandydatów do wykonywania określonego zawodu zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy.

Opisy standardów kwalifikacji zawodowych powinny być powszechnie dostępne w każdej placówce edukacyjnej, w centrach informacji zawodowej, ochotniczych hufcach pracy, powinny stanowić warsztat pracy każdego doradcy zawodowego.

Powyższe rozważania na temat roli i znaczenia standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu kształcenia ustawicznego wynikają z własnej refleksji pedagogicznej, analizy dostępnej literatury, a przede wszystkim z doświadczeń Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego nad projektowaniem i wdrażaniem do praktyki edukacyjnej różnych rozwiązań pedagogicznych dotyczących standardów, jak i warunków do przejściowego przyjęcia standardów przez system kształcenia.

Do najważniejszych prac o charakterze projektującym, pilotażowym i wdrożeniowym należą:

- wstępne planowanie systemu standardów kwalifikacji zawodowych na bazie współpracy z ekspertami Wielkiej Brytanii w latach 1998–1999,
- opracowanie koncepcji modularyzacji programów kształcenia prozawodowego i zawodowego (łącznie ok. 100 programów),
- organizacja doskonalenia umiejętności zawodowych nauczycieli zorientowanego na projektowanie własnych systemów metodycznych na bazie zoperacjonalizowanych celów kształcenia,
- współpraca z Instytutem Technologii Eksploatacji w Radomiu, pracodawcami i innymi instytucjami nad projektowaniem programów modułowych i standardów kwalifikacji zawodowych,
- opracowanie kilkudziesięciu programów modułowych osiągania kwalifikacji zawodowych, organizacja szkoleń zawodowych dla osób, pozostających poza pracą w ramach programu PHARE 2000, 2001, 2002 (łącznie około 3000 osób),
- monitorowanie i badanie zmian oraz zjawisk, zachodzących na rynku pracy, opracowanie koncepcji badań, narzędzi badawczych, przeprowadzenie badań i analiza wyników w zakresie potrzeb kadrowych regionalnego rynku pracy, systemowe rozwiązania problemu zależności i powiązań między edukacją a rynkiem pracy w regionie – prowadzone badania pozwoliły określić zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności zawodowe i specjalistyczne pracowników w różnych dziedzinach gospodarki,
- powołanie Szkolnych Ośrodków Kariery i Akademii Liderów Kariery, doradztwo zawodowe indywidualne i grupowe,
- organizacja szkoleń osób dorosłych, pracujących i zgłaszających chęć podwyższania kwalifikacji zawodowych oczekiwanych na rynku pracy w ramach programu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dotychczasowa współpraca z wieloma pracodawcami, stowarzyszeniami naukowo-technicznymi i edukacyjnymi, wyższymi uczelniami, związkami zawodowymi potwierdza pilną potrzebę upowszechnienia standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach kształcenia ustawicznego.

Bibliografia

- Bednarczyk H. (red.), *Systemy, jakość i standardy kształcenia zawodowego*, Radom – Warszawa 1997.
- Bednarczyk H., *Budowa wielopoziomowego modułowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej*, w: *Edukacja zawodowa i praca a przemiany społeczne*, Warszawa 1999.

- Edukacja ustawiczna 2005. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005, Warszawa 2005.
- Gawrysiak M., *Edukacja metatechniczna*, Radom 1998.
- Gawrysiak M., *Edukacja komputacjonalistyczna czy konstruktywizm? Przyczynki do projektowania działań edukacyjnych sprzyjających edukacji dla zatrudnienia*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – metodologia – projekty*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski S.M., *Od dominacji do marginalizacji*, „Głos Nauczycielski” nr 14/2005.
- Kwiatkowski S.M., *Edukacja dorosłych w koncepcji uczenia się przez całe życie*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 3/2003.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – projektowanie i stosowanie, Projekt Phare 2000, Krajowy System Szkolenia Zawodowego – część II*, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski S.M., Symela K., *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – metodologia – projekty*, Warszawa 2001.
- Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce jako integralnych części uczenia się przez całe życie. Raport Stocholm University dla Ministerstwa Edukacji i Sportu, Warszawa 2002.
- Moos J., *Doświadczenia Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w projektowaniu i wdrażaniu programów kształcenia modułowego*, w: *Koncepcja szkolenia modułowego w edukacji ustawicznej w kontekście budowy społeczeństwa opartego na wiedzy. Projekt Phare 2000 nr PL.0003.11 Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, Radom 2003.
- Moos J. (red.), *Innowacje pedagogiczne w praktyce edukacyjnej*, Łódź 2006.
- Moos J. (red.), *Kształcenie modułowe w szkolnych systemach edukacji zawodowej*, Łódź 2001.
- Moos J. (red.), *Edukacja społeczeństwa informacyjnego*, Łódź 2004.
- Moos J. (red.), *Komputer w zarządzaniu wiedzą*, Łódź 2004.
- Moos J., *Centra kształcenia praktycznego w zmieniającej się edukacji zawodowej*, w: *Kształcenie zawodowe – Rynek pracy – Pracodawcy*, red. S.M. Kwiatkowski, Warszawa 2000.

- Moos J., Koludo A. (red.), *Metody aktywizujące z uwzględnieniem technologii informacyjnej w kształceniu dorosłych*, Łódź 2006.
- Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010, MENiS, Warszawa 2003.
- Wiatrowski Z., *Rzeczywiste i nadmiernie formalizowane problemy rynku pracy w Polsce oraz ich implikacje dla edukacji zawodowej*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.
- Wilsz J., *Znaczenie samosteroowności człowieka dla efektywnego funkcjonowania zawodowego*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.
- Wlazło S., *Jakościowy rozwój szkoły*, Wrocław 2002.

9. Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów kwalifikacji

Krzysztof Symela

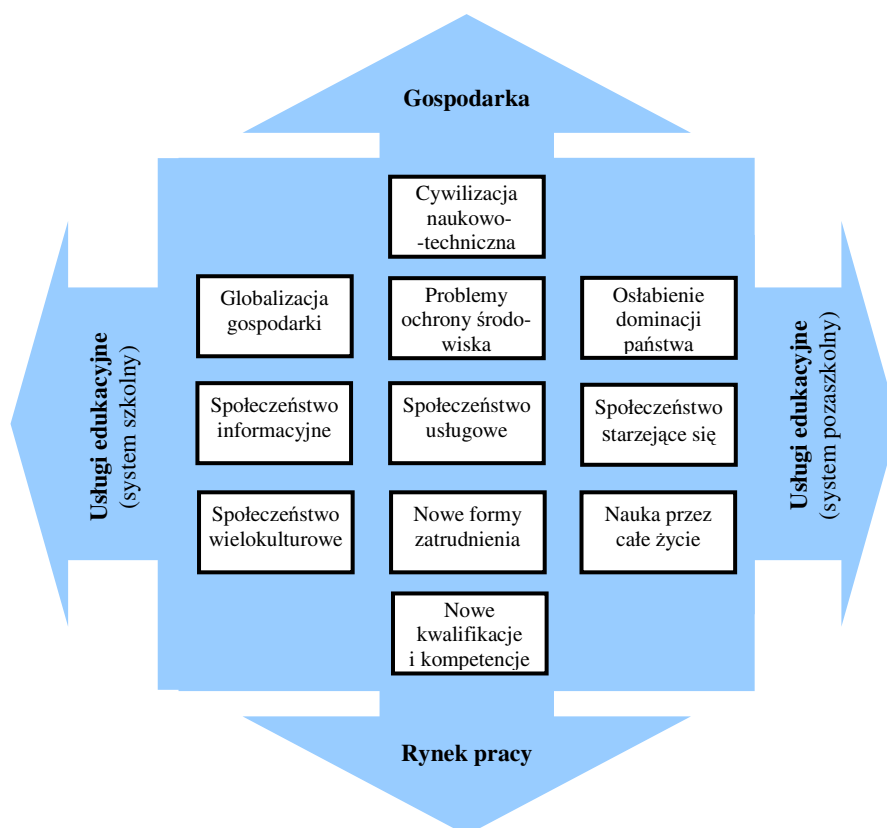
9.1. Tendencje zmian w treściach pracy a dobór treści kształcenia w programach nauczania

Na kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw współczesnego społeczeństwa mają niewątpliwie wpływ nieustannie toczące się zmiany w treściach pracy. Określane są one jako układ czynności i elementów, składających się na proces pracy, który uwarunkowany jest właściwościami stosowanych technologii i możliwościami pracującego człowieka. Treści pracy ulegają ciągłej ewolucji, zwłaszcza w kontekście rozwoju nauki i techniki, ale podłoże tejże ewolucji jest znacznie głębsze (rys. 1). Na naszych oczach dokonuje się bowiem rozkwit cywilizacji naukowo-technicznej, społeczeństwa informacyjnego, globalizacji gospodarki oraz społeczeństwa wielokulturowego. Pochodną tych tendencji są m.in. zmiany w funkcjonowaniu państwa (osłabienie dominacji państwa, na rzecz prywatyzacji i gospodarki rynkowej) oraz w zatrudnieniu (nowe formy zatrudnienia, np. telepraca) związane z rozwojem sektora usług i przetwarzania informacji (społeczeństwo usługowe), przy jednoczesnym obniżaniu zatrudnienia w sektorze rolniczym i przemysłowym⁴⁷.

Obserwujemy również dynamiczny rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz pogłębianie się konkurencyjności zasobów pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym. Należy również zauważyć, że w wyniku niedopasowania popytu i podaży pracowników w wielu dziedzinach życia gospodarczego powstaje luka, którą wypełniają pracownicy-migranci. Państwo nasze ulega transformacji z kraju emigracyjnego w państwo emigracyjno-imigracyjne, co prowadzi również do tworzenia się społeczeństwa wielo-

⁴⁷ K. Schumacher, S. Schwartz: *100 zawodów z przyszłością* (przełożył L. Kosin). Wydawnictwo Adamantan, Warszawa 1998.

kulturowego. Jeśli do tego dodamy problemy ochrony środowiska, mało optymistyczne prognozy demograficzne oraz zjawisko starzenia się społeczeństwa europejskiego, to kontekst dostosowania usług edukacyjnych do realiów gospodarki i rynku pracy rozszerza się o nowe wymagania.



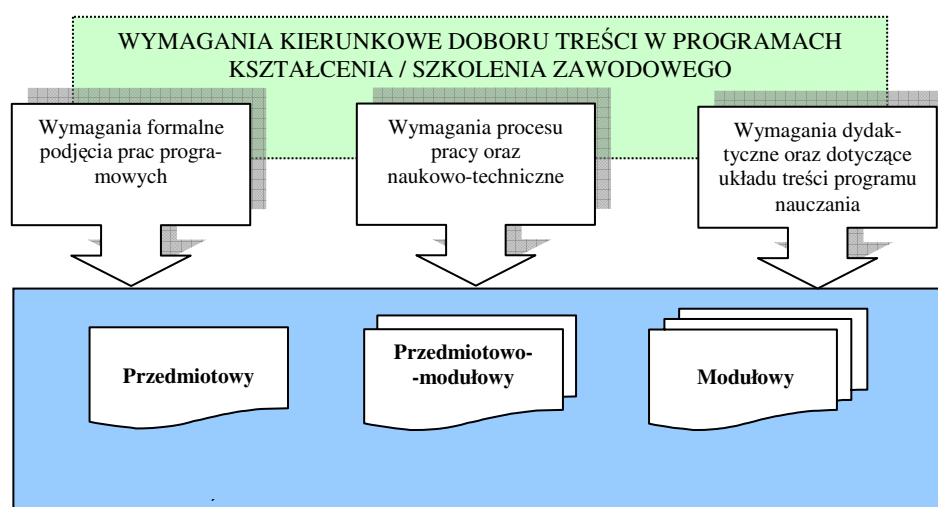
Rys. 1. Czynniki wpływające na zmiany w treściach pracy i tworzenie oferty usług edukacyjnych

Dotyczą one zwłaszcza permanentnego rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, po to, aby nadać za „zmianami”. W efekcie treści pracy ulegają wzbogaceniu i przekształceniom, ale ma to również konsekwencje dla kształtowania się struktury zatrudnienia (rynek pracy) oraz tworzenia oferty programowej dla rynku usług edukacyjnych.

Wychodząc naprzeciw potrzebom w omawianej dziedzinie, racjonalne wydaje się poszukiwanie sposobów, ułatwiających dobór treści kształcenia/szkolenia zawodowego. Oczywiście w tym szkicowym ujęciu nie będzie można ukazać kompleksu spraw z tym związanych. Uwagę skupiamy na roli standardów kwalifikacji zawodowych w tym procesie. W poszukiwaniu metod

doboru treści kształcenia zawodowego tak, aby odpowiadały one wymaganiom gospodarki i rynku pracy, wysuwa się na plan pierwszy potrzeba udzielenia odpowiedzi na następujące pytania: *Jakie kryteria i wymagania kierunkowe powinny towarzyszyć pracom nad doбором treści kształcenia/szkolenia zawodowego?*

Nim dokonamy próby odpowiedzi na to pytanie, wyjaśnijmy, co oznacza termin „dobór treści kształcenia zawodowego”. W naszych rozważaniach będziemy przez to pojęcie rozumieli ciąg czynności i towarzyszących im metod związanych z ustaleniem celów kształcenia/szkolenia oraz określeniem zakresu treści kształcenia (dla całego kompleksu zajęć edukacyjnych), który może przybierać konwencję układu treści o strukturze przedmiotowej (klasyczny układ treści), modułowej (programy modułowe dla szkoły policealnej lub szkolenia zawodowego) lub też strukturze przedmiotowo-modułowej (mieszanej), co może mieć miejsce w pozostałych typach szkół zawodowych⁴⁸.



Rys. 2. Ogólny model doboru treści w programach kształcenia/szkolenia zawodowego

W przyjętym ogólnym modelu doboru treści kształcenia/szkolenia zawodowego wyróżnić możemy trzy podstawowe grupy wymagań kierunkowych (rys. 2):

- **Wymagania formalne podjęcia prac programowych** wyrażone są, w przypadku programów nauczania dla zawodu (system szkolny), poprzez treści zawarte w podstawach programowych kształcenia w zawodzie, ramowym planie nauczania oraz standardzie wymagań egzaminacyjnych (precyzuje

⁴⁸ *Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu* (praca pod kierunkiem K. Symeli), KOWEZ, Warszawa (2001).

wymagania w zakresie potwierdzania kwalifikacji w danym zawodzie). Do tej grupy wymagań (odnoszą się one również do programów nauczania dla systemu pozaszkolnego) należałoby także zaliczyć treści zamieszczone w standardzie kwalifikacji zawodowych. Jest on rodzajem normy, opisującym kwalifikacje pracownicze, konieczne do wykonywania zadań zawodowych, zgodnie z wymaganiami stanowisk pracy w zawodzie, który jest składnikiem Klasyfikacji zawodów i specjalności⁴⁹. Warto zaznaczyć, że wymagania formalne określają ramy (zakresy treści), które obligują projektantów do uwzględnienia w ofercie (dokumentacji) programowej.

- **Wymagania procesu pracy oraz naukowo-techniczne** wyrażają konieczność oparcia treści kształcenia na pojęciach i teoriach naukowych sprawdzonych w praktyce gospodarczej, jak również zapewnienia poprawności merytorycznej dotyczącej faktów, pojęć, określeń, praw i teorii. Wymagania te w kształceniu/szkoleniu zawodowym obejmują treści: trwałe, o podstawowym znaczeniu oraz dotyczące najnowszych osiągnięć, wyników badań naukowych i rozwiązań technicznych. Przy doborze i konfrontacji treści kształcenia zawodowego z treściami pracy ważne jest, aby treści planowane w programach nauczania zapewniały nie tylko kształtowanie zdolności, właściwych postaw oraz biegłość w praktycznym wykonywaniu czynności pracy, ale również oferowały wiedzę i rozwijały uzdolnienia, prowadzące do mistrzostwa w zawodzie. Należy podkreślić, że wymagania, wynikające z analizy treści i struktury pracy powinny wywierać zasadniczy wpływ na cele oraz materiał nauczania zawarty w programie kształcenia/szkolenia zawodowego. Można postawić tezę, że istniejące opisy standardów kwalifikacji zawodowych, są najbardziej aktualnym materiałem zawodoznawczym dostępnym na rynku i stanowią syntezę wymagań z perspektywy środowiska pracy.
- **Wymagania dydaktyczne oraz dotyczące układu treści programu nauczania** obejmują kompleks spraw, dotyczących konstrukcji i układu (przedmiotowy, modułowy lub mieszany) treści kształcenia, procesu dydaktyczno-wychowawczego, dostosowania treści do psychofizycznych możliwości uczących się oraz rozwoju ich zainteresowań i uzdolnień, jak również odnoszących się do zasad nauczania (m.in.: związku teorii z praktyką, świadomej aktywności, pogłębienia, przystępności, systematyczności i logicznej kolejności, stopniowania trudności, indywidualizacji i zespołowości oraz trwałości wiedzy i umiejętności) [*Zarys metodologii...*, 2001]. Również i w określaniu tej grupy wymagań standard kwalifikacji zawodowych oferuje wsparcie dla konstruktorów i realizatorów programów nauczania, zwłaszcza tych, które wykorzystują podejście modułowe.

⁴⁹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644 z późn. zm.).

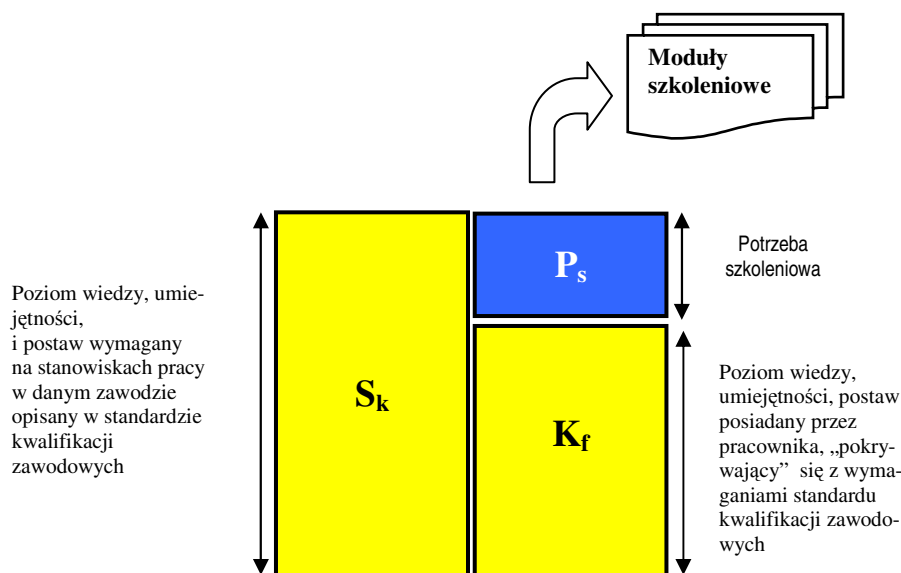
Tworzony w Polsce system Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych (KSKZ) ma podstawowe znaczenie dla doboru treści kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poprawy jakości usług edukacyjnych poprzez powiązanie ich z wymaganiami rynku pracy. Ponieważ standardy kwalifikacji zawodowych stanowią ekstrapolację wymagań rynku pracy, to oczywistym staje się ich rola w tworzeniu i aktualizacji podstaw programowych kształcenia w zawodach, programów nauczania czy też standardów egzaminacyjnych w zakresie potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Mogą one również umożliwić uznawanie kwalifikacji zawodowych uzyskanych na różnej drodze (szkolnej, kursowej, poprzez zdobyte doświadczenie itp.) oraz porównywalność świadectw i dyplomów, tworząc w ten sposób przejrzysty i czytelny zbiór wymagań kwalifikacyjnych zgodny z Klasyfikacją zawodów i specjalności dla rynku pracy.

W tworzeniu i aktualizacji oferty kształcenia i szkolenia zawodowego duże znaczenie upatruje się w wykorzystaniu opisów już opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych oraz tych, które pojawią się w najbliższej przyszłości. Pierwsze próby transferu treści standardów kwalifikacji zawodowych do modułowych programów nauczania miały miejsce w ramach projektu EFS SPO-RZL pn. *Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego*. Dotyczyły one m.in. zawodów: „Technik ochrony fizycznej osób i mienia”, „Technik bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz „Technik logistyk”. W trakcie opracowywania modułowych programów nauczania dla tych zawodów autorzy korzystali z istniejących opisów standardów kwalifikacji zawodowych. Potrzeby szkoleniowe, rozumiane jako różnica między standardem kwalifikacji zawodowych a rzeczywistymi umiejętnościami pracownika, są podstawą projektowania programów szkoleniowych. Przykładem takiego podejścia mogą być programy szkoleń modułowych (opracowane w projekcie *PHARE 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*) dla zakresów pracy w ramach zawodu „Technik mechatronik”.

Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że standard kwalifikacji zawodowych określa pewną normę wymagań (w zakresie umiejętności, wiedzy i cech psychofizycznych) na stanowiskach pracy w danym zawodzie, to może być owa norma punktem odniesienia do zbadania potrzeb w zakresie „spełnienia” lub „niespełnienia” tychże wymagań przez pracownika.

Zastosować można w tym przypadku zasadę, że różnica pomiędzy wymaganiami określonymi w standardzie kwalifikacji dla zawodu (S_k), a faktycznymi (rzeczywistymi) kwalifikacjami kandydata do szkolenia (K_f), wyznacza potrzebę szkoleniową (P_s), dla której należy przygotować konkretną ofertę programową. Zasadę tę możemy wyrazić w postaci zależności: $P_s = S_k - K_f$.

Przy takim podejściu potrzebę szkoleniową można określić jako jakikolwiek brak wiedzy, umiejętności lub postaw pracownika, w stosunku do takiego poziomu wiedzy, umiejętności i postaw, które są wymagane w jego pracy albo które wynikają ze zmian organizacyjnych środowiska pracy. Zależność tę ilustruje załączony schemat (rys. 3). Zidentyfikowana potrzeba szkoleniowa umożliwia nam zaprojektowanie modułów szkoleniowych, które posłużą do uzupełnienia braków w kwalifikacjach pracownika.



Rys. 3. Model oceny potrzeb szkoleniowych oparty o standard kwalifikacji zawodowych

Oczywiście, żeby można było powyższy model przełożyć na konkretne treści kształcenia w programie doksztalcania, doskonalenia i szkolenia zawodowego, musimy znać zakres i wymagania określone w standardzie kwalifikacji dla danego zawodu oraz przeprowadzić ocenę (diagnozę) rzeczywistych kwalifikacji kandydatów do szkolenia. W efekcie możliwe będzie projektowanie indywidualnych „ścieżek edukacyjnych”, które uwzględniać będą dotychczasowe doświadczenie zawodowe i edukacyjne pracownika, z tym że w ocenie potrzeb szkoleniowych należy brać pod uwagę już posiadane kwalifikacje „formalne” i kwalifikacje „rzeczywiste” pracownika. Te pierwsze określone są zazwyczaj rangą posiadanego dyplomu, świadectwa, zaświadczenia, licencji, koncesji lub innego certyfikatu, drugie zaś uzewnętrzniają się w konkretnym działaniu, w realnym środowisku pracy. Często utożsamiane są one z „kompetencjami pracownika”. Niezasadne jest traktowanie obydwu rodzajów kwalifikacji jako równoważnych wartości i przecenianie kwalifikacji formalnych, a niedoceniecie ich rzeczywistego wymiaru⁵⁰.

Wydaje się również zasadne korzystanie z wymagań określonych w standardzie kwalifikacji zawodowych przez instytucje i zespoły, które opracowują i wdrażają standardy usług (edukacyjnych, doradztwa, orientacji i poradnictwa zawodowego i inne).

⁵⁰ T. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, ITeE, Radom. (2003).

9.2. Przydatność standardu kwalifikacji zawodowych w projektowaniu modułowego programu nauczania

Przy zmieniających się dynamicznie treściach pracy wskazane jest, aby treści kształcenia miały charakter otwarty, co daje możliwość ich aktualizacji i dostosowywania do indywidualnych potrzeb uczących się. Stąd też istnieje konieczność tworzenia elastycznych struktur programowych tak, aby można było budować ofertę edukacyjną przystającą do wymagań i oczekiwań rynku pracy. Takim założeniom odpowiadają programy o zmodularyzowanym układzie treści kształcenia, gdzie występuje prymat umiejętności nad wiedzą teoretyczną. Wiedza ta jest zogniskowana wokół umiejętności, odpowiadających zadaniom zawodowym, tworząc w ten sposób struktury, ułatwiające ich kształtowanie w procesie nauczania i uczenia się. Modułowy układ programu inspirowuje nauczycieli do aktywności w zakresie doboru, organizacji i realizacji treści kształcenia, a uczących się zaś motywuje do podejmowania działań dydaktycznych w formie zadań i ćwiczeń praktycznych.

Podejście modułowe („modularyzacja”) w edukacji jest koncepcją układu treści kształcenia, zaadaptowaną z techniki (np. modułowe rozwiązania urządzeń technicznych: komputer, konstrukcje budowlane, układy elektroniki, kosmiczne stacje orbitalne, oprogramowanie informatyczne i inne)⁵¹.

Jak pokazują doświadczenia międzynarodowe, „moduł” nie jest pojęciem ścisłym i definicje mogą różnić się w zależności od kraju, instytucji czy adresatów ofert programowych. Wynika to z faktu, że dotychczas nie udało się wypracować jednolitego w wymiarze globalnym (międzynarodowym) podejścia w zakresie terminologii, jak i metodologicznej warstwy budowania zmodularyzowanych ofert programowych. Każdy z krajów rozwija własne podejście do modularyzacji na użytek kształcenia i szkolenia zawodowego, co wynika również z uwarunkowań historycznych, gospodarczych, pedagogicznych oraz polityki edukacyjnej. Jedynie Międzynarodowa Organizacja Pracy wypracowała w latach 70. uniwersalną koncepcję szkoleń modułowych (tzw. podejście MES – Modules of Employable Skills), która może z powodzeniem być adaptowana do realiów danego kraju i na użytek różnych grup docelowych. Również w Polsce od początku lat 90. rozwijana jest koncepcja i programy kształcenia modułowego w systemie szkolnym i pozaszkolnym, które wykorzystują podejście oparte na tzw. „modułach umiejętności zawodowych”. Zarówno Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, jak i Ministerstwo Edukacji Narodowej czynią starania, aby oferta kształcenia i szkolenia zawodowego systematycznie zasilała była programami o budowie modułowej. (Projekt Phare 2000 – *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, Projekt EFS *Innowacyjne programy dla kształcenia zawodowego*). Wsparcie dla dostawców usług edukacyjnych w konwencji

⁵¹ K. Symela, *Paradygmat kształcenia modułowego – od idei w technice do systemowych rozwiązań w edukacji* [w:] *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* nr 3/2005.

modułowej oferuje również projekt Leonardo da Vinci (PL/2005/B/P/PP/174021) pn. *Europejski Bank Rozwoju Modułowych Programów i Technologii Edukacyjnych – EMCET2*, jak również Program Wieloletni (PW-004/ITE/2004), Działanie SP-5 *Rozwój doskonalenia zawodowego w zakresie zaawansowanych technologii produkcji i eksploatacji*.

Z pedagogicznego punktu widzenia, moduł można traktować jako „mikroprogram” nauczania. Natomiast program modułowy stanowi zbiór „mikroprogramów”, które są zorganizowane w odrębne, celowo dobrane i ustrukturyzowane treści kształcenia. Treści te są zintegrowane w modułową strukturę (zgodnie z przyjętą metodologią dla programów modułowych w systemie szkolnym i pozaszkolnym) w formie „wymienialnych: modułów, jednostek modułowych, ewentualnie jednostek szkoleniowych, których używa się do tworzenia różnych ofert programowych.

Podział treści kształcenia na moduły i jednostki modułowe występuje zarówno w programach dopuszczonych do użytku szkolnego przez MEN (zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego), jak i w programach szkoleniowych, rekomendowanych przez MPiPS (zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla rynku pracy). Różnice występują w sposobie ich opisywania, co wynika z przyjętej metodologii opracowywania programów dla kształcenia i szkolenia zawodowego.

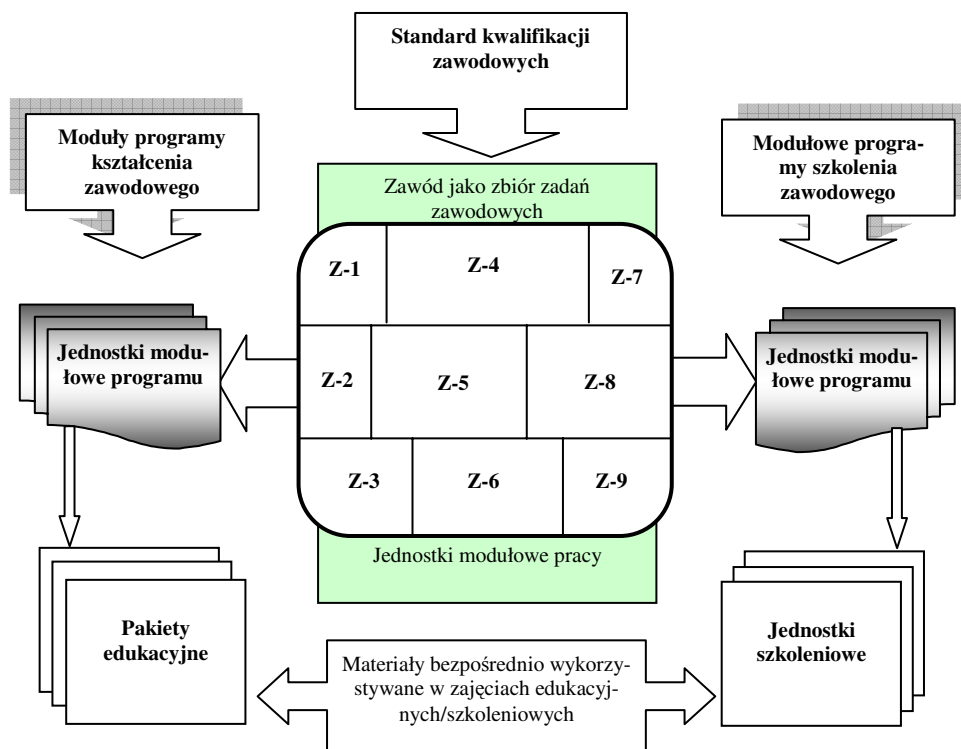
W przypadku programów modułowych, rekomendowanych przez resort pracy, występuje trzeci poziom podziału (oprócz modułów i jednostek modułowych) treści kształcenia na tzw. „jednostki szkoleniowe”, które określają kompleksową technologię nauczania i uczenia się. Docelowo, funkcję „jednostek szkoleniowych”, w przypadku modułowych programów kształcenia zawodowego, będą sukcesywnie przejmować „pakiety edukacyjne” (odnoszą się do jednostek modułowych), które przygotowywane są w formie poradników dla ucznia i nauczyciela (rys. 4)⁵².

Wspólną cechą modułowych programów dla kształcenia i szkolenia zawodowego jest spójność definicyjna naczelnego pojęcia, jakim jest „jednostka modułowa”. Określa się ją jako logiczny i możliwy do przyjęcia wycinek pracy w ramach zawodu lub zakresu pracy o jasno określonym rozpoczęciu i zakończeniu, który odpowiada zadaniu zawodowemu. Jego rezultatem jest produkt, usługa lub istotna decyzja. Należy nadmienić, że zadanie zawodowe wymaga oddziaływania pracownika na takie elementy, jak: narzędzia, wyposażenie, inni ludzie, informacje, dane, wydarzenia, warunki, środowisko itp. Zadania zawodowe są również fundamentalnym składnikiem, podlegającym opisowi w standardzie kwalifikacji zawodowych.

Wyróżnić zatem możemy jednostki modułowe pracy (czyli zadania zawodowe, patrz rys. 4 zadania od Z-1 do Z-9) oraz jednostkę modułową programu kształcenia/szkolenia (czyli przetransformowane zadanie zawodowe na użytek

⁵² K. Symela: *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego. Projekt Phare 2000*, MGPIPS, Warszawa (2004).

dydaktyki). Jednostka modułowa programu oznacza wyodrębniony wycinek programu kształcenia/szkolenia, opisywany jako zadanie zawodowe, którego wykonanie uczący się ma opanować.



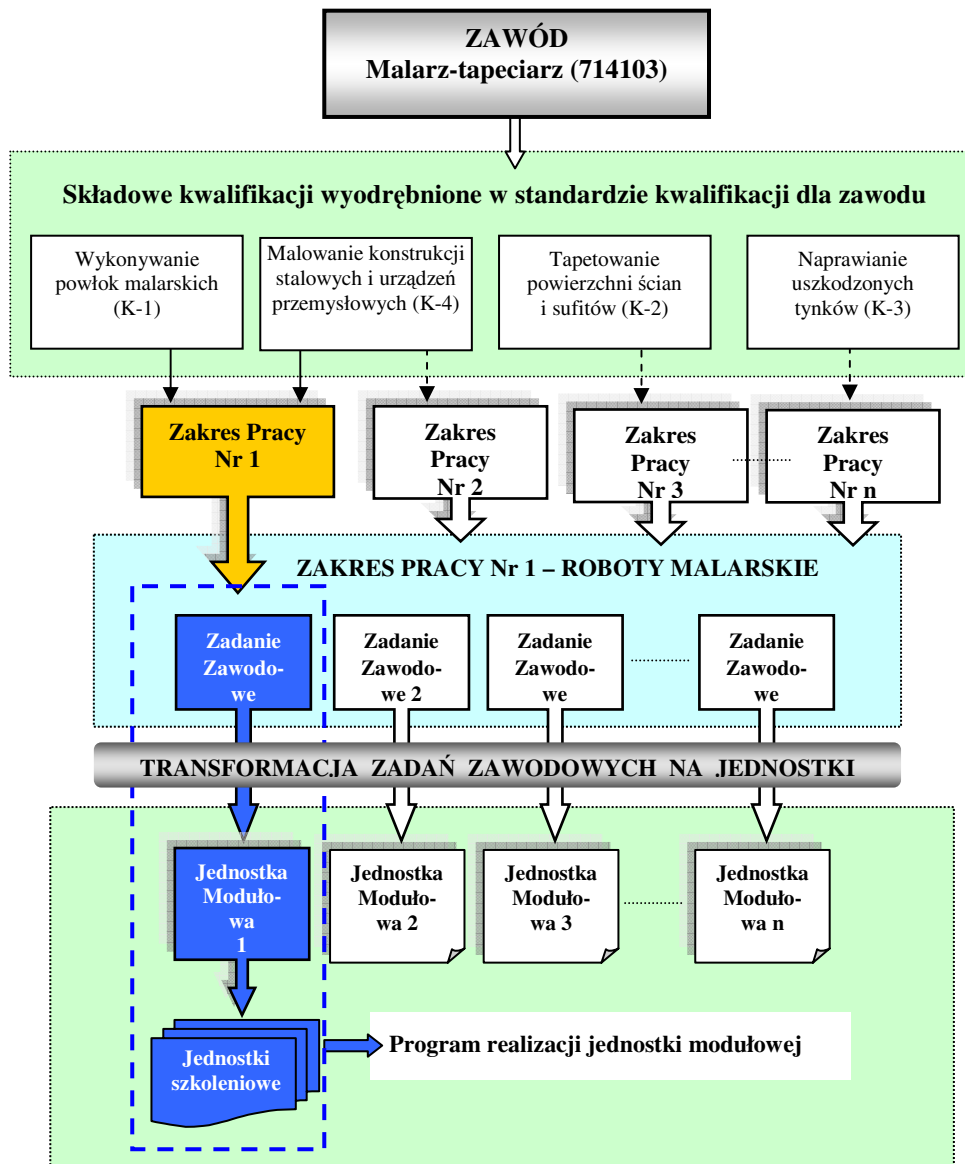
Rys. 4. Wykorzystanie zadań zawodowych do konstruowania modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego

Na ogół dokumentacja programowa składa się z tylu programów dla jednostek modułowych, ile zadań zawodowych wyodrębniono dla określonego zawodu lub zakresu pracy w zawodzie lub obszarze zawodowym.

Rysunek 5 przedstawia mechanizm określania modułów szkoleniowych dla zawodu Malarz-tapeciarz (714103) z uwzględnieniem kolejnego elementu standardu kwalifikacji zawodowych, jakim są „składowe kwalifikacje zawodowych”. Określają one nazwy uznanych na rynku pracy zakresów zadań właściwych dla zawodu (w literaturze można spotkać termin „kwalifikacje cząstkowe dla zawodu”), a w wielu przypadkach mogą być to nazwy kursów, jakie dostępne są na rynku usług edukacyjnych.

Zatem zakres pracy spełnia różne funkcje. Może być jedną ze składowych kwalifikacji wyodrębnioną w standardzie kwalifikacji zawodowych oraz określać nazwę modułowego programu, na podstawie którego będą organizowane kursy szkoleniowe w systemie modułowym. Jednocześnie zakres pracy pełni

funkcję modułu umiejętności zawodowych, który integruje zadania zawodowe wykonywane w ramach danej pracy.



Rys. 5. Mechanizm tworzenia programów szkolenia dla jednostek modułowych z wykorzystaniem standardu kwalifikacji zawodowych

Docelowo, składowe kwalifikacji zawodowych wyodrębnione w standardzie powinny również służyć do tworzenia systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych nabywanych w trybie nieformalnym i pozaformalnym.

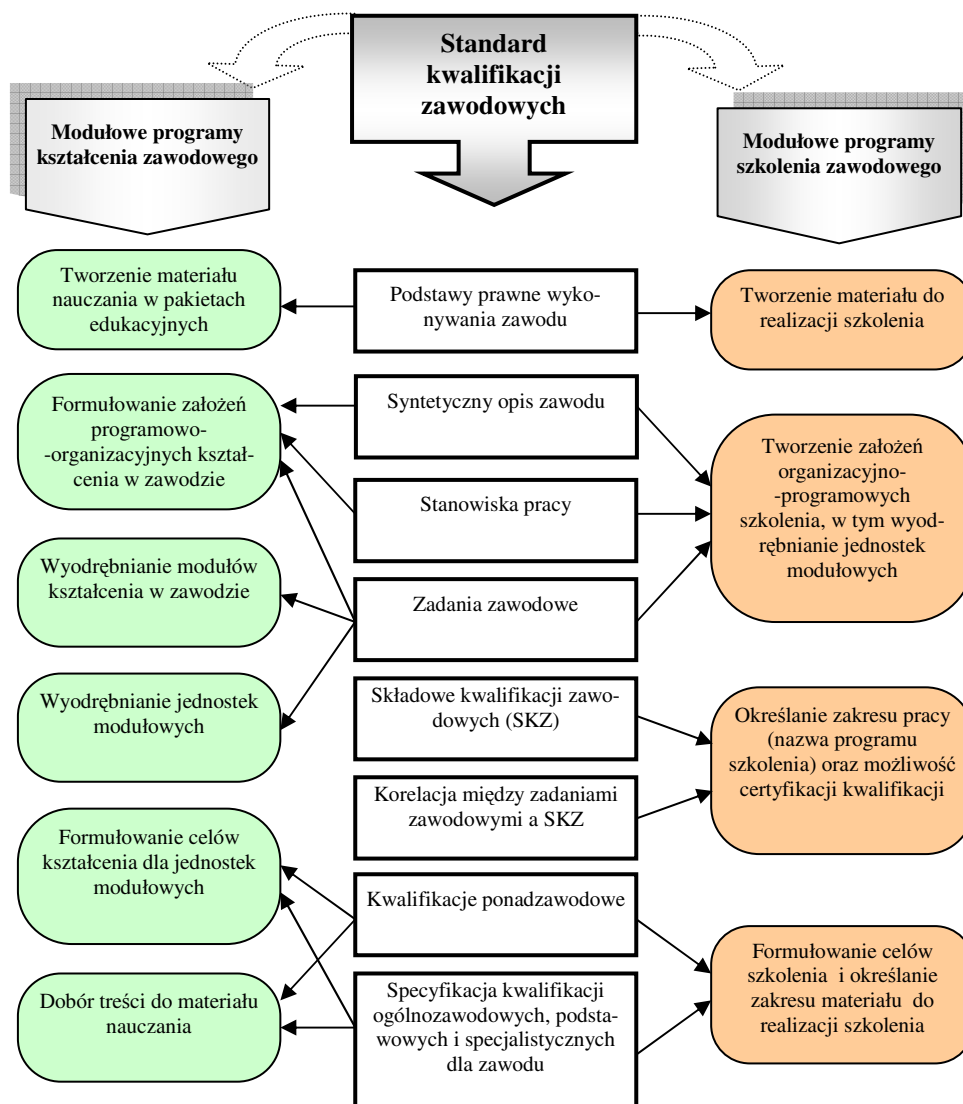
Na schemacie (rys. 6) przedstawiono możliwości wykorzystania opisu standardu kwalifikacji zawodowych do konstruowania modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Autorzy modułowych programów nauczania, przystępując do ich projektowania (bądź aktualizacji), powinni dokonać szczegółowej analizy opisu standardu kwalifikacji zawodowych. Dzięki temu możliwa będzie transformacja znajdujących się w standardzie kwalifikacji zawodowych informacji do konkretnych elementów modułowego programu kształcenia lub szkolenia zawodowego.

* * *

Dążenie do zmniejszania rozdzwiewku pomiędzy wymaganiami rynku pracy a ofertą usług edukacyjnych wyłania potrzebę trafnego diagnozowania wymagań stanowisk pracy, co w konsekwencji powinno mieć swój wyraz w ofercie kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Temu celowi służy m.in. oferta usług edukacyjnych tworzona w oparciu o podejście modułowe oraz rozwijany w Polsce System Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych. Opisy standardów kwalifikacji zawodowych, jak również raporty z badań w przedsiębiorstwach, gdzie weryfikowane są wymagania dla danego zawodu, stanowią użyteczny instrument, dla projektantów i użytkowników modułowych ofert programowych. Należy podkreślić, że kształcenie i szkolenie zawodowe organizowane w oparciu o programy modułowe zapewnia osiągnięcie założonych celów, powtarzalność procesów i ich wyników, a przede wszystkim gwarantuje dużo większą elastyczność i efektywność niż tradycyjne nauczanie w systemie klasowo-lekcyjnym. Modułowy program kształcenia lub szkolenia zawodowego z założenia jest przeznaczony do nauczania stacjonarnego, w którym należy zapewnić odpowiednią infrastrukturę technodydaktyczną. Ma ona umożliwić kształtowanie umiejętności praktycznych i intelektualnych uczących się, które będą adekwatne do wymagań rzeczywistego środowiska pracy, zgodnie z opisem zawartym w standardzie kwalifikacji zawodowych. Ważną cechą programów o budowie modułowej jest ich wieloraki charakter wykorzystania, bowiem służą zarówno nauczycielom (do samokształcenia oraz zreorganizowania, przeprowadzenia i oceny zajęć edukacyjnych), jak i uczniom (do zdobywania i sprawdzania poziomu opanowania nowej wiedzy i umiejętności).

Do perspektywicznych funkcji tego typu programów nauczania można by zaliczyć możliwość transferu treści w nich zawartych do systemów zdalnego nauczania z wykorzystaniem platform e-learning. Szacuje się, że ok. 50 modułowych programów szkolenia zawodowego (z puli 227 programów szkoleniowych rekomendowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, patrz baza danych – www.standardyiszkolenia.praca.gov.pl), można dostosować do formy e-learning. Kolejny, ogromny potencjał do zagospodarowania przez systemy e-learning tkwi w ponad 3500 pakietów edukacyjnych, jakie towarzyszą programom modułowym, opracowanym dla zawodów szkolnych.



Rys. 6. Możliwości wykorzystania opisu standardu kwalifikacji zawodowych do tworzenia i aktualizacji modułowych programów kształcenia/szkolenia zawodowego

Dla już istniejących modułowych programów kształcenia/szkolenia zawodowego, standardy kwalifikacji zawodowych spełniać powinny głównie funkcje kontrolne, w kontekście dostosowania treści kształcenia do potrzeb środowiska pracy. Z tym, że na dzień dzisiejszy korelacja aktualnej oferty programów modułowych, z aktualną ofertą opisów standardów kwalifikacji zawodowych nie pokrywa się w całej rozciągłości. Jest to nowe wyzwanie, które w kolejnych

latach powinno zaowocować zarówno nowymi standardami kwalifikacji zawodowych, jak i modułowymi programami, zwłaszcza dla kształcenia ustawicznego.

Bibliografia

- Schumacher K., Schwartz S., *100 zawodów z przyszłością* (przełożył Leszek Kosin). Wydawnictwo Adamantan, Warszawa 1998.
- Kramek Z., Strojna E., Symela K., *Informator o modułowych programach szkolenia zawodowego*. Projekt Phare 2000, MGPIPS, Warszawa. 2004.
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. IBE, Warszawa. 2001.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, IBE Warszawa 2002.
- Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, ITeE, Radom 2003.
- Symela K., *Paradygmat kształcenia modułowego – od idei w technice do systemowych rozwiązań w edukacji* [w:] Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 3/2005.
- Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*. Projekt Phare 2000, MGPIPS, Warszawa 2004.
- *Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu* (praca pod kierunkiem K. Symeli), KOWEZ, Warszawa 2001.

10. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym

Mirostław Żurek

Doradcy zawodowi, obok analityków pracy, pośredników pracy, doradców personalnych, specjalistów do spraw szkoleń są jedną z grup zawodowych, która powinna posiadać aktualne informacje na temat świata zawodów. Świata, w którym obserwujemy ciągłe zmiany w strukturze kwalifikacjach zawodowych zawodów i specjalności wywołane m.in. poprzez transformacje gospodarcze, postęp technologiczny, zamiany w organizacji pracy itp. W efekcie tych zmian zanikają „stare” lub też powstają „nowe” zawody, formują się nowe wymagania kwalifikacyjne.

Wiedza zawodoznawcza, czyli wiedza o zawodach stanowi podstawę działalności doradcy zawodowego. Powinna ona być nieustannie aktualizowana i porządkowana. Jednym z „narzędzi”, umożliwiających jej aktualizację są m.in. krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Przedstawione w nich opisy kwalifikacji, sformułowane przez kompetentne gremia specjalistów stanowią wiarygodne źródło informacji.

Celem ukazania złożoności wykonywania zawodu doradcy zawodowego oraz zidentyfikowania poszczególnych grup „klientów” w opracowaniu przedstawiono krótką charakterystykę systemu poradnictwa zawodowego w Polsce. Przybliżono także wyniki analizy porównawczej ogólnie dostępnych źródeł zawodoznawczych – podstaw programowych kształcenia w zawodzie, modułowych programów kształcenia, standardów wymagań egzaminacyjnych, opisów zawodów, charakterystyk zawodów, teczek informacji o zawodach – z zawartością standardów kwalifikacji zawodowych. Rozdział zamykają rozważania na temat wykorzystania zapisów zawartych w krajowych standardów kwalifikacji przez doradców zawodowych w pracy zawodowej z różnymi grupami klientów.

10.1. Poradnictwo zawodowe w Polsce

Poprawa możliwości i zdolności zatrudnienia obywateli Unii Europejskiej jest jednym z działań podejmowanych we wdrażanych strategiach zatrudnienia. Poprawa ta jest możliwa m.in. poprzez podniesienie umiejętności zarządzania własną karierą zawodową, co też wymaga zwiększenia dostępu do wysokiej jakości usług informacji i poradnictwa w zakresie oświaty, kształcenia i rynku pracy.

Potwierdzeniem rangi poradnictwa zawodowego w Unii Europejskiej jest uchwalona przez Radę Unii *Rezolucja dotycząca całościowego poradnictwa zawodowego w Europie* (28.05.2004 r.), w której czytamy:... *wszyscy obywatele Europy powinni mieć dostęp do usług związanych z poradnictwem, informacją zawodową i planowaniem kariery, na każdym etapie swojego życia, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb jednostek i grup tzw. szczególnego ryzyka.*

Do zapisów zawartych w rezolucji nawiązuje definicja poradnictwa zawodowego⁵³, Watts A. i Sultana R., z której wynika, że są to usługi i czynności:

- 1) mające na celu pomoc jednostkom w każdym wieku, dowolnym momencie życia, w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu ich rozwojem zawodowym;
- 2) świadczone w szkołach, na uczelniach wyższych, w zakładach pracy, w publicznych służbach zatrudnienia, instytucjach pozarządowych i prywatnych;
- 3) prowadzone w formie grupowej lub indywidualnie;
- 4) bezpośrednio z klientem lub też na odległość.

W Polsce mamy rozwinięte bądź bardziej adekwatnie, rozwijające się równoległe dwa kierunki polityki społecznej, dotyczące poradnictwa zawodowego. Kierunki te są efektem powstałego w 1974 r.⁵⁴ „podziału” polskiego poradnictwa zawodowego pomiędzy dwa resorty, w ramach których usługi świadczą poniższe instytucje:

- 1) **resort edukacji** (aktualnie Ministerstwo Edukacji Narodowej), a w nim:
 - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (Wydział Poradnictwa Zawodowego) – podejmuje działania na rzecz szkolnego doradcy zawodowego (opracowanie koncepcji, materiałów metodycznych, prowadzenie szkoleń itp.);
 - sieć specjalistycznych instytucji terenowych – Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne (dawniej: poradnie wychowawczo-zawodowe), zajmujące się zagadnieniami orientacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży szkolnej;
 - instytucje wspomagające: Szkolne Ośrodki Kariery (orientacja i poradnictwo zawodowe dla młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, ich rodziców, nauczycieli, pracodawców), Akademickie Biura Karier (informacja i poradnictwo zawodowe dla studentów, absolwentów uczelni wyższych, pracodawców);
- 2) **resort pracy** (aktualnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), w tym:
 - sieć Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkich Urzędach Pracy (informacja i poradnictwo zawodowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy);

⁵³ A. Watts, R. Sultana *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa karier*. KG OHP, Warszawa 2005.

⁵⁴ Uchwała nr 110 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1974 r. w sprawie rozwoju i doskonalenia systemu orientacji i poradnictwa zawodowego.

- Powiatowe Urzędy Pracy ze specjalistycznymi komórkami organizacyjnymi ds. poradnictwa zawodowego oraz Kluby Pracy, zajmujące się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- Ochotnicze Hufce Pracy, wewnątrz których utworzono, m.in.: Centralny Metodyczny Ośrodek Informacji Zawodowej oraz działające w ramach Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży – Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, a także Kluby Pracy i Młodzieżowe Biura Pracy. Instytucje te świadczą usługi dla młodzieży od 15 do 25 roku życia;
- instytucje wspomagające: Gminne Centra Informacji (świadczą usługi z obszaru informacji zawodowej dla ludności gmin).

Działania z zakresu poradnictwa zawodowego prowadzone przez dwa wyżej wymienione resorty powinny łączyć Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, które zostało utworzone w 1999 r. na mocy porozumienia pomiędzy dawnym Krajowym Urzędem Pracy a Ministerstwem Edukacji Narodowej. Głównym celem NCZPZ jest:

- wytwarzanie, gromadzenie i rozpowszechnianie informacji na temat możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce i państwach europejskich;
- doskonalenie kadry doradców zawodowych dla krajowego systemu doradztwa zawodowego i orientacji zawodowej;
- działalność wydawniczo-popularyzatorska;
- udział w rozwoju europejskiej sieci NCZPZ.

Inicjatywą w trakcie realizacji jest „Ogólnopolska Sieć Usług Informacji i Poradnictwa Zawodowego dla Osób Niepełnosprawnych – ZDZ-INFO”, w efekcie której ma powstać 100 ośrodków na terenie całego kraju.

Usługi w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla kadry żołnierzy zawodowych, która traci pracę w wyniku rekonwersji w wojsku świadczy Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej.

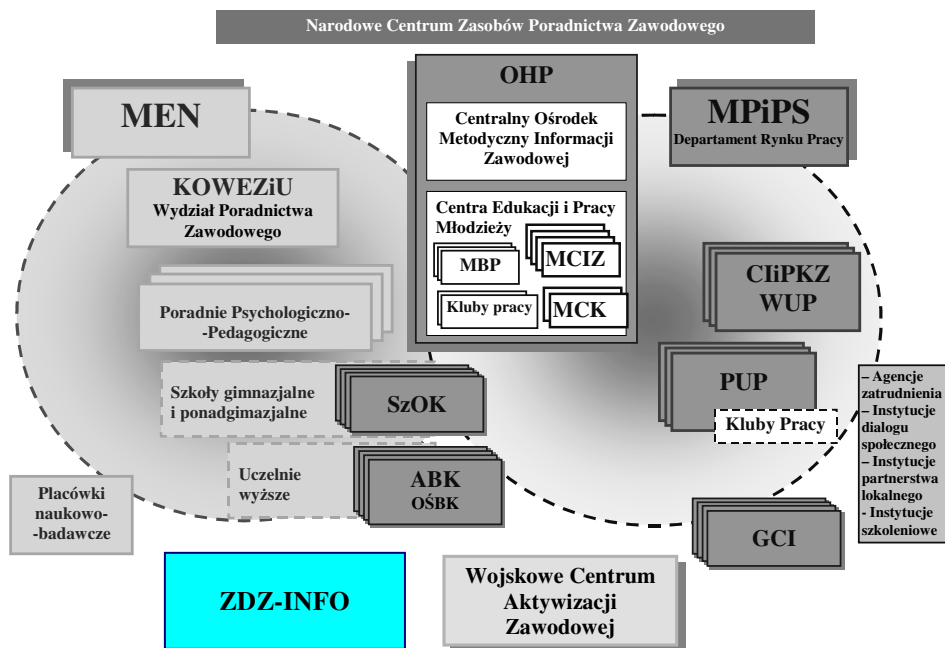
- Poradnictwem zawodowym w Polsce zajmują się również prywatne firmy, które zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵⁵ muszą być wpisane do rejestru agencji zatrudnienia.

Strukturę „systemu” poradnictwa zawodowego przedstawiono na rys. 1.

W wyżej wymienionych instytucjach usługi z zakresu orientacji, informacji i poradnictwa zawodowego świadczą doradcy zawodowi, których zadaniem jest „...udzielanie pomocy w formie porad młodzieży i osobom dorosłym przy wyborze zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia”⁵⁶.

⁵⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.).

⁵⁶ *Przewodnik po zawodach*. Wydanie II, tom II, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.



Rys. 1. „System” poradnictwa zawodowego w Polsce

Objaśnienia zastosowanych skrótów: MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej, KOWEziU – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, SzOK – Szkolny Ośrodek Kariery, ABK – Akademickie Biuro Karier, OSBK – Ogólnopolska Sieć Biur Karier, OHP – Ochotnicze Hufce Pracy, MBP – Młodzieżowe Biuro Pracy, MCIZ – Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, MCK – Młodzieżowe Centrum Kariery, MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, CiPKZ – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, WUP – Wojewódzki Urząd Pracy, PUP – Powiatowy Urząd Pracy, GCI – Gminne Centrum Informacji, ZDZ-INFO – Ogólnopolska Sieć Usług Informacji i Poradnictwa Zawodowego dla Osób Niepełnosprawnych.

Uzupełniając powyższe rozważania, na chwilę należy jeszcze zatrzymać się przy pojęciu informacja zawodowa, którą w poradnictwie zawodowym ogólnie zdefiniowano jako wiedzę potrzebną jednostce w planowaniu drogi zawodowej, poszukiwaniu zatrudnienia, adaptacji zawodowej nazwano informacją zawodową. Najpełniej definiuje ją S. Sears⁵⁷, uznając, że „...informacja zawodowa to informacje związane ze światem pracy, które mogą zostać wykorzystane w procesie kariery zawodowej, włączając w to wiadomości z zakresu edukacji i zatrudnienia, a także informacje psychospołeczne związane z pracą, np. dotyczące szkoleń, charakteru pracy i statusu pracownika w różnych zawodach”.

Model Procesu Informowania opracowany przez H.D. Lasswella wyróżnia następujące elementy⁵⁸:

⁵⁷ S. Sear: *A definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective*, „Vocational Guidance Quarterly”, nr 31, 1982.

⁵⁸ K. Lelińska: *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. KG OHP, Warszawa 2006.

- 1) źródła informacji,
- 2) nadawcy informacji,
- 3) treści informacji,
- 4) kanały przekazu informacji,
- 5) odbiorcy informacji,
- 6) efekt przekazu.

Biorąc pod uwagę przytoczone definicje z obszaru poradnictwa zawodowego można stwierdzić, że standardy kwalifikacji zawodowych są rzetelnymi, aktualnymi, możliwymi do wykorzystania, pobudzającymi zainteresowanie osób projektujących własne ścieżki karier, **źródłami informacji**, wspomagającymi pracę doradców zawodowych.

10.2. Standardy kwalifikacji zawodowych na tle innych źródeł informacji zawodoznawczej

Chcąc pokazać użyteczność w poradnictwie zawodowym krajowych standardów kwalifikacji zawodowych dokonano analizy porównawczej treści zawartych w standardzie kwalifikacji zawodowych z innymi źródłami informacji (tabela 1).

Źródła informacji to najczęściej różnego rodzaju zbiory wiadomości zawartych w charakterystykach i opisach zawodów, obserwacja czynności ludzi, pracujących w określonych zawodach, literatura fachowa, internetowe bazy danych oraz doświadczenia przedzawodowe i zawodowe jednostki⁵⁹. Jednakże ze względu na duże zróżnicowanie pod względem wiekowym odbiorców informacji należy poszerzyć zakres źródeł informacji zawodowej o źródła wykorzystywane w szkolnictwie ponadgimnazjalnym.

Analizie porównawczej ze standardami kwalifikacji zawodowej zostały poddane poniższe źródła informacji zawodoznawczej:

- 1) podstawa programowa kształcenia w zawodzie;
- 2) standardy wymagań egzaminacyjnych w zakresie potwierdzania kwalifikacji zawodowych;
- 3) zbiór informacji o zawodach, przedstawiający kwalifikacje zawodowe uzyskiwane są na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkoły policealnej⁶⁰;
- 4) opisy zawodów, które są ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy⁶¹, zamieszczone na serwerze publicznych służb zatrudnienia⁶²;

⁵⁹ Tamże.

⁶⁰ K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza: *Zawody szkolnictwa zawodowego – vademecum informacyjne doradcy zawodowego*. MEN, Warszawa 2006.

⁶¹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644).

⁶² Patrz strona: www.psz.praca.gov.pl, zakładka: Klasyfikacja zawodów.

5) charakterystyki zawodów i specjalności przedstawione w Przewodniku po zawodach⁶³;

6) Teczki informacji o zawodach⁶⁴, dostępne w urzędach pracy.

Prawie wszystkie zaprezentowane źródła informacji zawodowej zawierają:

- nazwę zawodu,
- kod zawodu,
- syntetyczny opis zawodu,
- wykaz zadań zawodowych.

Standardy kwalifikacji zawodowych w odróżnieniu od analizowanych źródeł dodatkowo prezentują:

- podstawy prawne wykonywania zawodu;
- składowe kwalifikacji zawodowych;
- specyfikację kwalifikacji pracowniczych, opisanych zbiorami umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu/specjalności, z uwzględnieniem pięciu poziomów kwalifikacji oraz podziału kwalifikacji na: ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe dla zawodu i specjalistyczne.

Te dodatkowe treści informacji, będące do dyspozycji nadawcy informacji – profesjonalnych doradców zawodowych – w sposób znaczący wspomogą mechanizm podejmowania decyzji, dotyczących wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych dokonywanych przez jednostki, będące w dowolnym wieku, dowolnym momencie życia. Również podniosą poziom świadomości nieprofesjonalnych nadawców informacji – rodziców, kolegów, znajomych, nauczycieli i innych osób, które intencjonalnie lub przypadkowo przekazują informację jednostce, pod warunkiem że dane osoby będą zapoznane z treściami przedstawionymi w standardzie kwalifikacji zawodowych.

W przypadku standardów kwalifikacji zawodowych możemy stwierdzić, że treści informacji, uważane za najważniejszy czynnik skutecznego działania, są *surowcem w dobrym gatunku*⁶⁵.

Treści informacji zawodowej przedstawione w standardach kwalifikacji zawodowych w naszej ocenie charakteryzują się następującymi cechami:

- 1) trafnością, dokładnością i kompleksowością,
- 2) rzetelnością,
- 3) aktualnością,
- 4) możliwością ich wykorzystania,
- 5) znaczeniem dla rozwiązywania indywidualnych problemów,
- 6) pobudzaniem zainteresowania i motywacji.

⁶³ *Przewodnik po zawodach*. Wydanie II. MPiPS DRP, Warszawa 2003.

⁶⁴ *Teczki informacji o zawodach*. KUP, Warszawa 1996.

⁶⁵ J.D. Bross: *Jak podejmować decyzje*. PWN, Warszawa 1965.

Tabela 1. Analiza porównawcza źródeł informacji stosowanych w poradnictwie zawodowym

Lp.	Kryterium analizy	Standard kwalifikacji zawodowych	Podstawa programowe	Modułowy program kształcenia	Standard wymagań egzaminacyjnych	Opis zawodów szkolnych	Opisy zawodów (KZiS)	Przewodnik po zawodach	Teczki informacji zawodowych
1.	Nazwa zawodu	X	X	X	X	X			
2.	Kod zawodu	X	X (odniesiony do KZSZ)	X (odniesiony do KZSZ)	X (odniesiony do KZSZ)	X (odniesiony do KZSZ)	X	X	X
3.	Podstawy prawne wykonywania zawodu	X	-	-	-	-	-	-	-
4.	Syntetyczny opis zawodu	X	X	X	C (poprzez zadania)	X	X	X	X
5.	Przeciwwskazania zdrowotne	C (częściowo ujęte w syntezie zawodu oraz w wykazie cech psychofizycznych)	X	-	-	X	-	X	C (w formie wymagań zawodu)
6.	Wykaz typowych stanowisk pracy	X	C (podano przyszłe miejsca pracy)	C (podano przyszłe miejsca pracy)	-	C (częściowo poprzez ukazanie innych nazw zawodu oraz miejsc pracy)	-	C (częściowo poprzez ukazanie innych nazw zawodu oraz miejsc pracy)	X
7.	Wykaz zadań zawodowych	X	X	X	C (poprzez podanie umiejętności jakimi powinien dysponować absolwent)	C (w syntetycznym opisie zawodu można odnaleźć zadania zawodowe)	X	X	X
8.	Składowe kwalifikacje zawodowych	X	-	X (poprzez podanie nazw modułów)	-	-	-	-	-
9.	Korelacja między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacjami zawodowych	X	-	-	-	-	-	-	-
10.	Kwalifikacje ponadzawodowe	X	-	-	-	-	-	-	-
11.	Kwalifikacje ogólnozawodowe	X	-	-	-	-	-	-	-

10.3. Przydatność standardów w pracy z młodzieżą szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych

W każdym z opracowanych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodu/specjalności można znaleźć ten sam zestaw informacji. Z jednej strony np. doradcy zawodowi, pracodawcy, taki „zestaw kwalifikacji” mogą wykorzystywać do celów porównywania z rzeczywistym „zbiorem” kwalifikacji, jakim dysponuje kandydat do pracy i orzekać, na ile ta osoba będzie zdolna do podejmowania danej roli zawodowej. Z drugiej – standard kwalifikacji zawodowych dla innej grupy odbiorców – uczniów, studentów, osób chcących się przekwalifikować może być źródłem informacji nt. wymagań danego zawodu, a przez to precyzyjnie określać potrzeby w zakresie przygotowania do zawodu. Znając te potrzeby wyznaczamy kierunki kształcenia w zakresie danego zawodu lub też kierunki doskonalenia zawodowego.

Możliwości i zakres zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych jest uzależniony od potrzeb, poziomu intelektualnego grup poszczególnych odbiorców: młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, uczniów szkół wyższych, rodziców, nauczycieli, osób dorosłych bezrobotnych lub poszukujących pracy itp.

Na warsztatach szkoleniowych⁶⁶ przeprowadzonych z doradcami zawodowymi zatrudnionymi w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrach Kariery oraz w Szkolnych Ośrodkach Kariery poddano ocenie przydatność standardów kwalifikacji zawodowych w pracy z młodzieżą w wieku od 15 do 25 roku życia. Doradcy po zapoznaniu się z metodologią tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych oraz z przykładowymi standardami szczególnie chwalili:

- 1) *trafność, rzetelność i kompleksowość* – ze względu na fakt, że po raz pierwszy do badań oczekiwań pracodawców zaangażowano samych pracodawców, w tym przedstawicieli kadry zarządzającej, osoby bezpośrednio nadzorujące pracę osób zatrudnionych w zawodzie/specjalności, dla której opracowywany był standard oraz pracowników, wykonujących dany zawód/specjalność. Zaproponowane w standardach zapisy, w szczególności szczegółowość wykazu umiejętności, wymaganych do wykonywania poszczególnych zadań zawodowych w ocenie doradców czyni standardy jednym z najbardziej kompleksowo opracowanych narzędzi zawodoznawczych. Zapisy te, obiektywizując rzeczywiste wymagania pracodawców, ułatwiają określanie przez osoby chcące podjąć w przyszłości pracę w zawodzie lub specjalności, czy też już pracujące, własnego deficytu umiejętności i w efekcie kierunku koniecznych uzupełnień;

⁶⁶ Warsztaty szkoleniowe „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych, modułowe programy kształcenia”, przeprowadzone przez M. Żurka w ramach Ogólnopolskiej konferencji „Młodzież – praca – perspektywy”. KG OHP Warszawa, 22–24.11.2006.

- 2) *aktualność* zawartych w standardzie informacji, choćby ze względu na fakt, że prezentowane na warsztatach projekty były opracowane w 2006 r.;
- 3) *powszechność* – była dość wysoko oceniona przez uczestników warsztatów, gdyż powstałe już standardy kwalifikacji zawodowych na bieżąco docierają do nich w wersji drukowanej (doradcy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy) oraz są lub też będą udostępnione w wersji elektronicznej na serwerze resortu pracy;

Rozbieżność ocen wśród zgromadzonych na warsztatach doradców zawodowych, pojawiła się w momencie oceny możliwości bezpośredniego wykorzystania standardów w pracy z klientem. Zróżnicowanie ocen doradcy uzasadniali z jednej strony brakiem wystarczającej wiedzy na temat standardów, a z drugiej strony poziomem dojrzałości decyzyjnej klientów. Mając na uwadze młodzież szkolną doradcy przychyliłi się do opinii, że standardy kwalifikacji zawodowych dla tej grupy odbiorców usług charakteryzują się niskim poziomem czytelności, wynikającym głównie z podziału na poziomy kwalifikacji zawodowych oraz zadania ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe dla zawodu i specjalistyczne. Doradcy obawiają się, że może to przekroczyć możliwości percepcyjne młodzieży. Niezrozumienie przez odbiorców informacji (doradców i ich klientów) systematyki przekazywanych informacji w standardzie przyczynia się do utraty motywacji i „zerwania kontaktu” ze źródłem. Doradcy w związku z tym zaproponowali, aby uprościć standard i dostosować go do możliwości odbiorców. Wyjściem z sytuacji byłoby wykorzystywanie w pracy z klientem – młodzieżą szkolną – poszczególnych elementów, np. przedstawienie informacji o zawodzie poprzez prezentację multimedialną zawierającą wykaz zadań zawodowych, umiejętności i wiadomości bez podziału na poziomy.

Zgłaszane były także inne obawy związane np. z „aktywnością” tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych, które z upływem czasu będą się dezaktualizować, jak to ma miejsce w przypadku „Przewodnika po zawodach”, w którym część informacji w porównaniu z rokiem 2003 jest już nieaktualna (np. wysokość wynagrodzenia, popyt na zawody/specjalności, literatura itp.). W związku z tym należy przewidzieć odpowiednie procedury, zapewniające cykliczne przeglądy zapisów i aktualizację standardów kwalifikacji zawodowych. Procedury te powinny wejść na stałe w zarządzanie informacją zawodową. Staje się to koniecznością, gdy jesteśmy zalewani nadmiarem informacji.

W podsumowaniu doradcy zawodowi pozytywnie ocenili standardy kwalifikacji zawodowych, uznali ich przydatność w pracy z młodzieżą:

- szkół gimnazjalnych, gdzie w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego wskazywano na etapy poznawania przez uczniów zawodów: zadań, czynności zawodowych, umiejętności i wiedzy, cech psychofizycznych stawianych kandydatom do zawodów oraz konfrontacji swoich możliwości z wymaganiami zawodu, czy też określania drogi prowadzącej do zawodu, czy zwiększenia poziomu świadomości rodziców co do decyzji podejmowanych przez dzieci;

- szkół ponadgimnazjalnych – szkoła zawodowa – standardy mogą stać się narzędziami pomocnymi uczniom w nabywaniu kwalifikacji zawodowych, w dokonywaniu wyborów odpowiedniej specjalności, informacji nt. wymaganych umiejętności pracowniczych, projektowaniu pod nie staży zawodowych czy też pomocnymi w poszerzaniu wiedzy ogólnej i budowaniu kolejnych etapów rozwoju edukacyjno-zawodowego;
- szkół ponadgimnazjalnych – liceum ogólnokształcące – standardy będą wspomagać młodzież w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, a także mogą przyczynić się do ich przygotowania do samodzielności życiowej, postępowania w trudnych sytuacjach życiowych, takich jak: egzaminy, poszukiwanie pracy, podjęcie roli pracownika, zmiana zawodu, adaptacja do nowych warunków, bezrobocie, mobilność zawodowa, ograniczenia zdrowotne itp. Mogą również wspomagać rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez ich dzieci;
- szkół ponadgimnazjalnych – liceum profilowane, technikum – mogą być wykorzystywane przez nauczycieli, doradców szkolnych do przedstawienia zawodów i specjalności bazujących na kształceniu sprofilowanym czy następnie w samodiagnozie preferencji i zainteresowań zawodowych w odniesieniu do specyfiki profilu zawodowego.

Komplet standardów kwalifikacji zawodowych powinien stać się obowiązkową pozycją literaturową każdego Szkolnego Punktu Informacji Zawodowej umieszczonego np. na terenie biblioteki szkolnej.

10.4. Przydatność informacyjna standardów kwalifikacji zawodowych w szkolnictwie wyższym

W szkolnictwie wyższym podstawowym źródłem informacji zawodoznawczej, którym powinni się posługiwać doradcy zawodowi są standardy kształcenia, w których określono podstawowe wymagania kwalifikacyjne absolwentów. Ramy prawne dla standardów kształcenia stworzyła ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym⁶⁷. Analizując zapisy zawarte w ustawie, chcę zwrócić szczególną uwagę na:

Art. 9. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego określa, w drodze rozporządzenia:

- 2) standardy kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, uwzględniające kwalifikacje, jakie powinien posiadać absolwent tych studiów, ramowe treści kształcenia, czas trwania studiów i wymiar praktyk oraz wymagania dla poszczególnych form studiów, a także tryb tworzenia i warunki, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki, uwzględniając zakres treści programowych poszczególnych kierunków studiów, wchodzących w skład makrokierunku lub studiów międzykierunkowych oraz dbając o jakość kształcenia.

⁶⁷ Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.

Art. 13. 1. Podstawowymi zadaniami uczelni są: 1) Kształcenie studentów w celu ich przygotowania do pracy zawodowej.

Zacytowane wyjątki z Ustawy zostaną przeanalizowane pod kątem możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

Za propozycje nazw kierunków studiów oraz **standardy kształcenia** odpowiada Rada Główna Szkolnictwa Wyższego, która w ich ustalaniu współdziała z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego oraz z innymi organami władzy i administracji publicznej.

Obowiązujące standardy kształcenia dla wszystkich kierunków studiów określa rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 r.⁶⁸. Jak czytamy w uzasadnieniu do rozporządzenia⁶⁹: „nowoczesne standardy kształcenia uwzględniają tendencje i charakter zmian zachodzących w obszarze edukacji na poziomie wyższym i badaniach naukowych w Europie, znanych ogólnie pod nazwą Procesu Bolońskiego i Strategii Lizbońskiej, a także zmian zachodzących w sferze społecznej, gospodarczej i na rynku pracy. Będą stanowiły dobre przygotowanie do kolejnego etapu zmian w tym obszarze, a mianowicie do tworzenia podstaw krajowych struktur kwalifikacji i pozostawienia uczelniom swobody i znacznej autonomii w kształtowaniu programów nauczania”.

Doradcy zawodowi wykorzystując w swojej pracy z klientem standardy kształcenia mogą w nich odnaleźć poniższe informacje:

- ogólna charakterystyka kierunków studiów,
- opis umiejętności i kompetencji absolwenta,
- ramowe treści kształcenia na danym kierunku,
- charakterystyka praktyk zawodowych,
- czas trwania studiów,
- minimalna ogólna liczba godzin zajęć i ogólna liczba punktów ECTS.

Przyjrzyjmy się bliżej kwalifikacjom absolwenta po pierwszym stopniu kształcenia na kierunku studiów pedagogika:

Absolwent dysponuje podstawową wiedzą ogólnopedagogiczną, historyczno-filozoficzną, socjologiczną i psychologiczną niezbędną do zrozumienia społeczno-kulturowego kontekstu kształcenia, wychowania i pracy opiekuńczej oraz do kształtowania własnego rozwoju zawodowego. Ma umiejętność komunikacji społecznej, posługiwania się warsztatem diagnostycznym, wzbogacania oraz doskonalenia swojej wiedzy i kompetencji w zakresie praktycznego działania oraz tworzenia własnego warsztatu metodycznego. Ma umiejętność refleksyjnego spojrzenia na własną rolę zawodową oraz pogłębionego rozumienia rzeczywistości edukacyjnej. Absolwent uzyskuje podstawowe kwalifikacje zawodowe zależne od wybranej specjalności, z możliwością orientacji na konkretną specjalność pedagogiczną. Jest przygotowany do pracy w: szkolnictwie (po ukończeniu spe-

⁶⁸ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 roku w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków kształcenia oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunkowe (Dz.U. Nr 164, poz. 1166).

⁶⁹ Patrz strona: www.bip.nauka.gov.pl, zakładka: Akty prawne – szkolnictwo wyższe.

cialności nauczycielskiej – zgodnie ze standardami kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela) w placówkach oświatowo-wychowawczych, poradniach specjalistycznych, zakładach pracy, służbie zdrowia, a także w instytucjach profilaktyki społecznej i w wymiarze sprawiedliwości. Absolwent powinien znać język obcy na poziomie biegłości B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy oraz umie posługiwać się językiem specjalistycznym z zakresu pedagogiki. Absolwent jest przygotowany do podjęcia studiów drugiego stopnia.

Na uwagę zasługuje fakt, że w ramach specjalności w uczelniach pedagogicznych zgodnie z tym standardem są m.in. przygotowywani przyszli doradcy zawodowi.

W mojej ocenie przedstawione w powyższym opisie kwalifikacje absolwenta kierunku studiów pedagogika, zgodnie z przyjętą terminologią w metodologii tworzenia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, można nazwać kwalifikacjami ponadzawodowymi lub ogólnozawodowymi. Przypomnijmy – kwalifikacje ponadzawodowe opisane są zbiorami umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych wspólnych dla branży lub sektora gospodarki, w której zawód funkcjonuje (np. branża budowlana, informatyczna). Natomiast kwalifikacje ponadzawodowe obejmują także kwalifikacje kluczowe, które definiuje się jako wspólne dla wszystkich zawodów. W tym przypadku kwalifikacje te będą wspólne dla wszystkich specjalności objętych standardem kształcenia na kierunkach pedagogicznych, w tym i specjalności, na których przygotowuje się doradców zawodowych.

Po analizie zapisów zawartych w standardach kształcenia nasuwa się następujący wniosek: standardy kształcenia opisują kwalifikacje ponadzawodowe i ogólnozawodowe dla poszczególnych kierunków studiów, a nie ukazują kwalifikacji podstawowych dla zawodu, które interesują osoby wybierające – konkretną specjalność, zawód. W związku z tym, gdyby doradcy zawodowi ograniczyli się tylko do standardów edukacyjnych, wówczas udzielaliby niepełnych informacji. Pomocnym staje się standard kwalifikacji zawodowych, który doskonale uzupełnia standard edukacyjny, a przez to ukazane zostają wymagania stawiane przez rynek pracy.

Użyteczność standardów kwalifikacji zawodowych w pracy doradców zawodowych została m.in. potwierdzona wynikami badań własnych⁷⁰ prowadzonych w latach 2003–2007. Standard posłużył do skonstruowania narzędzia badawczego diagnozującego poziom samooceny posiadanych kwalifikacji zawodowych, kreślonych poprzez zbiór wiedzy, umiejętności i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zawodu. O wypełnienie kwestionariusza ankiety poproszone zostały osoby rozpoczynające oraz kończące proces kształcenia. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że standard kwalifikacji zawodowych w przypadku:

⁷⁰ M. Żurek: *Oczekiwania pracodawców a model kształcenia pedagogów pracy*. Badania własne prowadzone w ramach rozprawy doktorskiej.

- 1) osób rozpoczynających proces kształcenia przyczynił się do zapoznania ich z rzeczywistymi wymaganiami zawodu/specjalności, jakie postawią przed nimi po ukończeniu procesu kształcenia przyszli pracodawcy, w ten sposób zwiększył poziom świadomości dokonanego wyboru oraz sprecyzował oczekiwania i wymagania, jakie oni, jako przyszli studenci powinni „wyegzekwować” od kadry nauczającej;
- 2) osób kończących naukę – stał się podstawą do samooceny nabytych przez nich umiejętności, wykształconych w procesie kształcenia cech psychofizycznych, a tym samym narzędziem oceny jakości kształcenia pod kątem oczekiwań pracodawców.

Poprzez zastosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym zwiększa się trafność podejmowanych przez jednostki decyzji edukacyjnych i zawodowych, przez co minimalizowane są koszty społeczne i materialne, wynikające z niewłaściwych wyborów. Z kolei szkoły wyższe, znając wymagania rynku pracy sformułowane w postaci standardów kwalifikacji zawodowych i uwzględniając je w treściach kształcenia, będą mogły wypełniać podstawowe zadanie, jakim jest kształcenie studentów zgodnie z potrzebami rynku pracy, w celu ich przygotowania do przyszłej pracy zawodowej.

* * *

Podstawowym celem poradnictwa zawodowego jest stymulacja rozwoju zawodowego młodzieży i dorosłych, prowadząca do umożliwienia aktywnego i samodzielnego wyboru własnej drogi zawodowej⁷¹. Standardy kwalifikacji zawodowych są jednym z rzetelniejszych źródeł informacji zawodowej i z pewnością przyczynią się do podejmowania przez ich odbiorców bardziej świadomych decyzji związanych z wyborem zawodu.

Standardy kwalifikacji zawodowych ze względu na odbiorców informacji – jednostki w różnym wieku, podejmujące decyzje związane z wyborem zawodu, szkoły lub pracy, mają bardzo szerokie zastosowanie. Jedynym ograniczeniem są możliwości percepcyjne poszczególnych grup odbiorców oraz brak wystarczającej wśród doradców wiedzy na ich temat.

Jako źródło informacji zawodoznawczej, obok opisów zawodów, charakterystyk zawodów, standardów kształcenia w uczelniach wyższych i innych, standardy powinny stać się podstawowym wyposażeniem warsztatu pracy każdego doradcy zawodowego w Polsce.

Bibliografia

- Watts, Sultana R., *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa karier*. KG OHP, Warszawa 2005.

⁷¹ K. Lelińska: *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. KG OHP, Warszawa 2006.

- Flaszyńska E., *Instytucje rynku pracy i ich rola w rozwoju działań partnerskich* (prezentacja multimedialna). MPiPS, Warszawa 2005.
- Sear S., *A definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective*, „Vocational Guidance Quarterly”, nr 31, 1982.
- Lelińska K., *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. KG OHP, Warszawa 2006.
- Lelińska K., Sołtysińska G., Gruza M., *Zawody szkolnictwa zawodowego – vademecum informacyjne doradcy zawodowego*. MEN, Warszawa 2006.
- *Przewodnik po zawodach*. Wydanie II. MGPIPS, Warszawa 2003.
- *Teczki informacji o zawodach*. KUP, Warszawa 1996.
- Bross J.D., *Jak podejmować decyzje*. PWN, Warszawa 1965
- *Standardy kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela*. RGSzW, Warszawa 2007.

11. Legalizacja i standaryzacja w działalności Krajowej Izby Gospodarczej

Wojciech Januszko

11.1. Trochę historii

Izby gospodarcze to jedna z najstarszych form działania zbiorowego przedsiębiorców. Na ziemiach polskich samorząd gospodarczy powstał w okresie niewoli. Pierwszymi izbami samorządowymi były izby handlu i przemysłu w zaborze austriackim (1850 r.) i izby przemysłowo-handlowe w zaborze pruskim (1851 r.). Natomiast w zaborze rosyjskim samorząd nie występował w żadnej formie, gdyż nie mieścił się on w doktrynie samodzierżawia carskiego. Utworzenie jednolitego rynku wewnętrznego było jednym z najważniejszych zadań, jakie stanęły przed odrodzonym po okresie zaborów państwem polskim. Uznano wówczas, że najlepszym, dla procesu tworzenia jednolitego organizmu gospodarczego kraju, będzie skupienie wszystkich grup przedsiębiorców w izbach samorządowych jako instytucjach związanych z państwem. Oznaczało to uznanie samorządu gospodarczego za podmiot administracji publicznej, równorzędny administracji rządowej i samorządowi terytorialnemu.

Uwieńczeniem prac legislacyjnych były rozporządzenia Prezydenta RP z 1927 r. o izbach rzemieślniczych i przemysłowo-handlowych oraz rozporządzenie z 1928 r. o izbach rolniczych. W wyniku tych aktów prawnych powstały izby gospodarcze jako podmioty administracji publicznej. Upodmiotowienie ustrojowe samorządu gospodarczego w II Rzeczypospolitej znalazło wyraz prawny w ustawie konstytucyjnej z dnia 23 kwietnia 1935 r. art. 72. ust. 2 – „Administrację państwową sprawuje: a) administracja rządowa, b) samorząd terytorialny, c) samorząd gospodarczy”. Wybuch II wojny światowej przerwał działalność samorządu gospodarczego w Polsce na wiele dziesięcioleci. Przesłanki odrodzenia samorządu gospodarczego stworzyła ponownie transformacja ustroju politycznego i gospodarczego w 1989 r. Wszystkie izby gospodarcze są obecnie stowarzyszeniami prywatno-prawnymi, bez władztwa administracyjnego. W przeciwieństwie do II Rzeczypospolitej izby gospodarcze w III Rzeczypospolitej należą do modelu anglosaksońskiego. Żadna z nich nie ma charakteru powszechnego, nie może być reprezentatywnym partnerem śro-

dowiska przedsiębiorców wobec administracji rządowej i samorządu terytorialnego. W rezultacie, trwający w Polsce już 15 lat proces transformacji ustrojowej, dokonuje się bez udziału samorządowych izb gospodarczych. Takie reformy gospodarcze, jak prywatyzacja i restrukturyzacja gospodarki przeprowadzane są przez urzędników administracji rządowej, bez udziału najbardziej zainteresowanego i kompetentnego w tej dziedzinie czynnika obywatelskiego, czyli przedsiębiorców.

Początkiem procesu stopniowej odbudowy działalności izb było utworzenie Krajowej Izby Gospodarczej. Na zebraniu założycielskim, 13 lutego 1990 r., w jawnym głosowaniu przyjęto uchwałę o powołaniu Izby. Przedstawiciele 13 założycieli wybrali następnie Radę Izby oraz Komisję Rewizyjną.

Dwa dni później sądowy wpis do rejestru dał początek najnowszej historii samorządu gospodarczego w Polsce.

11.2. Krajowa Izba Gospodarcza

Do głównych zadań Krajowej Izby Gospodarczej należy pomoc przedsiębiorcom w prowadzeniu ich działalności. KIG organizuje i wspiera wszelkie działania na rzecz rozwoju i podnoszenia konkurencyjności polskiej gospodarki i pod tym kątem ocenia działania podejmowane przez władze państwowe i samorządowe. Reprezentuje interesy polskich przedsiębiorców w stosunkach z prezydentem RP, parlamentem, rządem i samorządami lokalnymi, m.in. opiniując projekty aktów prawnych dotyczących gospodarki.

W strukturach Krajowej Izby Gospodarczej znajdują się wyspecjalizowane biura, m.in. Biuro Współpracy z Zagranicą czy Biuro ds. Unii Europejskiej. Izba organizuje misje handlowe w kraju i na świecie, wystawy, targi, sympozja, seminaria oraz inne formy promocji przedsiębiorczości i handlu zagranicznego.

KIG prowadzi doradztwo prawne dla firm, legalizuje, potwierdza i wydaje dokumenty handlowe oraz certyfikaty. Prowadzi też Dział Karnetów ATA. Przy KIG działa Sąd Arbitrażowy – samodzielna jednostka o charakterze sądu polubownego, rozstrzygająca spory pomiędzy podmiotami gospodarczymi.

KIG jest organizatorem i realizatorem wielu uznanych w kraju konkursów i programów promocyjnych, którym patronują najwyższe autorytety polityczne i gospodarcze, m.in. prezydent RP oraz ministrowie odpowiedzialni za resorty: gospodarki, pracy, polityki społecznej. KIG jest wydawcą różnego rodzaju publikacji i katalogów.

Izba reprezentuje środowisko polskich przedsiębiorców w Stowarzyszeniu Europejskich Izb Handlowo-Przemysłowych EUROCHAMBRES – zrzeszającym europejskie izby gospodarcze oraz w Międzynarodowej Izbie Handlowej (ICC) w Paryżu.

11.3. Legalizacja i standaryzacja

W ramach działań i inicjatyw Krajowej Izby Gospodarczej ukierunkowanych na szeroko pojętą standaryzację życia społeczno-gospodarczego można wyróżnić: opracowanie Kodeksu etyki działalności gospodarczej, legalizację dokumentów wymaganych w handlu międzynarodowym, wydawania zaświadczeń związanych z działalnością gospodarczą, wydawanie niektórych dokumentów celnych (np. karnet ATA), ustanowienie Polskiej Nagrody Jakości, propagowanie wartości marki, rozwijanie przedsiębiorczości oraz propagowanie stosowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w sferach życia społeczno-gospodarczego.

Kodeks etyki

Kodeks Etyki został opracowany na zlecenie Krajowej Izby Gospodarczej przez Fundację „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym” na podstawie materiałów Institute of Business Ethics z Londynu.

W preambule Kodeksu czytamy: „Budowanie gospodarki rynkowej w Polsce jest związane z koniecznością przestrzegania zasad etyki i kultury przedsiębiorczości. Krajowa Izba Gospodarcza dostrzega dążenie do uczciwości i rzetelności w działalności gospodarczej wśród rosnącej grupy przedsiębiorców, dla których przestrzeganie norm etycznych i powszechnie przyjętych wzorców zachowań staje się faktem. Działania zmierzające do zapewnienia wysokiej jakości produktów i usług, rzetelności wobec kontrahentów, pracowników skarbu państwa i środowiska świadczą o odpowiedzialnym podejściu do kierowania firmą i są m.in. źródłem sukcesu. W warunkach dużej konkurencji firma nie może funkcjonować w dłuższym okresie bez korzystnej oceny otoczenia i bez przestrzegania norm etycznych. Krajowa Izba Gospodarcza zachęca przedsiębiorców do przyjmowania Kodeksów etyki i informowania o tym klientów i kontrahentów. Wzorem dla tych zasad, przyjmowanych przez indywidualne podmioty, może być prezentowany Kodeks etyki w działalności gospodarczej. Krajowa Izba Gospodarcza stoi na stanowisku, że we wszystkich działaniach przedsiębiorstwa niezbędne jest zachowanie podstawowych wartości etycznych i uznanie zobowiązań wobec wszystkich zainteresowanych działalnością firmy. Uczciwość jest warunkiem koniecznym dla osiągnięcia stabilności przedsiębiorstwa i sukcesu. Reputacja firmy i zaufanie do niej jest jedną z największych wartości firmy. Przyjęcie Kodeksu powinno oznaczać uznanie wspomnianych wartości i zobowiązanie do regularnego monitorowania przestrzegania przyjętych norm⁷².

⁷² Więcej na stronie: http://www.iped.pl/kodeks_etyki.php.

Legalizacja dokumentów handlowych

KIG wykonuje czynności izb przemysłowo-handlowych i handlowych z zakresu legalizacji dokumentów wymaganych w handlu międzynarodowym. Legalizacje dokonywane są w Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie i w imieniu KIG w izbach gospodarczych w kilkudziesięciu miastach Polski.

Zakres legalizacji dokumentów wymaganych w handlu międzynarodowym dotyczy następujących czynności:

- 1) legalizacja umów, kontraktów, faktur handlowych, specyfikacji, listów przewozowych, świadectw fitosanitarnych, świadectw weterynaryjnych, świadectw radioaktywności, pełnomocnictw;
- 2) wystawianie świadectw pochodzenia towarów dostarczanych w ramach zakupów finansowanych ze środków Wspólnoty Europejskiej i innych subwencji, w przypadkach gdy tak przewidują umowy międzynarodowe lub jeśli wydanie świadectwa pochodzenia nie jest w gestii organów celnych;
- 3) w wyjątkowych wypadkach, np. na potrzeby bankowe, wystawianie dodatkowych świadectw pochodzenia lub legalizacja świadectwa pochodzenia, wynikająca z przepisów kodeksu celnego.

O legalizację dokumentów i świadectwa pochodzenia mogą ubiegać się przedsiębiorstwa zarejestrowane w Polsce.

Wydawanie dokumentów

Krajowa Izba Gospodarcza uprawniona jest do wydawania:

- 1) zaświadczeń o statusie prawnym podmiotu gospodarczego, jego przedmiocie działalności i zasadach reprezentacji oraz innych podstawowych okolicznościach związanych z prowadzoną działalnością,
- 2) zaświadczeń o następstwie prawnym oraz wszelkich innych okolicznościach powodujących przejście praw i obowiązków,
- 3) zaświadczeń/certyfikatów o zaistnieniu okoliczności mogących stanowić podstawę do zwolnienia od odpowiedzialności kontraktowej.

Wydawanie Karnetów ATA

Karnet ATA jest specjalnym międzynarodowym dokumentem celnym, który umożliwia i usprawnia czasową odprawę celną towarów, wywożonych w celach akwizycyjnych i wystawienniczych, a także wyposażenia zawodowego. Dokument ten został opracowany przez Radę Współpracy Celnej z pomocą Międzynarodowego Biura Izb Handlowych, działającego przy Międzynarodowej Izbie Handlowej w Paryżu. Karnet ATA upoważnia do przewożenia towarów przez tereny państw zrzeszonych w łańcuchu gwarancyjnym ATA (obecnie 62 kraje).

Konwencja ATA przewiduje następujące kategorie towarów, które mogą być przewożone z zastosowaniem karnetu ATA:

- próbki i wzory handlowe: wywożone za granicę w celach akwizycji, rozpoznania rynku, zademonstrowania wzorów przed zawarciem kontraktu handlowego,
- towary przeznaczone na targi i wystawy: wszelkiego rodzaju eksponaty, obudowy stoisk, wystrój stoisk itp.,
- wyposażenie zawodowe: sprzęt filmowy i telewizyjny, rekwizyty teatralne, instrumenty muzyczne, sprzęt sportowy, aparatura badawcza, narzędzia itp.

Karnet ATA eliminuje zawiłą procedurę celną związaną z odprawą czasową. Użytkownik karnetu nie musi wypełniać dokumentu SAD, deklaracji celnych, czy też składać depozytów na wszystkich przekraczanych granicach.

Na podstawie karnetu ATA można wwieźć towar do jednego lub kilku krajów. Prawo do nabywania karnetów przysługuje zarówno osobom prawnym, jak też fizycznym, po złożeniu fotokopii odpowiednich dokumentów (regon, wpis do rejestru o działalności gospodarczej, NIP).

Istotnym ułatwieniem, szczególnie dla przewoźnych wyposażenie zawodowe, jest możliwość wielokrotnego wykorzystywania karnetu – w ciągu 12 miesięcy ważności – do różnych krajów, ale bez zmiany specyfikacji⁷³.

Polska Nagroda Jakości

Polska Nagroda Jakości została ustanowiona przez: Krajową Izbę Gospodarczą, Polskie Centrum Badań i Certyfikacji oraz Fundację Teraz Polska. Jej model został opracowany w oparciu o koncepcję Europejskiej Nagrody Jakości (EFQM).

Zarządzanie przez Jakość – ZPJ zawarte w idei Polskiej Nagrody Jakości, jest filozofią kształtującą pozytywne relacje pomiędzy: produktywnością, konkurencyjnością i jakością wyrobów oraz usług, ochroną środowiska, bezpieczeństwem i higieną pracy, a także pomiędzy kierownictwem i pracownikami oraz pomiędzy przedsiębiorstwem i społeczeństwem, które w efekcie kształtują „Jakość Życia” (kulturę, wychowanie, etykę oraz poziom materialny) jednostki, grupy oraz społeczeństwa. Zarządzanie przez Jakość jest więc nową filozofią społeczną, która swoją ideą obejmuje całą sferę dotyczącą zarządzania.

Model doskonalenia zarządzania Polskiej Nagrody Jakości posiada szereg struktur modelowych, a między innymi: zarządzanie innowacjami, zarządzanie ryzykiem, zarządzanie wiedzą⁷⁴.

Program MARKA-MARKOM

KIG jest jednym z inicjatorów Programu MARKA-MARKOM, który zapoczątkował w Polsce, po ponad pół wieku przerwy i upadku, renesans instytucji MARKI. Pojęcie „marki” powróciło do gospodarki i życia społecznego, do kanonu wartości biznesu, rzeczywistości rynkowej, świadomości przedsiębiorców i konsumentów, słownika polityków, sfery badań naukowych, języka me-

⁷³ Więcej na stronie: <http://www.kig.pl>.

⁷⁴ Szczegóły na stronie: <http://www.pnj.pl>.

diów i języka codziennego, kręgu zainteresowania zwykłych ludzi. Nastąpiła restytucja marki jako symbolu doskonałości, perfekcji i lojalności. Powstała również świadomość wagi marki jako kapitału i najskuteczniejszego atutu konkurencyjnego.

Program MARKA-MARKOM to: kilkanaście tysięcy egzemplarzy unikalnych książek, cykle seminariów i konferencji, wystawy, badania i sondaże, liczne publikacje, wywiady, audycje telewizyjne i radiowe, prace naukowe, czynne uczestnictwo w międzynarodowych kongresach, wielkie imprezy środowiskowe, udział w pracach legislacyjnych (m.in. ustawa Prawo własności przemysłowej), setki konsultacji dla biznesu, wykłady dla studentów, przywrócenie należnego miejsca najstarszemu czynnemu przedsiębiorstwu świata – Królewskiej Kopalni Soli w Wieliczce, ogólnopolskie i środowiskowe akcje edukacyjne⁷⁵.

Program „Przedsiębiorstwo Fair Play”

Program Promocji Kultury Przedsiębiorczości „Przedsiębiorstwo Fair Play” jest przedsięwzięciem realizowanym na skalę ogólnopolską, ukierunkowanym na propagowanie zasad etyki i kultury przedsiębiorczości w biznesie. Jest program, w którym oceniany jest sposób i styl prowadzenia działalności gospodarczej i ma na celu wyróżnienie przedsiębiorców, którzy w swej działalności kierują się rzetelnością i zasadami etyki. Ideą programu jest promocja etyki w działalności gospodarczej, przy czym etyka ta rozumiana jest jako zespół norm rzetelnego postępowania we wzajemnych relacjach przedsiębiorców z klientami, kontrahentami, pracownikami, wspólnikami oraz społecznością, władzą lokalną i państwową, norm zgodnych z obowiązującym prawem i powszechnie przyjętymi normami społecznymi. Program Promocji Kultury Przedsiębiorczości „Przedsiębiorstwo Fair Play” prowadzony jest pod patronatem Marszałków i Wojewodów oraz przy bliskiej współpracy z Urzędami Marszałkowskimi⁷⁶.

Projekt „Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy”

Celem projektu „Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy” jest wzmocnienie dotychczasowych działań na rzecz poprawy kultury przedsiębiorczości w zakresie relacji pracodawca-pracownik. Głównym celem Partnerstwa „Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy” jest uzyskanie poprawy w zakresie kultury zatrudnienia pracowników poprzez określenie i wdrożenie standardów „Zatrudnienia Fair Play”. Poprzez opracowanie i wdrożenie standardów „Zatrudnienie Fair Play” przedsiębiorstwa łatwiej dostosują się do zmian strukturalnych i to

⁷⁵ Więcej na stronie Instytutu Marki Polskiej: <http://www.imp.org.pl>.

⁷⁶ Szczegóły na stronie: <http://www.przedsiębiorstwo.fairplay.pl>.

bez zbędnych zwolnień pracowników i eliminacji czynnika pracy z procesu wytwórczego⁷⁷.

Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych

Krajowa Izba Gospodarcza poprzez swoich przedstawicieli aktywnie uczestniczyła w opracowywaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Będąc reprezentantem samorządu gospodarczego zamierza szeroko rozpropagować tę problematykę w celu upowszechniania i wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych przez pracodawców. Działania te będą realizowane między innymi poprzez prezentację tej problematyki na stronach internetowych organizacji zrzeszonych w Krajowej Izbie Gospodarczej oraz cykle szkoleń i seminariów dla pracodawców i przedsiębiorców. Przedmiotem analizy jest przygotowanie możliwości potwierdzania spełniania standardów poprzez wydawanie odnośnych certyfikatów.

Krajowa Izba Gospodarcza podejmie także działania dla identyfikacji już funkcjonujących na rynku pracy lub nowych zawodów, dla których wskazane byłoby opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych.

Bibliografia

- *Samorząd w Polsce. Istota, formy, zadania* pod red. S. Wykrętowicza, Wydawnictwo WSB, Poznań 2004.
- Januszko W., *Systemy informacji gospodarczej*, Wydawnictwo SBP, Warszawa 2001.

⁷⁷ Więcej na stronie: <http://www.praca.fairplay.pl/>.

12. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w rzemiośle

Maciej Prószyński

Organizacja rzemiosła, działając na jego rzecz w środowisku rzemieślniczym realizuje ważne zadania w dziedzinie oświaty zawodowej, wykonując zapisy zawarte w ustawie o rzemiośle i innych aktach prawnych oraz w statutach. Kształcenie ustawiczne rzemieślników i osób u nich zatrudnionych, potwierdzanie kwalifikacji zawodowych na poziomie czeladniczym i mistrzowskim oraz nadzór nad procesem kształcenia osób młodocianych, zatrudnionych przez pracodawców w celu przygotowania zawodowego to podstawowe dziedziny zainteresowania organizacji rzemiosła.

Poprawa pozycji rynkowej oraz wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa w dużej mierze uzależnione są od kwalifikacji jego kadry. O rozwoju i przetrwaniu firmy decydują m.in. wiedza i umiejętności jej pracowników.

Edukacja szkolna zakończona uzyskaniem świadectwa, stwierdzającego pewien poziom wykształcenia ogólnego i przygotowania zawodowego stanowi podstawę do dalszego uzupełniania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych.

Postęp techniczny, zmiany technologiczne, potrzeba wdrażania systemów jakościowych wymagają zarówno od właścicieli firmy, jak też jej pracowników, elastycznego dopasowywania się do warunków rynkowych, ciągłego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowej wiedzy, często nie związanej z wcześniej wyuczonym zawodem.

Dlatego właściciele przedsiębiorstw, chcący umocnić swoją pozycję na rynku oraz zainteresowani rozwojem firmy, muszą dbać o stałe podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie zawodowe swoje i osób zatrudnionych.

Osoby zatrudnione nabywają wiedzę i umiejętności w całym okresie aktywności zawodowej. Umiejętności zdobywane w procesie pracy lub poprzez udział w zorganizowanych szkoleniach mogą poświadczyć formalnymi dokumentami, potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe. Jest to korzystne zarówno z punktu widzenia interesów pracownika – bo ułatwia dalsze zatrudnienie lub zmianę pracy – jak też pracodawcy, który może właściwie ocenić rzeczywistą przydatność pracownika w kontekście potrzeb kadrowych swojego przedsiębiorstwa.

12.1. Egzaminy w Izbach Rzemieślniczych

System izbowych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich jest prawnie umocowany w Polsce oraz znany w krajach Unii Europejskiej, co jest nie bez znaczenia w kontekście tworzenia jednolitego rynku pracy oraz procesów emigracji zarobkowej.

Cechą charakterystyczną izbowych egzaminów jest ich otwartość i dostępność dla różnych grup kandydatów, tj. zarówno młodocianych absolwentów nauki zawodu u rzemieślnika, jak też osób dorosłych, poszukujących możliwości potwierdzenia kwalifikacji nabytych w drodze pracy zawodowej i przygotowania teoretycznego.

Podstawą prawną systemu egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne powołane przez izby rzemieślnicze jest ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle⁷⁸ oraz wydane na podstawie zawartej w niej delegacji *rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005 r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych*⁷⁹.

Dokument ten określa szczegółowe warunki i tryb powołania komisji oraz przeprowadzania egzaminów, a także warunki dopuszczenia do egzaminów czeladniczego i mistrzowskiego.

Ustalenia dokonane przez Ministra Edukacji Narodowej są zgodne z sugestiami środowiska rzemieślniczego, wynikającymi z wieloletniej praktyki przeprowadzania egzaminów. Dla wyniku egzaminu i prawidłowej oceny kwalifikacji kandydata istotne są bowiem jego umiejętności i wiedza, a nie formalistyczne procedury związane z przystąpieniem do egzaminu i jego przeprowadzeniem. Decydować musi rzeczywista znajomość zawodu, a nie umiejętność zdawania egzaminu.

Izby rzemieślnicze mogą powoływać komisje egzaminacyjne w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła i w pierwszej kolejności dotyczy to zawodów popularnych dla nauki organizowanej przez pracodawców rzemieślników.

W całym kraju izby rzemieślnicze w roku 2006 powołały **ponad tysiąc komisji czeladniczych i tyleż komisji mistrzowskich**. Do pracy w komisjach **zorganizowano blisko osiem tysięcy** uznanych fachowców w różnych dziedzinach.

Komisje pracują w okresie pięcioletnich kadencji, a ich członkowie są zobowiązani do udziału w szkoleniach dotyczących organizacji egzaminu oraz metodyki i dydaktyki egzaminowania. Szkolenia organizują izby rzemieślnicze na podstawie programu zaakceptowanego przez Związek Rzemiosła.

⁷⁸ Dz.U. Nr 112, poz. 979 z 2002 r. – tekst jednolity i Dz.U. Nr 137, poz. 1304 z 2003 r.

⁷⁹ Dz.U. Nr 215, poz. 1820.

Członkami izbowych komisji egzaminacyjnych są głównie rzemieślnicy, prowadzący działalność gospodarczą, co ma bardzo istotne znaczenie dla organizacji egzaminów praktycznych. W komisjach są także nauczyciele ze szkół zawodowych i placówek oświatowych, współpracujących z izbami rzemieślniczymi.

Komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych są uprawnione do przeprowadzania egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza „w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła”, występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Wobec braku listy rzemiosł jako dokumentu formalnego oraz kierując się potrzebą stworzenia **jednolitych ram systemu izbowych komisji egzaminacyjnych na terenie kraju** – Zarząd Związku Rzemiosła Polskiego uznał za konieczne ustalenie wykazu zawodów, w których izby rzemieślnicze powołują komisje egzaminacyjne. W ten sposób powstała lista zawodów rzemieślniczych, w których izby rzemieślnicze mogą przeprowadzać egzaminy i wydawać dyplomy mistrzowskie i świadectwa czeladnicze.

Obecnie w wykazie znajduje się 111 zawodów, odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, wśród których 53 to zawody „szkolne”, a pozostałe to zawody pozaszkolne, ale wszystkie występują w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Wykaz ten jest otwarty i możliwe jest jego uzupełnianie o nowe zawody.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005 r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych⁸⁰, komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych przeprowadzają egzaminy na tytuły czeladnika i mistrza w odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Dokumenty kwalifikacyjne (świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie) uzyskane przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych są równorzędnymi w rozumieniu prawa z dowodami wystawianymi przez komisje okręgowe i państwowe komisje egzaminacyjne tworzone przez kuratorów.

Do **egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika** może przystąpić między innymi osoba, która ukończyła naukę zawodu u rzemieślnika oraz do kształcanie teoretyczne w szkole lub w formach pozaszkolnych i spełnia inne warunki dotyczące długości stażu pracy, rodzaju i zakresu już posiadanych kwalifikacji zawodowych lub typu ukończonej szkoły.

Świadectwo czeladnicze jest podstawowym dokumentem, potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w rzemiośle. Uprawnia do podjęcia pracy w charakterze pracownika wykwalifikowanego i zajmowania stanowisk, wymagających kwalifikacji, a po odbyciu trzyletniego stażu pracy do ubiegania się o przystąpienie do egzaminu mistrzowskiego.

⁸⁰ Dz.U. nr 215 poz. 1820.

Do **egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł mistrza** może przystąpić osoba, która spełnia warunki dotyczące długości stażu pracy, rodzaju i zakresu posiadanych kwalifikacji zawodowych lub typu ukończonej szkoły zawodowej, przy czym kandydat na mistrza musi ukończyć co najmniej szkołę ponadgimnazjalną.

Dyplom mistrzowski jest dokumentem, potwierdzającym najwyższe kwalifikacje rzemieślnicze w zawodzie i ułatwia posiadaczowi samodzielne prowadzenie działalności gospodarczej oraz zajmowanie stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwie, a także jest dokumentem, uprawniającym do szkolenia młodocianych pracowników (wraz ze świadectwem ukończenia kursu pedagogicznego).

Zakresy wymagań na egzaminach: czeladniczym i mistrzowskim w zawodzie wynikają ze standardów wymagań egzaminacyjnych określonych przez Zarząd ZRP⁸¹.

Odnośnie egzaminu czeladniczego wymagania te powiązane są przede wszystkim z programem szkolenia praktycznego i programem nauki teoretycznej, realizowanym przez szkołę zawodową. W zawodach „szkolnych” stosuje się standardy egzaminacyjne ustalone przez Ministra Edukacji Narodowej. W zawodach nienauczanych w szkole oraz na poziomie mistrzowskim Związek Rzemiosła Polskiego ustalił standardy w porozumieniu z izbami rzemieślniczymi, wykorzystując dotychczasowe doświadczenia własne i korzystając ze współpracy z zagranicznymi organizacjami izb rzemieślniczych, prowadzącymi działalność egzaminacyjną. Pozwala to na porównywanie polskich izbowych dokumentów z lokalnymi w krajach przyjmujących (np. w Niemczech), co ma istotne znaczenie dla polskich obywateli poszukujących tam pracy.

Od kandydatów na czeladnika oczekiwane są podstawowe umiejętności i wiadomości niezbędne do prawidłowego wykonywania zawodu, natomiast kandydatom na mistrzów stawiane są zdecydowanie wyższe wymagania. Komisje oczekują od nich większej biegłości w wykonywaniu trudniejszych prac praktycznych, bardziej skomplikowanych i wymagających większej umiejętności zawodowej, znajomości procesów technologicznych oraz gruntowniejszych wiadomości z zakresu materiałoznawstwa, a także przepisów prawa pracy i związanych ze szkoleniem uczniów.

Egzamin czeladniczy i egzamin mistrzowski odbywają się w dwóch etapach: praktycznym i teoretycznym, przy czym kolejność ich zdawania ustala przewodniczący komisji, w porozumieniu z izbą rzemieślniczą:

- **Etap praktyczny** polega na samodzielnym wykonaniu przez zdającego zadań egzaminacyjnych sprawdzających umiejętności praktyczne.
- **Etap teoretyczny** odbywa się w dwóch częściach: pisemnej i ustnej.

⁸¹ Dostępne na stronie: <http://www.zrp.pl>.

Zadania egzaminacyjne do etapu praktycznego i pytania do obu części etapu teoretycznego oraz zestawy tych pytań, uwzględniające standardy wymagań, przygotowują członkowie zespołu egzaminacyjnego w uzgodnieniu z przewodniczącym. Materiały te zatwierdza izba rzemieślnicza.

W trakcie wykonywania zadań praktycznych ocenie komisji podlegają takie elementy, jak:

- właściwe dobieranie narzędzi, przyrządów i przyborów oraz umiejętność prawidłowego posługiwania się nimi,
- zachowanie właściwej postawy przy pracy,
- przestrzeganie zasad bhp i ppoż. oraz ochrony środowiska naturalnego,
- zachowanie prawidłowej kolejności czynności przy wykonywaniu zadania praktycznego,
- czystość, dokładność i systematyczność pracy,
- szybkość orientowania się kandydata w nowym otoczeniu warsztatowym.

Kandydaci, którzy złożą egzaminy z pomyślnym wynikiem końcowym, otrzymują z izby rzemieślniczej świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski, stosownie do rodzaju zdanego egzaminu.

Rzemieślnicze dowody kwalifikacji zawodowych: świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie, opatrywane są okrągłą pieczęcią z Godłem, co nadaje im charakter dokumentów państwowych.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej coraz więcej osób zamierza wykonywać zawód w krajach członkowskich, posługując się jednocześnie posiadanymi dokumentami, potwierdzającymi kwalifikacje. Zgodnie z prawem międzynarodowym dokument, który będzie wprowadzony do obrotu prawnego z zagranicą, musi być zalegalizowany, czyli uzyskać swoistą autoryzację.

Związek Rzemiosła Polskiego jest upoważniony do legalizowania wystawionych przez izby rzemieślnicze dyplomów mistrzowskich i świadectw czeladniczych, którymi ich posiadacze zamierzają posługiwać się za granicami naszego kraju.

Z punktu widzenia kandydata najbardziej interesująca jest przejrzystość uzyskanego dokumentu i jego czytelność, co daje szansę porównywalności z dokumentami kwalifikacyjnymi innych krajów. Europejski rynek pracy daje szansę ludziom mobilnym, ale aby ją wykorzystać, muszą mieć swobodę podejmowania pracy, dysponując „dobrymi” dokumentami. W innych krajach europejskich, wbrew poglądom upowszechnianym przez polską prasę, dokumenty kwalifikacyjne są potrzebne i do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, i do uzyskania odpowiedniego wynagrodzenia (taryfikatory płacowe). Nadal w opinii publicznej tych krajów „rzemiosło oznacza kwalifikacje, a kwalifikacje są gwarantem jakości”.

Przyjęcie jednolitych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest dlatego tak istotne dla znaczenia i jakości dokumentu uzyskanego w efekcie procesu nauki, potwierdzonej egzaminem kwalifikacyjnym.

Na uwagę zasługuje, iż liczna grupa osób, pracujących od lat za granicą, uzyskała polskie dokumenty kwalifikacyjne w roku bieżącym, spełniając w ten

sposób oczekiwania (żądania!) potencjalnego lub obecnego zagranicznego pracodawcy – ta uwaga dot. zarówno krajów europejskich, jak i Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej. Interesujące jest, że osoby te wcześniej pracowały w zawodzie na terenie Polski, ale nie żądano od nich dokumentów potwierdzających kwalifikacje, wystarczyło oświadczenie o znajomości zawodu bądź świadectwo szkolne. Osoby już zatrudnione w innych krajach unijnych spotykają się w ostatnim okresie z żądaniem pracodawców, aby przedstawiły dowód kwalifikacji, przy czym pracodawcy z krajów Europy Zach. preferują – wg oświadczeń zainteresowanych – dokumenty izbowe.

Środowisko rzemieślnicze wielokrotnie wносиło o powrót do rzeczowej dyskusji na temat potrzeby wykazywania kwalifikacji zawodowych przez osoby, wykonujące działalność związaną z zagrożeniem życia i zdrowia ludzkiego czy naprawę przedmiotów o znacznej wartości. Przykłady można mnożyć, a najlepszą ilustracją są zawody motoryzacyjne, spożywcze czy optyki okularowej. Powinna zostać ustalona urzędowa lista zawodów, których wykonywanie na rynku usług byłoby możliwe po wykazaniu się określonymi w ustawie o rzemiośle kwalifikacjami zawodowymi. Pozwoli to w przyszłości na uregulowanie rynku usług i przyczyni się do wyrównania szans polskiego obywatela na europejskim rynku pracy.

Dokumenty wydawane przez izby rzemieślnicze w krajach UE są znane i rozpoznawane przez pracodawców, także dlatego, że ten system funkcjonuje w Europie od kilkuset lat. Egzaminy sprawdzające wiedzę i umiejętności absolwentów nauki zawodu przeprowadzane przez pracodawców są bardzo dobrym miernikiem poziomu przygotowania zawodowego. Oceny tej dokonują osoby, które w konsekwencji będą przyszłymi pracodawcami, gwarantując wysoki poziom, rzetelność i obiektywizm.

12.2. Nauka zawodu w rzemiośle i standaryzacja kwalifikacji zawodowych

Nauka w rzemiośle jest znaną i powszechną metodą zdobywania umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W procesie tym ważną rolę odgrywają nie tylko małe i średnie zakłady rzemieślnicze, ale także organizacje rzemiosła: cechy, izby rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego.

Celem nauki w rzemiośle jest uzyskanie przez młodocianego umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej niezbędnych do odpowiedzialnego wykonywania zawodu zarówno w charakterze pracownika, jak też w ramach samodzielnej działalności gospodarczej.

Nauka w rzemiośle odbywać się może w 104 zawodach, odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, zawartych w klasyfikacji zawodów i specjalności dla rynku pracy. Wśród tych zawodów są tzw. zawody szkolne, w których odbywa się nauka w szkołach oraz zawody spoza klasyfikacji szkolnej, które mają znaczenie gospodarcze na regionalnych lub lokalnych rynkach pracy. Młodociany odbywa u rzemieślnika zajęcia praktyczne na podstawie programu zaak-

ceptowanego przez Ministra Edukacji w odniesieniu do zawodów szkolnych, a w zawodach pozaszkolnych według programu, wynikającego ze standardu egzaminu czeladniczego. Bez względu na formę doksztalcania teoretycznego oraz rodzaj zawodu (szkolny, pozaszkolny) zakończeniem nauki zawodu u rzemieślnika jest egzamin czeladniczy.

Nauka zawodu u rzemieślnika składa się z dwóch integralnych części: praktycznej, realizowanej w procesie pracy w zakładzie rzemieślniczym oraz doksztalcania teoretycznego. Młodociani mogą wybrać formę doksztalcania teoretycznego w zasadniczej szkole zawodowej lub na kursie doksztalcającym albo u pracodawcy.

Obecnie młodociani, odbywający naukę rzemiosła w przeważającej części, bo w ok. 88% doksztalcają się w szkołach, ale w ok. 12% obowiązek doksztalcania teoretycznego realizują w systemie pozaszkolnym (stan utrzymuje się od kilku lat). Z drugiej formy korzysta głównie młodzież ze środowisk wiejskich i małych miasteczek oraz ucząca się w zawodach spoza klasyfikacji szkolnej. Możliwość szkolenia i uzyskiwania kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych tworzy szansę nauki i zdobycia kwalifikacji w zawodach unikalnych, o artystycznym i rękodzielniczym charakterze. Nauka zawodu u rzemieślnika organizowana jest w procesie pracy i dlatego duży wpływ na warunki, jakie muszą spełnić kandydaci, mają regulacje prawne związane z prawem pracy. Okoliczność, iż kandydat do nauki zawodu podpisuje z rzemieślnikiem umowę o pracę, nadaje mu podwójny status prawny; młodocianego pracownika i ucznia.

Podstawą organizacji nauki w zakładzie jest **umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego**, zawierana pomiędzy pracodawcą a młodocianym pracownikiem. Dane z 2006 r. pokazują, że liczba uczniów zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego zmniejszyła się o kilka procent, co niestety jest stałą tendencją.

Sytuacja taka jest spowodowana wpływem niżu demograficznego, nowymi ofertami szkół, ale także prowadzoną od kilku lat kampanią prasową, zniechęcającą młodzież do podejmowania nauki w szkołach zawodowych i propagującą edukację w szkołach z maturą. Na zmniejszenie się ilości uczniów w szkołach zawodowych i w rzemiośle ma również wpływ malejące znaczenie gospodarcze niektórych zawodów rzemieślniczych, wypieranych przez produkcję masową (np. szewc czy krawiec), co odstręcza od nich młodzież, a także uchylanie się młodzieży od podejmowania pracy w zawodach trudnych, np. w budownictwie.

Zawieranie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego pomiędzy uczniem a pracodawcą rzemieślnikiem odbywa się w cechu. W ramach nadzoru nad przygotowaniem zawodowym młodocianych cech odpowiada m.in. za prawidłowe przygotowanie treści umowy, sprawdzenie czy wszystkie prawne i organizacyjne warunki zostały spełnione, poinformowanie ucznia i szkolącego pracodawcę o przysługujących prawach i obowiązkach, udostępnienie programu nauki praktycznej, udzielenie pomocy w zorganizowaniu doksztalcania teoretycznego. Cechy prowadzą rejestry zawartych umów, dotyczących nauki

zawodu, a także wykazy wolnych miejsc u rzemieślników. Informacje o miejscach nauki publikowane są między innymi w lokalnej prasie, biuletynach cechowych, tablicach ogłoszeń, na cechowych stronach internetowych.

Duże rozproszenie uczniów w zakładach rzemieślniczych wywołuje określone problemy z zapewnieniem odpowiedniej jakości szkolenia zawodowego realizowanego u pracodawców. Stąd ważnym zadaniem organizacji rzemiosła jest nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego uczniów – młodocianych pracowników. Ma on na celu z jednej strony ochronę interesów uczących się tak, aby nauka zawodu przebiegała zgodnie z programem i w warunkach gwarantujących jego pełną realizację, a z drugiej wspomaganie merytoryczne i organizacyjne rzemieślników, którzy oprócz działalności gospodarczej decydują się na udział w realizacji zadań systemu oświaty. Zarząd Związku Rzemiosła Polskiego ustalił zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy **nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych**, który polega na:

- dostarczeniu przez cechy we współpracy z izbą rzemieślniczą niezbędnych materiałów, informacji i doradztwa związanych z procesem kształcenia praktycznego organizowanego u pracodawców rzemieślników;
- współdziałaniu izb rzemieślniczych i cechów z właściwymi organami administracji terenowej, kuratoriami, szkołami zawodowymi w zakresie planowania i organizowania – w formach szkolnego i pozaszkolnego – doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników, zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników;
- organizowaniu przez cechy, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów);
- organizowaniu przez izby rzemieślnicze szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów, upoważnionych do wykonywania zadań związanych z przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych u pracodawców rzemieślników;
- ocenie jakości szkolenia organizowanego u pracodawców rzemieślników, polegającej na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych.

Formalnie sprawowanie nadzoru powinno być ułatwione dzięki przepisom ustawy o rzemiośle, zgodnie z którą pracodawca, zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego zobowiązany jest do zrzeszenia się w organizacji rzemiosła.

Nauka zawodu realizowana z udziałem pracodawców umożliwia i ułatwia uczniom opanowanie umiejętności praktycznych i wiedzy zawodowej w stopniu, odpowiadającym oczekiwaniom pracodawców. Środowisko zakładu i naturalne warunki pracy mają istotny wpływ na kształtowanie zdolności uczniów i absolwentów do przystosowywania się do zmieniających się warunków rynkowych.

Wielkie znaczenie dla rozwoju zawodowego uczniów może mieć wymiana międzynarodowa młodych czeladników. Już w czasie kształcenia należy intensywnie propagować odbywanie wielomiesięcznych praktyk za granicą. W ten sposób młodzi ludzie poszerzają horyzonty, ale przede wszystkim gromadzą doświadczenia międzynarodowe, rozwijają umiejętności międzykulturowe, uczą się nawiązywania kontaktów oraz poznają sposób pracy i zwyczaje innego kraju. Zanim jednak do niej dojdzie, w sposób systematyczny zamierzamy, w ramach europejskich organizacji rzemieślniczych, dokonać rzetelnej analizy treści naszych programów nauczania i wymagań egzaminacyjnych. Pozwoli to na zidentyfikowanie nabytych i potwierdzonych kwalifikacji, a w konsekwencji na ich porównanie. To będzie pierwszy krok w kierunku zwiększenia mobilności czeladników, ale jego realność jest uzależniona m.in. także od porównywalności zawodów, a to mogą zapewnić tylko standardy kwalifikacji zawodowych.

Przedstawiona informacja o działalności oświatowej środowiska rzemieślniczego i jego organizacji daje jednoznaczną i wyczerpującą odpowiedź na zadawane nam pytanie o przyczyny, dla których Związek Rzemiosła Polskiego włączył się w prace nad przygotowaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. W naszym przekonaniu udział rzemieślników pracodawców w przygotowaniu ostatecznej wersji standardów w poszczególnych zawodach i ich pragmatyczne podejście do problemu, miały liczący się wpływ na jakość przyjętych opracowań.

Środowisko rzemieślnicze, realizując zadania oświatowe powierzone przez Państwo, czyli nadzór nad procesem kształcenia odbywającym się u pracodawców, będących rzemieślnikami i przeprowadzanie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich, a także, organizując kształcenie ustawiczne rzemieślników i ich pracowników przyjmie nowe krajowe standardy kwalifikacji zawodowych do stosowania w tych procesach.

Związek Rzemiosła Polskiego, po zakończeniu prac nad przygotowaniem standardów i nadaniu im ostatecznej treści, zamierza wykorzystać powstały materiał do:

- ewentualnego uzupełnienia i zmiany istniejących standardów egzaminacyjnych, stosowanych przez komisje izbowe,
- stosowania w procesie praktycznej nauki zawodu, zwłaszcza w zawodach pozaszkolnych,
- procesu kształcenia ustawicznego rzemieślników i pracowników ich przedsiębiorstw.

W pierwszej kolejności krajowe standardy kwalifikacji zawodowych będą wykorzystane podczas aktualizacji i ewentualnych zmian tekstu obecnych standardów egzaminacyjnych. Pracę tę zaplanowano do wykonania w roku 2008, co znakomicie komponuje się z terminami zakończenia procesu przygotowania krajowych standardów. Oczywiście pojawi się problem związany z nienaruszalnością standardów egzaminacyjnych w zawodach szkolnych, dla których decydem jest Minister Edukacji Narodowej, ale na poziomie czeladniczym pozostanie liczna grupa zawodów pozaszkolnych, w których izbowe komisje egza-

minacyjne przeprowadzają egzaminy, a pracodawcy rzemieślnicy zawierają umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych będą wykorzystane także przy ocenie standardów egzaminacyjnych na poziomie mistrzowskim.

Konsekwencją takich działań będzie upowszechnienie w środowisku rzemieślniczym krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w celu ich wykorzystania w procesie kształcenia młodocianych pracowników.

Środowisko rzemieślnicze opowiada się z całą mocą i przekonaniem za nadaniem krajowym standardom kwalifikacji zawodowych mocy dokumentu obowiązującego powszechnie jako podstawa wszelkich poczynań edukacyjnych, kończących się finałem w postaci świadectwa szkolnego czy dokumentu potwierdzającego posiadanie kwalifikacji zawodowych. Związek Rzemiosła Polskiego jest przeświadczony, iż jest to właściwa droga prowadząca do przejrzystości i czytelności systemu kwalifikacji zawodowych w naszym kraju.

Bibliografia

- Bednarczyk H. (1999), *Budowa wielopoziomowego modułowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej*, w: *Edukacja zawodowa i praca a przemiany społeczne*, Warszawa.
- Bednarczyk H., Shkylar A. (red.), *Jakość ustawicznej edukacji zawodowej*, ITeE – PIB; WSP ZNP, Radom – Warszawa 2006.
- Bross J.D. (1965), *Jak podejmować decyzje*. PWN, Warszawa.
- *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.), (2000), IBE–ITeE, Warszawa – Radom.
- Colardyn D., Bjonavold 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 Staff Working Document: *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Brussels, 8.7.2005 SEC(2005)957.
- *Edukacja społeczeństwa informacyjnego*, Moos J. (red.), (2004), Łódź.
- *Edukacja ustawiczna 2005. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005*. Bednarczyk H., Woźniak I. (red.), Warszawa 2005.
- *Encyklopedia prawna*, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004.
- Flaczyńska E. (2005), *Instytucje rynku pracy i ich rola w rozwoju działań partnerskich* (prezentacja multimedialna). MPiPS, Warszawa.
- Frieske K.W., Męcina J., Zalewski D. (2000), *Rola Partnerów Społecznych w Procesie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego w Polsce*, IPiSS, NOKiSZ.
- Gawrysiak M. (1998), *Edukacja metatechniczna*, Radom.
- Gawrysiak M. (2003), *Edukacja komputacjonalistyczna czy konstruktywizm? Przyczynek do projektowania działań edukacyjnych sprzyjających edukacji dla zatrudnienia*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz.
- Góra J., *Technika i zawodówki nie kształcą fachowców*, *Gazeta Prawna* nr 117/2007.

- *Informator o modułowych programach szkolenia zawodowego*, Kramek Z., Strojna E., Symela K., (red.), (2004) PHARE 2000, MGPIPS, Warszawa.
- *Innowacje pedagogiczne w praktyce edukacyjnej*, Moos J. (red.), (2006), Łódź.
- Januszko W. (2001), *Systemy Informacji Gospodarczej*, Wyd. SBP, Warszawa.
- Jeruszka U. (2006), *Wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników*, Raport z badań, IPISS, Warszawa.
- Jeruszka U. (2006), *Zapotrzebowanie na standardy kwalifikacji zawodowych*, Raport z badań, IPISS, Warszawa.
- Kabaj M. (1997), *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa.
- *Kodeks pracy. Komentarz*. Muszalski W. (red.), (2004), Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
- *Komputer w zarządzaniu wiedzą*, Moos J. (red.), (2004), Łódź.
- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2004), MGIP, Warszawa.
- *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2003), MGPIPS, Warszawa.
- *Kształcenie modułowe w szkolnych systemach edukacji zawodowej*, Moos J. (red.), (2001), Łódź.
- Kwiatkowski S.M., *Edukacja dorosłych w koncepcji uczenia się przez całe życie*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 3/2003.
- Kwiatkowski S.M., *Model czynności poznawczych*, *Edukacja* nr 1/1994.
- Kwiatkowski S.M., *Od dominacji do marginalizacji*, „*Głos Nauczycielski*” nr 14/2005.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* nr 3/2005.
- Lelińska K. (2006), *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*. KG OHP, Warszawa.

- Lelińska K., Sołtysińska G., Gruza M. (2006), *Zawody szkolnictwa zawodowego – vademecum informacyjne doradcy zawodowego*, MEN, Warszawa.
- Łuczak A. (1998), *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, CIOP, Warszawa.
- *Metody aktywizujące z uwzględnieniem technologii informacyjnej w kształceniu dorosłych*, Moos J., Koludo A. (red.), (2006), Łódź.
- *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*. Butkiewicz M. (red.), (1995) EiP-ITeE, Warszawa–Radom.
- *Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce jako integralnych części uczenia się przez całe życie*. Raport Stockholm University dla Ministerstwa Edukacji i Sportu, Warszawa 2002.
- Moos J., *Centra kształcenia praktycznego w zmieniającej się edukacji zawodowej*, w: *Kształcenie zawodowe – Rynek pracy – Pracodawcy*, red. S.M. Kwiatkowski, Warszawa 2000.
- Moos J., *Doświadczenia Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w projektowaniu i wdrażaniu programów kształcenia modułowego*, w: *Koncepcja szkolenia modułowego w edukacji ustawicznej w kontekście budowy społeczeństwa opartego na wiedzy*. PHARE 2000, Krajowy System Szkolenia Zawodowego, Radom 2003.
- *Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning* (Preliminary edition), OECD 2005a.
- Nowacki T. (2003), *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE Radom.
- *Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*, MIPS, Warszawa, 2006
- Projekt CROSS „Qualifying for Europe” Euformation 2002.
- Projekt opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – droga do budowy krajowych norm kwalifikacji”, MIPS, Warszawa 2006
- *Przewodnik po zawodach*. Wydanie II. MPiPS DRP, Warszawa 2003.
- Rynek Pracy. PHARE 2000: Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Numer Specjalny. MGPIPS, grudzień 2003.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, wyd. Lexis, Nexis Warszawa, 2005
- *Samorząd w Polsce. Istota, formy, zadania*. Wykrętowicz S. (red.), (2004), Wyd. WSB, Poznań.

- Schumacher K., Schwartz S.(1998): *100 zawodów z przyszłością* (przełożył Leszek Kosin), Wyd. Adamantan, Warszawa.
- Sear S.: *A definition of Carrer Guidance Terms: A National Vocation Guidance Association Perpective*, Vocation Guidance Quarterly, nr 31/1982.
- Sektorowy Program Operacyjny Rozwój zasobów Ludzkich 2004 – 2006 (Dz. U. z 2004 r. Nr 154 poz. 1288 z późn. zm.).
- Standardy kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. RGSzW, Warszawa 15.02.2007 r.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.), (2002), IBE, Warszawa.
- *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.), (2001), IBE, Warszawa.
- *Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa – listopad 2006.
- *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, Warszawa 2003.
- Symela K.(2004), *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, PHARE 2000, MGPIPS, Warszawa.
- Symela K., *Paradygmat kształcenia modułowego – od idei w technice do systemowych rozwiązań w edukacji*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* nr 3/2005.
- *System kształcenia zawodowego – materiał do konsultacji*. DKiW MEN 1998.
- *System standardów kwalifikacji zawodowych* (1993), BKKK, Warszawa.
- *Systemy, jakość i standardy kształcenia zawodowego*, Bednarczyk H. (red.), (1997), Radom–Warszawa.
- *Teczki informacji o zawodach*. (1996), KUP, Warszawa.
- *Thematic Review on Adult Learning; Poland Country Note*, OECD 2005b.
- Uchwała nr 110 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1974 r. w sprawie rozwoju i doskonalenia systemu orientacji i poradnictwa zawodowego.
- *Uczenie się Dorosłych – Przegląd Tematyczny* (2004), Raport źródłowy: MGIP, Warszawa.
- Watts A., Sultana R.(2005): *Podręcznik wdrażania nowoczesnego poradnictwa karier*. KG OHP, Warszawa.

- Wiatrowski Z., *Rzeczywiste i nadmierne formalizowanie problemy rynku pracy w Polsce oraz ich implikacje dla edukacji zawodowej*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.
- Wilsz J., *Znaczenie samostereowności człowieka dla efektywnego funkcjonowania zawodowego*, w: *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy* (red. R. Gerlach), Bydgoszcz 2003.
- Wlazło S.(2002), *Jakościowy rozwój szkoły*, Wrocław.
- Young M.(2005), *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*. ILO Skills Working Papers No. 22.
- *Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu* (2001), (praca pod kierunkiem K. Symeli), KOWEZ, Warszawa.

ZAŁĄCZNIK 1.

Słownik krajowych standardów kwalifikacji zawodowych

STANDARD KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – norma opisująca kwalifikacje konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowana przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.

ZAWÓD – zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych; w zawodzie można wyodrębnić zakresy pracy.

ZADANIE ZAWODOWE – logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu, o wyraźnie określonym początku i końcu, wyodrębniony ze względu na rodzaj lub sposób wykonywania czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się produktem, usługą lub decyzją.

STANOWISKO PRACY – najmniejsza jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa, miejsce pracy, część powierzchni produkcyjnej lub usługowej zajmowanej albo obsługiwanej przez pracownika w celu wykonywania powierzonych mu zadań zawodowych.

CZYNNOŚCI ZAWODOWE – działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE – układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu.

SKŁADOWA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład jednego zakresu pracy wyodrębnionego w zawodzie; posiadanie umiejętności wchodzących w skład określonej składowej kwalifikacji zawodowych wystarcza do uzyskania zatrudnienia na jednym lub kilku stanowiskach pracy w zawodzie; suma składowych kwalifikacji zawodowych oznacza posiadanie pełnych kwalifikacji do wykonywania zawodu.

UMIEJĘTNOŚĆ – zdolność do wykonania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego.

WIADOMOŚCI – zestaw informacji niezbędnych do nabycia, utrzymania i rozwoju określonych umiejętności.

CECHY PSYCHOFIZYCZNE – wrodzone lub nabyte sprawności sensomotoryczne, uzdolnienia oraz cechy osobowości, niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

KWALIFIKACJE PONADZAWODOWE – umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania zadań zawodowych w zawodach należących do danej branży lub sektora gospodarki; kwalifikacje ponadzawodowe obejmują także kwalifikacje kluczowe, które definiuje się jako wspólne dla wszystkich zawodów.

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE – umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania zadań zawodowych wspólnych dla wszystkich zakresów pracy wyodrębnionych w zawodzie.

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU – umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania zadań zawodowych wchodzących w skład jednego lub kilku (ale nie wszystkich) zakresów pracy wyodrębnionych w zawodzie.

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE – specyficzne, rzadziej występujące umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania wyspecjalizowanych lub nietypowych zadań zawodowych wchodzących w skład jednego lub kilku (ale nie wszystkich) zakresów pracy wyodrębnionych w zawodzie.

POZIOMY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – hierarchiczny układ kwalifikacji zawodowych charakteryzujący się rosnącą złożonością, trudnością oraz odpowiedzialnością zadań zawodowych wykonywanych przez pracownika.

ZAŁĄCZNIK 2.
**Kwestionariusz wywiadu Wykorzystanie standardów
 kwalifikacji w edukacji zawodowej**

0.	Jak Pan(i) rozumie pojęcie: standard kwalifikacji zawodowych?	
1.	Jakim obszarem w dziedzinie edukacji zawodowej zajmuje się Pan(i) w instytucji, w której jest zatrudniony(a)? (proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy)	
01.	Krajowe ramy kwalifikacji (Podstawy programowe kształcenia w zawodzie)	
02.	Standardy egzaminacyjne	
03.	Programy kształcenia	
04.	Standardy edukacyjne i jakość kształcenia zawodowego	
05.	Porównywalności i uznawalność kwalifikacji	
06.	Mobilność edukacyjna	
07.	Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego	
08.	Inny obszar (jaki)?	
2.	Od jak dawna orientuje się Pan(i), czym są standardy kwalifikacji zawodowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy)	
01.	Rok i więcej	
02.	Poniżej roku	
03.	Nie pamiętam	
04.	Nie orientuję się, czym są standardy kwalifikacji zawodowych	
3.	Z jakich źródeł uzyskał(a) Pan(i) informację o standardach? (proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Pana(i) dotyczą)	
01.	Instytucja, w której jestem zatrudniony (a) posiada materiały dotyczące standardów (jakie?)	
02.	Strona internetowa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z bazą danych o standardach	
03.	Publikacje książkowe (jakie?)	
04.	Prasa fachowa (jaka?)	
05.	Seminaria i konferencje (jakie?)	

06.	Pracownicy uczelni	
07.	Ustawy, rozporządzenia i inne akty prawne	
08.	Inne źródła, jakie?	
09.	Nie dotyczy, nie orientuję się, czym są standardy kwalifikacji zawodowych	
4.	Czy korzysta Pan(i) w swojej codziennej pracy z materiałów zawierających opisy standardów kwalifikacji zawodowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy)	
01.	Tak, często	
02.	Raczej tak, sporadycznie	
03.	Raczej nie, rzadko	
04.	Nie, nigdy	
05.	Trudno powiedzieć, nie pamiętam	
5.	W jakim zakresie korzysta Pan(i) z tych materiałów? (proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy)	
01.	Standardy są mi bezwzględnie potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych	
02.	Standardy ułatwiają mi wykonywanie obowiązków zawodowych	
03.	Standardy są mi dodatkowo potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków	
04.	Nie dotyczy, nie korzystam ze standardów kwalifikacji zawodowych	
6.	Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych materiałów? (proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Pana(i) dotyczą)	
01.	Małe zainteresowanie przełożonych ich wykorzystaniem w praktyce	
02.	Brak wiedzy o tym, gdzie można je uzyskać	
03.	Brak orientacji, do czego mogą one służyć w codziennej pracy	
04.	Brak korelacji z dotychczasowymi dokumentami dydaktycznymi (podstawa programowa, program nauczania i inne)	
05.	Nie dotyczy, korzystam ze standardów kwalifikacji zawodowych	

7. Proszę zaznaczyć, które z opracowanych standardów wykorzystuje Pan(i) w pracy zawodowej i ocenić stopień ich wykorzystania? (Proszę zastosować skalę oceny od 0 do 3, gdzie 0 oznacza niewykorzystywanie danego standardu, 1 oznacza małe wykorzystanie, 2– średnie wykorzystanie, 3 – duże wykorzystanie)		
L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Stopień wykorzystania
01.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	
02.	Inżynier pożarnictwa	
03.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	
04.	Pielęgniarka	
05.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	
06.	Doradca zawodowy	
07.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	
08.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	
09.	Specjalista ds. programów	
10.	Inspektor pracy	
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	
12.	Pracownik administracji samorządowej	
13.	Technik geodeta	
14.	Technik budownictwa	
15.	Technik drogownictwa	
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	
17.	Technik telekomunikacji	
18.	Technik mechatronik	
19.	Technik mechanik	
20.	Grafik komputerowy	
21.	Technik informatyk	
22.	Technik pożarnictwa	
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	
24.	Inspektor ochrony środowiska	
25.	Technik architektury krajobrazu	
26.	Organizator obsługi turystycznej	
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	
29.	Pośrednik pracy	
30.	Lider klubu pracy	
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	
33.	Pracownik socjalny	

34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	
35.	Technik usług kosmetycznych	
36.	Strażak	
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	
38.	Murarz	
39.	Układacz nawierzchni drogowych	
40.	Monter konstrukcji budowlanych	
41.	Posadzkarz	
42.	Monter izolacji budowlanych	
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	
44.	Monter instalacji gazowych	
45.	Monter sieci komunalnych	
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	
47.	Malarz-tapeciarz	
48.	Spawacz	
49.	Ślusarz	
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	
52.	Stolarz	
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	
54.	Inne (jakie?)	
8.	Który/e z elementów krajowego standardu kwalifikacji zawodowych był/były wykorzystywane w Pana(i) instytucji? (proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Pana(i) dotyczą)	
01.	Podstawy prawne wykonywania zawodu	
02.	Syntetyczny opis zawodu	
03.	Stanowiska pracy	
04.	Zadania zawodowe	
05.	Składowe kwalifikacji zawodowych	
06.	Kwalifikacje ponadzawodowe	
07.	Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	

10.	Proszę podać, o ile Pan(i) pamięta, liczbę programów kształcenia w instytucji edukacyjnej, w której Pan(i) pracuje dla lat szkolnych 1998/1999 – 2005/2006; odpowiednio: (wpisać w wolnej kolumnie odpowiednią liczbę)	
01.	Liczba wszystkich programów kształcenia w zawodzie realizowanych w instytucji, w której Pan(i) pracuje	
02.	Liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
03.	Liczba programów kształcenia w zawodzie zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
04.	Liczba wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych realizowanych w instytucji, w której Pan(i) pracuje	
05.	Liczba programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
06.	Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych realizowanych w instytucji, w której Pan(i) pracuje	
07.	Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
08.	Trudno powiedzieć, nie orientuję się co do liczby programów kształcenia zmienionych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
11.	Proszę podać, dla ilu i jakich zawodów opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	
01.	Liczba wszystkich zawodów, dla których przygotowane zostały standardy wymagań egzaminacyjnych:	
02.	Liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych: Są to zawody:.....	
03.	Trudno powiedzieć, nie orientuje się	
12.	Proszę podać, dla ilu i jakich zawodów zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych	
01.	Liczba zawodów: Są to zawody:.....	
02.	Trudno powiedzieć, nie orientuje się szczegółowo	

13.1.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych dla ustalania krajowych ram kwalifikacji w standardach edukacyjnych?	
01.	Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	
02.	Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie	
03.	Aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodzie	
04.	Ujednoczenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju	
05.	Inne (jakie?)	
13.2.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w standardach egzaminacyjnych?	
01.	Ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych	
02.	Standardy kwalifikacji zawodowych są pomocne przy analizowaniu wyników egzaminów zawodowych	
03.	Budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych	
04.	Inne (jakie?)	
13.3.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych?	
01.	Uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie	
02.	Uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie	
03.	Opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności	
04.	Opracowywanie standardów kształcenia w szkołach wyższych	
05.	Aktualizowanie standardów kształcenia w szkołach wyższych	
06.	Inne (jakie?)	
13.4.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia zawodowego	
01.	Określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości	
02.	Określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej	
03.	Wiarygodność kwalifikacji	
04.	Opracowywanie standardów kształcenia w szkołach wyższych	
05.	Aktualizowanie standardów kształcenia w szkołach wyższych	
06.	Inne (jakie?)	

13.5.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w porównywalności i uznawalności kwalifikacji zawodowych	
01.	Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie	
02.	Ocena kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem	
03.	Wiarygodność kwalifikacji	
04.	Standardy pomagają wyselekcjonować najlepszych kandydatów – absolwentów	
05.	Inne (jakie?)	
13.6.	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w mobilności edukacyjnej?	
01.	Ustalenie warunków dochodzenia do specjalizacji	
02.	Powiązanie poziomu kwalifikacji (poziom 1–5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	
03.	Ustalanie ścieżek kariery zawodowej	
04.	Przekazywanie informacji o wymaganiach jakie stawia dany zawód	
05.	Skuteczniejsze poszukiwanie nowych form kształcenia	
06.	Wzbogacenie wiedzy uczniów na temat zawodów i rynku edukacyjnego	
07.	Inne (jakie?)	
13.7	Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze weryfikacji Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego? <i>Uwaga: Pytanie dla respondentów reprezentujących obszar weryfikacji klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego</i>	
01.	Powiązanie klasyfikacji zawodów szkolnych z klasyfikacją zawodów gospodarczych	
02.	Sporządzanie opisów zawodów szkolnych	
03.	Weryfikacja podstawy programowej do poszczególnych zawodów	
04.	Inne (jakie?)	
14.	Czy napotyka Pan(i) na trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych? <i>(proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy)</i>	
01.	Zdecydowanie tak	
02.	Raczej tak	
03.	Raczej nie	
04.	Zdecydowanie nie	
05.	Nie dotyczy, nie korzystam ze standardów kwalifikacji zawodowych	

15.	Jeżeli napotyka Pan(i) na jakieś trudności, to proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana(i) dotyczy.	
01.	Forma standardów jest mało przydatna przy określaniu zestawu umiejętności dla danego zawodu	
02.	Bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu	
03.	Bardzo szeroka, luźna interpretacja standardów kwalifikacji przez fachowców	
04.	Brak środków finansowych na wdrażanie wymaganych standardów	
05.	Brak pełnego wyposażenia stanowisk szkoleniowych	
06.	Inne (jakie?)	
16.	Co należy, Pana(i) zdaniem zrobić, aby standardy kwalifikacji zawodowych były w większym niż dotychczas zakresie wykorzystywane w instytucjach edukacji zawodowej (proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Pana(i) dotyczą).	
01.	Powiązanie poziom kwalifikacji (poziom 1–5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	
02.	Standardy kwalifikacji zawodowych muszą przystawać do rzeczywistości szkolnego kształcenia	
03.	Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić źródło informacji przy określaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	
04.	Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do tworzenia programów nauczania (można wówczas zrezygnować z podstawy programowej)	
05.	Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do określania standardów egzaminacyjnych	
06.	Organizować szkolenia na temat standardów kwalifikacji zawodowych	
07.	Popularyzować standardy kształcenia zawodowego	
08.	Wykorzystywać standardy przy zawieraniu umów pracodawcy z pracownikiem na dane stanowisko pracy	
09.	Znaleźć środki finansowe na wdrażanie standardów	
10.	Inne (jakie?)	
17.	Czy widzi Pan(i) potrzebę opracowania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź, która Pana/Pani dotyczy)	
01.	Tak	
02.	Nie	
03.	Trudno powiedzieć, nie korzystam ze standardów kwalifikacji zawodowych	
18.	Jeżeli tak, to proszę wskazać, do jakich zawodów powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych (proszę wymienić do pięciu takich zawodów)	

19.	Być może wiele ważnych dla Pana(i) kwestii zostało pominiętych. Prosimy o przekazanie dodatkowych uwag i postulatów dotyczących wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej.	
20.	Czy Pan(i) brał(a) udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”?	
01.	Tak	
02.	Nie	
21.	W jakim charakterze Pan(i) brał(a) udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”?	
01.	Uczestnik seminarium	
02.	Uczestnik konferencji	
03.	Udział w opracowaniu standardu/standardów kwalifikacji zawodowych w charakterze autora	
04.	Udział w opracowaniu standardu/standardów kwalifikacji zawodowych w charakterze recenzenta	
05.	Udział w opracowaniu standardu/standardów kwalifikacji zawodowych w charakterze ewaluatora zewnętrznego	
06.	Udział w Komisji ds. standardów kwalifikacji zawodowych	
07.	Respondent	
08.	Innym (jakim?)	

Metryczka respondenta

Należy zaznaczyć „x” w odpowiednim miejscu lub wpisać określone informacje.

I. Charakterystyka osoby udzielającej wywiadu

1. PŁEĆ:

Kobieta	
Mężczyzna	

2.

WIEK:

a) do 30 lat	
b) 31–45 lat	
c) powyżej 45 lat	

3. WYKSZTAŁCENIE:

a) podstawowe	
b) zasadnicze zawodowe	
c) średnie zawodowe	
d) średnie ogólnokształcące	
e) wyższe zawodowe (inżynierskie, licencjacie)	
f) wyższe magisterskie	
g) ponadmagisterskie (doktorat lub inne tytuły i stopnie naukowe)	

4. AKTUALNIE ZAJMOWANE STANOWISKO W INSTYTUCJI I STAŻ PRACY:

a) Nazwa stanowiska pracy	
b) Staż pracy ogółem	
c) Staż pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku	

5. GŁÓWNE OBOWIĄZKI ZAWODOWE

.....

II. Charakterystyka instytucji, w której pracuje respondent

1. TYP INSTYTUCJI, W KTÓREJ PRACUJE RESPONDENT:

a) Jednostki publicznych służb zatrudnienia: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej	
b) Agencje zatrudnienia	
c) Szkoły zawodowe i wyższe i publiczne placówki kształcenia ustawicznego: centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki do-kształcania i doskonalenia zawodowego	
d) Niepubliczne instytucje szkoleniowe: zakłady doskonalenia zawodowego i inne	
e) Jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy	
f) Stowarzyszenia zawodowe	
g) Ogólnopolskie organizacje związkowe i organizacje pracodawców	
h) Ministerstwa i urzędy centralne i ich agendy, w tym Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne oraz instytucje odpowiadające za tzw. „zawody regulowane”	
i) przedsiębiorstwa	
j) ZUS, PEFRON, KRUS i inne instytucje związane z ubezpieczeniami społecznymi	

2. WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI INSTYTUCJI RESPONDENTA

a) Wieś	
b) Miasto do 5 tys. mieszkańców	
c) Miasto do 5÷50 tys. mieszkańców	
d) Miasto do 50÷200 tys. mieszkańców	
e) Miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	

3. LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB W INSTYTUCJI RESPONDENTA:

a) do 50 osób	
b) 51–250 osób	
c) powyżej 250 osób	

ZAŁĄCZNIK 3.
Wzór kwestionariusza ankiety standardu
kwalifikacji zawodowych

CZEŚĆ I. WYKAZ ZADAŃ ZAWODOWYCH

*Proszę ocenić ważność zadania zawodowego wstawiając znak „X”
w odpowiedniej kolumnie.*

Lp.	Kategoria zadania	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Zbędne
A. ZADANIA TECHNOLOGICZNE /WYKONAWCZE					
A-1					
A-2					
A-3					
itd.					
	Inne (jakie?)				
B. ZADANIA ORGANIZACYJNE					
B-1					
B-2					
B-3					
itd.					
	Inne (jakie?)				
C. ZADANIA KIEROWANIA I WSPÓŁPRACY					
C-1					
C-2					
C-3					
itd.					
	Inne (jakie?)				
D. ZADANIA KONTROLI I OCENY JAKOŚCI					
D-1					
D-2					
D-3					
itd.					
	Inne (jakie?)				

CZĘŚĆ II. ZESTAW UMIEJĘTNOŚCI, WIADOMOŚCI I CECH PSYCHOFIZYCZNYCH ODPOWIADAJĄCYCH POSZCZEGÓLNYM ZADANIOM ZAWODOWYM

Proszę ocenić ważność danej umiejętności, wiadomości i cechy psychofizycznej wstawiając znak „X” w odpowiedniej kolumnie.

Zadanie zawodowe A-1:					
.....					
.....					
Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Zbędne
1					
2					
3					
itd.					
	Inne (jakie?)				

WIADOMOŚCI		Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Zbędne
1					
2					
3					
itd.					
	Inne (jakie?)				

Lp.	CECHY PSYCHOFIZYCZNE	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	Zbędne
I. Sprawności sensomotoryczne					
1					
2					
3					
itd.					
II. Zdolności					
1					
2					
3					
itd.					
III. Cechy osobowości					
1					
2					
3					
itd.					

(Powyższe tabele należy kontynuować w stosunku do wszystkich zadań zawodowych proponowanych do oceny przez zespół ekspercki z kategorii A, B, C i D)

CZĘŚĆ III. WYKAZ STANOWISK PRACY DLA ZAWODU

Proszę zakwalifikować stanowisko pracy do jednej z trzech kategorii poprzez wstawienie znaku „X” w odpowiedniej kolumnie.

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Typowe dla zawodu	Pomocnicze dla zawodu	Rzadko występuje
1				
2				
3				
itd.				

W przypadku występowania szczególnych uwarunkowań prawnych, porządkowych lub kompetencyjnych wykonywania pracy na danym stanowisku, proszę podać nazwę stanowiska i najważniejsze uwarunkowania pracy na tym stanowisku:

.....
.....

CZĘŚĆ IV. DANE RESPONDENTA

1. PŁEĆ: kobieta mężczyzna
2. WIEK:
 - a) 18–25.....
 - b) 26–40.....
 - c) 41 i więcej.....
3. WYKSZTAŁCENIE:
 - a) podstawowe.....
 - b) zasadnicze zawodowe.....
 - c) średnie zawodowe.....
 - d) średnie ogólnokształcące.....
 - e) wyższe zawodowe (inżynierskie, licencjackie)..
 - f) wyższe magisterskie.....

4. AKTUALNE ZAJMOWANE
STANOWISKO:.....

a) Staż pracy ogółem:

b) Staż pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku:

CZĘŚĆ V. DANE PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Rodzaj działalności gospodarczej:

a) produkcyjna....

b) usługowa.....

c) handlowa.....

d)

e)

2. Liczba zatrudnionych osób w przedsiębiorstwie:

a) 1–10 osób.....

b) 11–50 osób.....

c) 51–250 osób.....

d) 251–500 osób.....

e) powyżej 500 osób...

Data wypełnienia ankiety:.....

ZAŁĄCZNIK 4.

Wzór formularza standardu kwalifikacji zawodowych

STANDARD KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DLA ZAWODU ... <i>(nazwa zawodu z klasyfikacji zawodów i specjalności)</i>		
INFORMACJE O AUTORACH, KONSULTANTACH, RECENZENTACH, EWALUATORACH ORAZ CZŁONKACH KOMISJI ZATWIERDZAJĄCEJ		
WSTĘP		
1. PODSTAWY PRAWNE WYKONYWANIA ZAWODU		
2. SYNTETYCZNY OPIS ZAWODU		
3. STANOWISKA PRACY		
Tabela 1. Przyporządkowanie stanowisk pracy do poziomów kwalifikacji zawodowych		
Poziom kwalifikacji zawodowych	Typowe stanowiska pracy	UWAGI
1		
2		
3		
4		
5		

4. ZADANIA ZAWODOWE

Z-1
Z-2
Z-3 (itd.)

5. SKŁADOWE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

K-1.....
K-2.....
K-3..... (itd.)

6. KORELACJA MIĘDZY ZADANIAMI ZAWODOWYMI A SKŁADOWYMI KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Tabela 2. Korelacja między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych

Zadania zawodowe	Składowe kwalifikacji zawodowych					
	K-1	K-2	K-3	K-4	(...)	K-i
Z-1						
Z-2						
Z-3						
(...)						
Z-n						

7. KWALIFIKACJE PONADZAWODOWE

Tabela 3. Przyporządkowanie kwalifikacji ponadzawodowych do poziomów kwalifikacji

Poziom kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe
	UMIEJĘTNOŚCI
1	
2	
3	
4	
5	
	WIADOMOŚCI
1	
2	
3	
4	
5	
	CECHY PSYCHOFIZYCZNE
1	
2	
3	
4	
5	

**8. SPECYFIKACJA KWALIFIKACJI OGÓLNOZAWODOWYCH,
PODSTAWOWYCH I SPECJALISTYCZNYCH DLA ZAWODU**

POZIOM 1 (podobnie poziomy: 2, 3, 4, 5)

KWALIFIKACJE OGÓLNOZAWODOWE

- Umiejętności
- Wiadomości
- Cechy psychofizyczne

KWALIFIKACJE PODSTAWOWE DLA ZAWODU

- Umiejętności
- Wiadomości
- Cechy psychofizyczne

KWALIFIKACJE SPECJALISTYCZNE DLA ZAWODU

- Umiejętności
- Wiadomości
- Cechy psychofizyczne

SŁOWNIK

ZAŁĄCZNIK 5.
Przykład krajowego standardu kwalifikacji zawodowych
dla zawodu:

Strażnik miejski (gminny) (515908)

Autorzy

- **Wiesław Zajul**
Komenda Straży Miejskiej, Radom
- **lic. Irmina Tarnawska**
Komenda Straży Miejskiej, Gdańsk

Konsultant ds. metodologii

- **mgr Anna Sacio-Szymańska**
Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

Recenzenci

- **mgr inż. Jerzy Mądryk**
Komenda Straży Miejskiej, Kraków
- **mgr Kazimierz Rukszto**
Komenda Straży Miejskiej, Poznań

Ewaluatorzy zewnętrzni

- **lic. Grzegorz Świgoń**
Komenda Straży Miejskiej, Radom
- **Paweł Kępka**
Komenda Straży Miejskiej, Radom
- **Piotr Pasek**
Komenda Straży Miejskiej, Pionki

Komisja zatwierdzająca

- **Renata Rojtek** – przewodnicząca
Komenda Straży Miejskiej, Warszawa
- **Artur Hołubiczko**
Komenda Straży Miejskiej, Częstochowa
- **Ireneusz Dziubek**
Komenda Straży Miejskiej, Kalisz
- **Zbigniew Włodarczyk**
Komenda Straży Miejskiej, Warszawa
- **dr Michał Butkiewicz**
Centrum Badawczo-Rozwojowe „Edukacja i Praca”, Warszawa

1. Podstawy prawne wykonywania zawodu⁸²

- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 779 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie umundurowania, legitymacji, dystynkcji i znaków identyfikacyjnych strażników gminnych (miejskich) (Dz. U. z 1998 r. Nr 112, poz. 713).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 stycznia 2004 r. w sprawie szkolenia podstawowego strażników gminnych (miejskich) (Dz. U. z 2004 r. Nr 14, poz. 127).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 stycznia 2004 r. w sprawie przypaddingów, sposobów i trybu użycia przez strażników gminnych (miejskich) środków przymusu bezpośredniego (Dz. U. z 2004 r. Nr 18, poz. 169).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 marca 2004 r. w sprawie zakresu i sposobu prowadzenia przez straże gminne (miejskie) ewidencji etatów, wyposażenia w środki przymusu bezpośredniego oraz wyników działań straży (Dz. U. z 2004 r. Nr 56, poz. 550).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 sierpnia 2004 r. w sprawie zakresu i sposobu współpracy Policji ze strażami gminnymi (miejskimi) oraz zakresu sprawowania przez Komendanta Głównego Policji nadzoru nad działalnością straży (Dz. U. z 2004 r. Nr 187, poz. 1943).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków przydziału, przechowywania i ewidencjonowania broni palnej bojowej i amunicji przez straże gminne (miejskie) (Dz. U. z 2004 r. Nr 194, poz. 1999).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 września 2004 r. w sprawie zakresu, trybu i częstotliwości przeprowadzania badań lekarskich i psychologicznych osób ubiegających się o przyjęcie do służby oraz pełniących służbę w strażach gminnych, a także jednostek uprawnionych do przeprowadzania badań (Dz. U. z 2004 r. Nr 205, poz. 2105).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków, trybu i sposobu postępowania w przypadku użycia broni palnej bojowej przez strażników gminnych (miejskich) (Dz. U. z 2004 r. Nr 215, poz. 2185).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 września 2004 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie umundurowania, legitymacji, dystynkcji i znaków identyfikacyjnych strażników gminnych (miejskich) (Dz. U. z 2004 r. Nr 227, poz. 2297).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. w sprawie zakresu i sposobu wykonywania przez strażników gminnych (miejskich) niektórych czynności (Dz. U. z 2004 r. Nr 247, poz. 2473).

⁸² Stan prawny na dzień 31 marca 2007 r.

- Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.).

2. Syntetyczny opis zawodu

Strażnik miejski (gminny) wykonuje czynności administracyjno-porządkowe na terenie miasta bądź gminy, której rada gminy (miasta) ma prawo powołać Straż Miejską. Do obowiązków służbowych strażnika należy kontrola przestrzegania przepisów porządkowych i administracyjnych oraz realizacja zadań związanych z utrzymaniem bezpieczeństwa obywateli, a w szczególności zapewnienie porządku publicznego oraz ochrona mienia. Ważnym elementem pracy strażnika jest wykonywanie zadań z zakresu kontroli ruchu drogowego oraz przestrzegania przepisów prawa o ruchu drogowym. Istotną rolę odgrywa także prowadzenie działań profilaktycznych, mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym. W pracy strażnika miejskiego (gminnego) duże znaczenie ma ścisła współpraca z innymi służbami odpowiedzialnymi za porządek i bezpieczeństwo (np. policja, straż pożarna, pogotowie ratunkowe), zwłaszcza podczas uroczystości państwowych, religijnych, imprez masowych kulturalnych, sportowych, rekreacyjnych i handlowych.

Podczas wykonywania czynności służbowych strażnik miejski (gminny) ma prawo m.in. do udzielania pouczeń, legitymowania obywateli, nakładania grzywny w postaci mandatów karnych oraz kierowania wniosków o ukaranie do Sądu Rejonowego za popełnione wykroczenia. W określonych sytuacjach strażnik ma również prawo do stosowania środków przymusu bezpośredniego: siły fizycznej, pałki obronnej wielofunkcyjnej, kajdanek, paralizatora elektrycznego, ręcznego miotacza gazu, psów obronnych.

Przy wykonywaniu zawodu strażnika miejskiego (gminnego) niezbędna jest zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi, podejmowania szybkich i trafnych decyzji, np. podczas kolizji drogowej, zagrożenia pożarowego bądź katastrofy żywiołowej, kiedy od postępowania strażnika może być zależne zdrowie i życie innych ludzi. Odwaga, spostrzegawczość i refleks pozwalają natychmiast reagować na zagrożenia i podejmować odpowiednie działania. Ponadto w pracy strażnika duże znaczenie ma odporność na stres.

Strażnik miejski (gminny), niezależnie od stanowiska służbowego, wykonuje te same zadania zawodowe, które mogą się różnić zakresem odpowiedzialności. Strażnik realizuje swoje zadania przede wszystkim na wolnym powietrzu, patrolując wyznaczony rejon, niezależnie od panujących warunków atmosferycznych. Charakter pracy strażnika miejskiego (gminnego) wymaga sprawności fizycznej, dobrego stanu zdrowia, a także stałego kształcenia zawodowego i ciągłego samokształcenia. Przy powierzaniu szczególnych i specjalistycznych zadań pracodawca może skierować strażnika na dodatkowe, specjalistyczne przeszkolenie (np. kurs pedagogiczny dla strażników zajmujących się bezpieczeństwem dzieci i młodzieży).

Przeciwwskazaniem do wykonywania zawodu jest m.in. karalność, brak sprawności (fizycznej i psychicznej), wykształcenie poniżej średniego, wiek poniżej 21 lat.

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność straży miejskiej jest Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych.

3. Stanowiska pracy

Tabela 1. Przyporządkowanie stanowisk pracy do poziomów kwalifikacji zawodowych

Poziom kwalifikacji zawodowych	Typowe stanowiska pracy	UWAGI
1	*)	
2	– Aplikant (w trakcie szkolenia podstawowego).	Wspomaga wykonywanie zadań strażnika miejskiego pod nadzorem kierownika referatu oraz dowódcy patrolu do czasu uzyskania pozytywnego wyniku egzaminu ze szkolenia podstawowego strażnika i uzyskania związanych z tym uprawnień (np. upoważnienie do wykonywania kontroli ruchu drogowego).
3	– Aplikant (po pozytywnym zakończeniu szkolenia podstawowego). – Młodszy strażnik. – Strażnik. – Starszy strażnik. – Młodszy inspektor. – Inspektor. – Starszy inspektor.	Na tym poziomie strażnik miejski, (gminny) niezależnie od stanowiska służbowego, wykonuje te same zadania zawodowe, które jednak mogą się różnić zakresem odpowiedzialności.
4	– Kierownik referatu. – Zastępca naczelnika oddziału/wydziału. – Naczelnik oddziału/wydziału. – Zastępca komendanta straży. – Komendant straży.	Wykonuje zadania strażnika w zakresie nadzoru i kontroli podległych funkcjonariuszy.
5	*)	

*) Nie zidentyfikowano w badaniach.

4. Zadania zawodowe

- Z-1. Pełnienie służby zgodnie z zasadami ergonomii i obowiązującymi przepisami prawa w zakresie bhp, ppoż., ochrony tajemnicy państwowej i służbowej.
- Z-2. Prowadzenie bieżącej dokumentacji związanej z wykonywaniem zadań.
- Z-3. Dbanie o powierzone mienie i właściwa eksploatacja.

- Z-4. Pełnienie służby patrolowej na terenie miasta/gminy oraz zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego.
- Z-5. Czuwanie nad porządkiem w ruchu drogowym.
- Z-6. Ochranianie obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznej.
- Z-7. Pełnienie służby dyżurnej.
- Z-8. Konwojowanie dokumentów, przedmiotów wartościowych lub wartości pieniężnych na potrzeby gminy.
- Z-9. Informowanie społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń oraz prowadzenie działań profilaktycznych.
- Z-10. Doprowadzanie osób nietrzeźwych do izby wytrzeźwień lub miejsca zamieszkania oraz reagowanie na osoby pozostające pod wpływem środków odurzających.
- Z-11. Współdziałanie z właściwymi organami i instytucjami w przypadku interwencji dotyczących awarii urządzeń komunalnych, przestępstw, zagrożenia mienia, życia i zdrowia ludzkiego oraz zabezpieczenia miejsc ww. zdarzeń do czasu przybycia odpowiednich służb.
- Z-12. Współdziałanie z organizatorami i innymi służbami w zakresie ochrony porządku podczas imprez masowych, kulturalnych, świąt państwowych i religijnych.
- Z-13. Współdziałanie z przełożonymi i innymi funkcjonariuszami straży miejskiej w wypełnianiu czynności służbowych.
- Z-14. Przestrzeganie dyscypliny finansowej związanej z nakładaniem grzywien w postępowaniu mandatowym.
- Z-15. Kontrolowanie oraz ocenianie sposobu pełnienia służby i przestrzegania przepisów prawa.

5. Składowe kwalifikacji zawodowych

- K-1. Prowadzenie działań mających na celu zapewnienie spokoju, porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałanie wandalizmowi i niszczeniu mienia.
- K-2. Współdziałanie z innymi strażnikami, służbami porządkowymi oraz mieszkańcami miasta (gminy).
- K-3. Dokumentowanie przebiegu służby oraz przestrzeganie dyscypliny finansowej w zakresie zadań strażnika.
- K-4. Wykorzystywanie powierzonego sprzętu i wyposażenia w ramach prowadzonych działań.

6. Korelacja między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych

Tabela 2. Korelacja między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych

Zadania zawodowe	Składowe kwalifikacji zawodowych			
	K-1	K-2	K-3	K-4
Z-1	X	X	X	X
Z-2			X	
Z-3				X
Z-4	X	X	X	X
Z-5	X	X	X	X
Z-6	X	X	X	X
Z-7		X	X	X
Z-8	X	X	X	X
Z-9	X	X	X	X
Z-10	X	X	X	X
Z-11	X	X	X	X
Z-12	X	X	X	X
Z-13	X	X	X	X
Z-14	X	X	X	
Z-15	X	X	X	X

7. Kwalifikacje ponadzawodowe

UWAGA: *Kwalifikacje na poziomie wyższym zawierają kwalifikacje z poziomów niższych*

Tabela 3. Przyporządkowanie kwalifikacji ponadzawodowych do poziomów kwalifikacji

Poziom kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe
	UMIEJĘTNOŚCI
1	*)
2	<ul style="list-style-type: none"> – Organizuje własne stanowisko pracy. – Stosuje zasady, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska na swoim stanowisku pracy. – Wykonuje zadania zawodowe zgodnie z zasadami ergonomii. – Obsługuje podstawowy sprzęt biurowy. – Posługuje się dokumentacją techniczną związaną z wykonywanym zadaniem zawodowym, instrukcjami obsługi, poradnikami, normami itp. – Bezpośrednio komunikuje się z przełożonymi i współpracownikami. – Udziela pierwszej pomocy przedmedycznej. – Doskonali swoje umiejętności zawodowe. – Przestrzega zasad współżycia społecznego. – Przestrzega zasad etyki zawodowej.

Poziom kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe
3	<ul style="list-style-type: none"> - Dzieli się doświadczeniem zawodowym z innymi członkami zespołu pracowniczego. - Inicjuje i wprowadza rozwiązania techniczne oraz organizacyjne wpływające na poprawę warunków i jakość pracy. - Korzysta z różnych źródeł informacji (literatura krajowa, Internet itp.). - Przestrzega zasad kultury pracy. - Przygotowuje bieżące i okresowe informacje dotyczące realizacji zadań oraz sprawozdania z wykonywanej pracy.
4	<ul style="list-style-type: none"> - Planuje pracę własną i podległych pracowników. - Określa zakresy obowiązków dla poszczególnych pracowników i zespołów. - Kieruje zespołem lub zespołami pracowników. - Stosuje odpowiednie metody motywacyjne. - Opracowuje harmonogram doskonalenia zawodowego. - Rozwiązuje problemy nadzorowanego zespołu lub zespołów pracowników w zakresie posiadanych kompetencji. - Dokonuje oceny pracy zespołu oraz wykorzystuje wnioski do doskonalenia pracy zespołu. - Współpracuje z partnerami społecznymi na szczeblu lokalnym i krajowym.
5	*)
WIADOMOŚCI	
1	*)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Zasady organizacji stanowiska pracy. - Przepisy, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego na zajmowanym stanowisku. - Podstawowe wiadomości z zakresu ergonomii. - Typowy sprzęt wyposażenia stanowiska pracy i jego obsługa. - Typowe dokumentacje techniczne i instrukcje dotyczące użytkowania sprzętu. - Elementarne podstawy komunikacji społecznej. - Zasady i metody udzielania pomocy przedmedycznej. - Sposoby korzystania z informacji – samokształcenie. - Zasady współżycia społecznego. - Zasady etyki zawodowej.
3	<ul style="list-style-type: none"> - Podstawy organizacji pracy. - Praca w zespole pracowniczym. - Techniki komunikowania się. - Techniki i technologie informacyjne. - Podstawowe zagadnienia z zakresu humanizacji pracy.
4	<ul style="list-style-type: none"> - Organizacja stanowisk pracy i pracy zespołów pracowniczych. - Kierowanie zespołami pracowników. - Kształcenie ustawiczne pracowników. - Sposoby motywowania pracowników. - Metody oceniania pracowników. - Metody rozwiązywania problemów w zespołach pracowniczych. - Organizacje i zasady funkcjonowania instytucji w środowisku lokalnym i krajowym.
5	*)
CECHY PSYCHOFIZYCZNE	
1	*)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Koordynacja wzrokowo-ruchowa. - Ostrość słuchu. - Ostrość wzroku.

Poziom kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe
	<ul style="list-style-type: none"> – Sprawność fizyczna. – Widzenie o zmroku. – Widzenie stereoskopowe. – Odporność na warunki pogodowe. – Zdolność współpracy w zespole. – Kultura osobista. – Odpowiedzialność. – Odwaga. – Potrzeba samodoskonalenia. – Praworządność.
3	– Łatwość wypowiedzania się w mowie i piśmie.
4	<ul style="list-style-type: none"> – Uzdolnienia organizacyjne. – Zdolności kierownicze.
5	*)

*) Nie zidentyfikowano w badaniach.

8. Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu

UWAGA: *Kwalifikacje na poziomie wyższym zawierają kwalifikacje z poziomów niższych*

POZIOM 1

– Nie zidentyfikowano.

POZIOM 2

Kwalifikacje ogólnozawodowe

Umiejętności

- Stosuje przepisy zawarte w regulaminach straży miejskiej (dotyczące m.in. umundurowania, wyposażenia i składu patrolu).
- Poznaje i stosuje aktualne przepisy prawne w zakresie wykonywanych obowiązków strażnika miejskiego (gminnego).
- Przestrzega przepisów dotyczących ochrony tajemnicy państwowej i służbowej regulujących obowiązki strażnika miejskiego (gminnego).

- Wykorzystuje wyposażenie strażnika miejskiego (gminnego) w zakresie posiadanych uprawnień w czasie służby na terenie miasta/gminy.
- Reaguje na przypadki zakłócania porządku publicznego w czasie pełnienia służby patrolowej na terenie miasta/gminy.
- Reaguje na przypadki niszczenia mienia w czasie pełnienia służby patrolowej na terenie miasta/gminy.
- Reaguje na osoby dopuszczające się wykroczeń i uchybień w zakresie naruszania ogólnie obowiązujących przepisów prawnych, dotyczących przestrzegania porządku publicznego w mieście/gminie.
- Dokonuje ujęcia osób stanowiących bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego, a także mienia w mieście/gminie.
- Wykonuje czynności administracyjno-porządkowe w zakresie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach.
- Kontroluje stan ochraniających przez straż miejską/gminną obiektów komunalnych i urządzeń użyteczności publicznej.
- Nawiązuje kontakt z odpowiednimi służbami miasta/gminy (np. policja, straż pożarna, pogotowie ratunkowe, gazowe itp.) odpowiedzialnymi za rozwiązanie wynikłego problemu.
- Ocenia stan osoby nietrzeźwej lub osoby pozostającej pod wpływem środków odurzających i podejmuje wobec niej interwencję.
- Używa chwytów obezwładniających bądź transportowych w stosunku do osoby, wobec której podejmuje interwencję.
- Doprowadza osobę nietrzeźwą do izby wytrzeźwień bądź miejsca zamieszkania.
- Zabezpiecza przed osobami postronnymi miejsce zdarzenia wymagające interwencji straży miejskiej (gminnej).
- Ocenia zagrożenie w mieście/gminie i jego rodzaj.
- Informuje mieszkańców miasta/gminy o stanie i rodzaju zagrożeń.
- Dokonuje wstępnego przepytania świadków zdarzenia wymagającego interwencji straży miejskiej (gminnej).
- Pomaga w ratowaniu zdrowia i życia ludzkiego w miejscu zdarzenia wymagającego interwencji straży miejskiej (gminnej).
- Współpracuje z przedstawicielami innych służb miejskich/gminnych w miejscu zdarzenia.
- Zabezpiecza obszar, na którym organizowana jest impreza masowa, kulturalna, sportowa w mieście/gminie.
- Współpracuje z organizatorami i innymi służbami miejskimi/gminnymi w zakresie ochrony porządku podczas imprezy masowej, kulturalnej lub sportowej.
- Dokonuje ujęcia osób zakłócających przebieg imprezy masowej, kulturalnej, sportowej w mieście/gminie.
- Wzywa pogotowie ratunkowe w przypadku wystąpienia zagrożenia zdrowia i życia osób poszkodowanych na terenie miasta/gminy.
- Korzysta z posiadanych środków łączności.

- Realizuje plan pełnienia służby w mieście/gminie.
- Przestrzega i realizuje polecenia przełożonych.
- Nawiązuje współpracę z innymi patrolami straży miejskiej (gminnej).
- Przekazuje informacje dyżurnemu straży miejskiej (gminnej) o podjętych interwencjach własnych.
- Przyjmuje i realizuje interwencje od dyżurnego straży miejskiej (gminnej) zgodnie z posiadanymi kompetencjami.

Wiadomości

- Regulaminy straży miejskiej (gminnej).
- Kodeks wykroczeń.
- Ustawy, rozporządzenia i uchwały określające kompetencje strażników miejskich (gminnych).
- Ustawa o utrzymaniu czystości i porządku w gminach.
- Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
- Zasady prowadzenia ochrony obiektu w mieście/gminie.
- Przepisy i zasady wykorzystania posiadanego wyposażenia.
- Rozporządzenia w zakresie posługiwania się przez strażników miejskich (gminnych) środkami przymusu bezpośredniego.
- Procedura obowiązująca strażnika miejskiego (gminnego) przy doprowadzaniu osób nietrzeźwych do izby wytrzeźwień bądź miejsca zamieszkania.
- Sposoby i zasady postępowania z osobami nietrzeźwymi lub osobami pozostającymi pod wpływem środków odurzających.
- Zasady dokumentowania przez strażnika miejskiego (gminnego) czynności prowadzonych wobec osoby nietrzeźwej lub osoby pozostającej pod wpływem środków odurzających.
- Zasady używania przez funkcjonariusza straży miejskiej (gminnej) chwyków transportowych i obezwładniających.
- Zasady doprowadzania osoby nietrzeźwej do izby wytrzeźwień bądź miejsca zamieszkania.
- Sposoby zabezpieczania ochranianego obszaru w mieście/gminie.
- Zasady rozpoznawania zagrożeń.
- Sposoby prowadzenia akcji informacyjnej w mieście/gminie.
- Metody oceny sytuacji.
- Zasady postępowania w miejscu zdarzenia.
- Zasady współpracy z innymi służbami w mieście/gminie.
- Zasady postępowania ze świadkami zdarzenia.
- Zasady ujęcia osób.
- Zasady pełnienia służby w mieście/gminie.
- Zasady współpracy z innymi patrolami straży miejskiej (gminnej).
- Sposoby obsługi i eksploatacji środków łączności.
- Topografia miasta.

Cechy psychofizyczne

- Zdolność analizowania sytuacji i podejmowania ryzyka.
- Zdolność przekonywania i negocjowania.
- Łatwość podporządkowania się.
- Samokontrola.
- Zaangażowanie.

Kwalifikacje podstawowe dla zawodu

Umiejętności

- Sporządza notatki służbowe i urzędowe w czasie pełnienia służby w mieście/gminie (K-3).
- Dokumentuje przebieg służby i zgłoszone interwencje w mieście/gminie w książce przyjętych interwencji (K-3).
- Nosi i utrzymuje w należyтым stanie przepisowy mundur strażnika miejskiego (gminnego), wyposażenie oraz legitymację służbową w czasie wykonywania czynności służbowych (K-4).
- Dbą o powierzone mienie strażnika miejskiego (gminnego) (K-4).
- Przyjmuje interwencje osobiste i telefoniczne od interesantów w czasie pełnienia dyżuru w Komendzie Straży Miejskiej (K-2, K-3, K-4).
- Zleca realizację interwencji patrolowi straży miejskiej (gminnej) bądź innej służbie (K-2, K-3, K-4).

Wiadomości

- Zasady sporządzania poprawnych i zrozumiałych notatek służbowych (K-3).
- Zasady dokonywania prawidłowych i czytelnych wpisów do książek przyjętych interwencji (K-3).
- Zasady utrzymywania powierzonego mienia w dobrym stanie technicznym (K-4).
- Zasady przyjmowania interwencji w Komendzie Straży Miejskiej (K-2, K-3, K-4).
- Zasady realizacji przyjętych interwencji (K-2, K-3, K-4).

Cechy psychofizyczne

- Systematyczność (K-4).
- Komunikatywność (K-2, K-3, K-4).

Kwalifikacje specjalistyczne dla zawodu

- *Nie zidentyfikowano.*

Kwalifikacje ogólnozawodowe

Umiejętności

- Pozyskuje i przetwarza dane osób popełniających wykroczenie na terenie miasta/gminy zgodnie z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.
- Legitymuje, w uzasadnionych przypadkach, osoby na terenie miasta/gminy w celu ustalenia ich tożsamości.
- Kontroluje zasady i warunki korzystania z zezwolenia na sprzedaż napojów alkoholowych na terenie miasta/gminy.
- Ocenia rodzaj wykroczenia drogowego popełnionego przez kierowcę w mieście/gminie.
- Zatrzymuje i prowadzi kontrolę pojazdów poruszających się za znakami zakazu ruchu w obu kierunkach na terenie miasta/gminy.
- Uniemożliwia kierowanie pojazdem na terenie miasta/gminy osobie, co do której istnieje uzasadnione podejrzenie, iż znajduje się ona w stanie nietrzeźwości (po użyciu alkoholu albo środka działającego podobnie do alkoholu) do czasu przekazania jej policji.
- Podejmuje decyzję o holowaniu lub blokowaniu na terenie miasta/gminy pojazdu urządzeniem blokującym.
- Kieruje ruchem drogowym w mieście/gminie do chwili przybycia odpowiednich służb.
- Wyciąga konsekwencje prawne wobec osób popełniających wykroczenie drogowe w mieście/gminie.
- Obsługuje urządzenia znajdujące się na wyposażeniu stanowiska pracy strażnika miejskiego (gminnego) w ochranianym obiekcie: system przeciwpożarowy, antywłamaniowy, monitoring wewnętrzny.
- Decyduje o konieczności podjęcia akcji informacyjnej w przypadku wystąpienia zagrożenia na terenie miasta/gminy.
- Prowadzi działania profilaktyczne w celu zapobiegania popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym.
- Bierze udział w organizowaniu konwoju dokumentów, przedmiotów wartościowych i wartości pieniężnych na terenie miasta/gminy.
- Ocenia zagrożenie mogące wystąpić w czasie konwoju.
- Decyduje o trasie konwoju.
- Opracowuje (wspólnie z organizatorem) plan zabezpieczenia imprezy masowej, kulturalnej, sportowej odbywającej się na terenie miasta/gminy.

Wiadomości

- Ustawa o ochronie danych osobowych.
- Ustawa o ochronie informacji niejawnych.
- Rozporządzenia dotyczące wykroczeń, za które strażnik miejski uprawniony jest do nakładania grzywnien w drodze mandatu karnego.
- Kodeks wykroczeń w zakresie zasad bezpieczeństwa i porządku w ruchu drogowym.
- Ustawa Prawo o Ruchu Drogowym.
- Zasady prowadzenia kontroli ruchu drogowego.
- Zasady usuwania i blokowania pojazdów.
- Zasady obsługi urzędzeń znajdujących się na wyposażeniu ochranianego obiektu.
- Zasady organizacji konwoju.
- Zasady i procedury obowiązujące podczas konwoju.
- Zasady oceny zagrożeń, które mogą wystąpić w czasie konwoju.
- Zasady i procedury związane z informowaniem społeczności lokalnej o stanie i rodzajach zagrożeń.
- Zasady i procedury obowiązujące przy prowadzeniu działań profilaktycznych na terenie miasta/gminy.
- Zasady organizacji ochrony imprezy masowej, kulturalnej i sportowej.

Cechy psychofizyczne

- Zdolność oceny odległości i przewidywania sytuacji.
- Zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji.
- Podzielność uwagi.
- Asertywność.
- Odpowiedzialność za innych.

Kwalifikacje podstawowe dla zawodu

Umiejętności

- Wypełnia i wysyła druki wezwań do stawienia się w Komendzie Straży Miejskiej (K-3).
- Wypełnia inne dokumenty i druki obowiązujące podczas wykonywania obowiązków strażnika (karta Mrd-5, raport o doprowadzeniu osoby do wytrzeźwienia) (K-3).
- Podejmuje decyzje o terminie realizacji interwencji na terenie miasta/gminy (K-2, K-3, K-4).
- Przyjmuje osoby wezwane do Komendy Straży Miejskiej, prowadzi przesłuchanie, wyciąga konsekwencje prawne (K-2, K-3, K-4).
- Nakłada grzywny w postępowaniu mandatowym (K-1, K-2, K-3).
- Kieruje wnioski o ukaranie do Sądu Rejonowego (K-1, K-2, K-3).

- Rozlicza się z kwot pieniężnych z tytułu nałożonych w mieście/gminie mandatów karnych oraz druków mandatów karnych kredytowanych (K-3).
- Zdaje kopie bloczków mandatowych po ich wykorzystaniu (K-3).
- Zabezpiecza bloczki mandatowe po zakończonym dniu pracy (K-3).
- Dbą o właściwą eksploatację radiowozów straży miejskiej (gminnej) (K-4).

Wiadomości

- Sposoby wypełniania dokumentów i druków związanych z wykonywanymi obowiązkami strażnika miejskiego (gminnego) (K-3).
- Zasady przesłuchiwania osób (K-2, K-3, K-4).
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie nakładania grzywien w drodze mandatu karnego (K-1, K-2, K-3).
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie wykroczeń, na podstawie którego strażnicy straży gminnych są uprawnieni do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego (K-1, K-2, K-3).
- Akty prawa miejscowego (K-1, K-2, K-3).
- Zasady rozliczania się z kwot pieniężnych oraz druków mandatów karnych, kredytowanych (K-3).
- Sposoby zabezpieczania i rozliczania bloczków mandatowych po ich wykorzystaniu (K-3).
- Zasady właściwej eksploatacji radiowozów straży miejskiej (gminnej) (K-4).

Cechy psychofizyczne

- Rzetelność i sumienność (K-1, K-2, K-3).

Kwalifikacje specjalistyczne dla zawodu

Umiejętności

- Wykonuje czynności związane z obsługą urządzeń samoczynnie rejestrujących przekraczanie dozwolonej prędkości (fotoradar) na terenie miasta/gminy (K-1, K-3, K-4).
- Wykonuje czynności na rzecz bezpieczeństwa dzieci i młodzieży (patrole szkolne, posterunki szkolne, profilaktyka) (K-1, K-3, K-4).
- Wykonuje czynności związane z ochroną środowiska i ekologii (K-2, K-3, K-4).

Wiadomości

- Zasady obsługi urządzeń samoczynnie rejestrujących przekraczanie dozwolonej prędkości (fotoradar) (K-1, K-3, K-4).
- Podstawy pedagogiki i psychologii społecznej (K-1, K-2, K-3).
- Przepisy dotyczące ochrony środowiska i ekologii (K-2, K-3, K-4).

Cechy psychofizyczne

- *Nie zidentyfikowano.*

POZIOM 4

Kwalifikacje ogólnozawodowe

Umiejętności

- Nadzoruje i kontroluje pracę podległych strażników miejskich (gminnych).
- Ocenia efekty pracy podległych strażników miejskich (gminnych).

Wiadomości

- Sposoby kontroli i oceny pracy podległych funkcjonariuszy straży miejskiej (gminnej).

Cechy psychofizyczne

- *Nie zidentyfikowano.*

Kwalifikacje podstawowe dla zawodu

- *Nie zidentyfikowano.*

Kwalifikacje specjalistyczne dla zawodu

- *Nie zidentyfikowano.*

POZIOM 5

- *Nie zidentyfikowano.*

ZAŁĄCZNIK 6.

Najczęściej zadawane pytania

W czasie realizacji programów poświęconych opracowywaniu standardów kwalifikacji zawodowych oraz przy okazji konferencji i seminariów poświęconych problemom rynku pracy i edukacji zawodowej najczęściej zadawanymi pytaniami dotyczącymi standardów były:

1. Czym jest standard kwalifikacji zawodowych?

Standard kwalifikacji zawodowych jest normą opisującą kwalifikacje zawodowe, konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych, zgodnie z wymaganiami podstawowych stanowisk pracy w zawodzie/specjalności ujętym w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Prace w zakresie opracowania standardów kwalifikacji zawodowych, zgodnie z przyjętą metodologią, koordynowane są przez ministra właściwego do spraw pracy. Aktualnie opracowano opisy standardów kwalifikacji dla 253 zawodów/specjalności. Zostały one udostępnione w sieci Internet, w bazie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pod adresem: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl.

2. Czy standardy kwalifikacji zawodowych będą przydatne?

Standardy kwalifikacji zawodowych mogą przyczynić się do zbliżenia wymagań kształcenia zawodowego z wymaganiami rynku pracy. Mogą być źródłem podstaw programowych kształcenia w zawodzie i wynikających z nich: programów nauczania, standardów wymagań egzaminacyjnych, standardów wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego. Umożliwiają uznawanie kwalifikacji zawodowych zdobytych na różnej drodze (szkolnej, kursowej, poprzez doświadczenie zawodowe itp.) i ułatwiają porównywalność świadectw i dyplomów krajowych z zagranicznymi.

Standardy kwalifikacji zawodowych mają szereg potencjalnych zastosowań pozaedukacyjnych, przykładowo w dziedzinach: wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji pracowników, ocen pracowników, planowania rozwoju zawodowego, doradztwa zawodowego, ubezpieczeń społecznych, dopuszczania do pracy w zawodach regulowanych oraz wymagających szczególnej odpowiedzialności i niebezpiecznych.

3. Co stanowi podstawę prawną opracowania standardów kwalifikacji zawodowych?

Podstawę prawną tworzenia w Polsce systemu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych stanowi Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), w której określono m.in. (Art. 4), że:

„...Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności przez:

- *prowadzenie badań i analiz rynku pracy,*
- *ustalenie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,*
- *koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji...”.*

4. Czy standardy kwalifikacji zawodowych są obligatoryjne?

W obecnym stanie prawnym standardy kwalifikacji zawodowych nie są obligatoryjnym dokumentem. Aktualnie opracowane standardy funkcjonują na zasadzie dokumentu rekomendowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i mogą być wykorzystywane przez zainteresowane osoby i instytucje do różnych celów, np. poradnictwa zawodowego, dostosowania ofert pracy do kwalifikacji osób poszukujących pracy, oceny „luki kwalifikacyjnej” osób bezrobotnych i poszukujących pracy, projektowania programów staży i praktyk zawodowych w ramach przygotowania zawodowego, projektowania podstaw programowych kształcenia w zawodzie, programów kształcenia i doskonalenia zawodowego.

5. Czy częstotliwość aktualizacji standardów nie będzie uciążliwa dla ich użytkowników?

Standardy kwalifikacji zawodowych, podobnie jak i klasyfikacja zawodów, jest strukturą dynamiczną, zmieniającą się wraz ze zmianami środowiska pracy, technologii, nauki, techniki itp. Zatem aktualizację standardów należy traktować jako zjawisko naturalne, które związane jest z rozwojem danej dziedziny zawodowej. Podobnie jak w edukacji aktualizowane są cyklicznie podstawy programowe kształcenia w zawodach, również opisy standardów kwalifikacji zawodowych poddawane będą systematycznej aktualizacji, co w wielu przypadkach wynika również ze zmian w regulacjach prawnych.

6. Czy standard kwalifikacji może zastąpić podstawę programową kształcenia w zawodzie?

Nie ma potrzeby, aby standard kwalifikacji zawodowych zastąpił dokument, jakim jest podstawa programowa kształcenia w zawodzie. Te dokumenty (podstawa i standard) mogą egzystować niezależnie, tym bardziej że „podstawy

programowe” dotyczą środowiska edukacyjnego, a „standardy kwalifikacji zawodowych” środowiska pracy. Inne są zatem funkcje tych dwóch dokumentów. Tym niemniej wymagania standardu kwalifikacji zawodowych powinny być uwzględniane przy aktualizacji bądź opracowywaniu nowych podstaw programowych dla zawodów szkolnych oraz tworzeniu standardów wymagań egzaminacyjnych dla potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Należy jedynie pamiętać, że kształcenie zawodowe spełnia dwie funkcje: przygotowuje do dalszej kariery edukacyjnej oraz do wejścia na rynek pracy. Stąd nie zawsze 100% wymagań standardu kwalifikacji zawodowych przekłada się na to, czego należy uczyć w szkole zawodowej w trybie kształcenia formalnego, bowiem do wielu kwalifikacji dochodzi się dopiero poprzez różne formy edukacji ustawicznej oraz praktykę.

7. Czy standardy kwalifikacji zawodowych mogą być przenoszone pomiędzy krajami?

Standardy kwalifikacji zawodowych odzwierciedlają wymagania stanowisk pracy w poszczególnych zawodach, a tym samym potrzeby gospodarki określonego kraju na kwalifikacje i kadry. Krajowe potrzeby kwalifikacyjne, niegdyś specyficzne, ulegają obecnie globalizacji. W związku z tym rośnie potrzeba zwiększania mobilności zawodowej i geograficznej pracowników, co pociąga za sobą rozwijanie instrumentów ułatwiających porównywanie kwalifikacji zawodowych i zatrudnianie – zwłaszcza w zawodach regulowanych. Jednak na razie nie planuje się wprowadzenia międzynarodowych standardów kwalifikacji zawodowych – każdy kraj rozwija standardy we własnym zakresie. Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych mogą wykorzystywać instytucje centralne do wydawania decyzji o uznawaniu świadectw i dyplomów (np. Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej w Warszawie).

Niezależnie od tego występują specyficzne dziedziny zawodowe, gdzie „przenoszenie standardów” pomiędzy krajami jest szczególnie potrzebne, dotyczy to m.in. zawodów informatycznych i telekomunikacyjnych, czyli tych, gdzie stosowane technologie mają wymiar ujednoczony i globalny. Aby ułatwić ten proces, Komisja Europejska zaproponowała Europejskie Ramy Kwalifikacji.

8. Co to są Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji i jaki mają związek ze standardami kwalifikacji zawodowych?

Planuje się, że Europejskie Ramy Kwalifikacji wspomogą rozwój mobilności zawodowej w Unii Europejskiej. Europejskie Ramy Kwalifikacji będą promowane na zasadzie dobrowolności. Mają one, w zamyśle, umożliwić porównywanie między sobą krajowych i sektorowych ram kwalifikacji zawodowych, a tym samym ułatwić porównywalność i uznawalność kwalifikacji osób chcących się uczyć lub pracować w krajach Wspólnoty. Standardy kwalifikacji zawodowych są szczegółowym opisem pracy i wymagań dotyczących umiejętności, wiedzy i cech pracownika – stąd ich przydatność w procesie porównywania i zwiększania przejrzystości zatrudnienia.

Propozycje odpowiednich zapisów przedstawiono w komunikacie Komisji Europejskiej z 8 lipca 2005 r. „W kierunku Europejskich Ram Kwalifikacji uczenia się przez całe życie”. Zacytowane Europejskie Ramy Kwalifikacji opierają się na⁸³:

- zbiorze tzw. „wspólnych punktów odniesienia”, którymi są kwalifikacje i kompetencje opisane na ośmiu poziomach, w postaci rezultatów uczenia się;
- dokumentowaniu wyników uczenia się w odniesieniu do wspomnianych ośmiu poziomów kwalifikacji, z wykorzystaniem szeregu narzędzi i instrumentów (np. punktów kredytowych, dokumentów Europass), w zależności od indywidualnej potrzeby uczącego się lub chcącego podjąć pracę;
- zbiorze podstawowych zasad i procedur dostarczających wskazówek, w jaki sposób wykorzystać Europejskie Ramy Kwalifikacji w różnych dziedzinach (m.in. w procesie zapewniania jakości kształcenia zawodowego, uznawania kwalifikacji, poradnictwie zawodowym, w kształtowaniu kompetencji kluczowych).

Państwa UE zostały zobligowane do zbudowania Krajowych Ram Kwalifikacji. Dzięki temu, że Polska dysponuje modelem standardu kwalifikacji zawodowych, łatwiej będzie opracować „klucz przejścia” między poziomami kwalifikacji istniejącymi w Polsce a ośmioma poziomami europejskimi. Zakłada się, że korzyści odniesione przez poszczególnych obywateli, a wynikające ze stosowania Europejskich Ram Kwalifikacji, będą tym większe, im bardziej krajowe i sektorowe ramy kwalifikacji zawodowych będą zbliżać się do Europejskich Ram Kwalifikacji.

⁸³ Commission Staff Working Document: *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Brussels, 8.7.2005 SEC(2005)957

ZAŁĄCZNIK 7.
Wykaz krajowych standardów kwalifikacji zawodowych
Standardy opracowane w ramach projektów PHARE
z lat 1998, 2000, 2002

Lp.	Pozycja w klasyfikacji	Nazwa zawodu/specjalności
1	131	Kierownik małego przedsiębiorstwa
2	214910	Inżynier pożarnictwa
3	214923	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy
4	224101	Pielęgniarka
5	235910	Wykładowca na kursach (edukator, trener)
6	241303	Doradca zawodowy
7	241305	Specjalista ds. rozwoju zawodowego
8	241912	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)
9	241990	Specjalista ds. programów
10	247104	Inspektor pracy
11	247902	Specjalista ds. integracji europejskiej
12	247990	Pracownik administracji samorządowej
13	311104	Technik geodeta
14	311204	Technik budownictwa
15	311206	Technik drogownictwa
16	311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji
17	311402	Technik telekomunikacji
18	311403	Technik mechatronik
19	311502	Technik mechanik
20	311801	Grafik komputerowy
21	312102	Technik informatyk
22	315104	Technik pożarnictwa
23	315202	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
24	315204	Inspektor ochrony środowiska
25	321202	Technik architektury krajobrazu
26	341401	Organizator obsługi turystycznej
27	341503	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)
28	341990	Pracownik komórek finansowo-księgowych
29	342301	Pośrednik pracy
30	342390	Lider klubu pracy
31	342390	Pracownik krajowej sieci EURES
32	344390	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy
33	346104	Pracownik socjalny
34	4213	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych
35	514103	Technik usług kosmetycznych
36	515101	Strażak
37	515902	Pracownik ochrony mienia i osób
38	712102	Murarz
39	712404	Układacz nawierzchni drogowych
40	712903	Monter konstrukcji budowlanych
41	713203	Posadzkarz
42	713401	Monter izolacji budowlanych
43	7136	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
44	713602	Monter instalacji gazowych
45	7137	Monter sieci komunalnych
46	713901	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
47	714103	Malarz-tapeciarz
48	7212	Spawacz
49	722204	Ślusarz
50	723310	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim
51	7252	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
52	742204	Stolarz
53	821107	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie

**Standardy opracowane w ramach projektu Europejskiego
Funduszu Społecznego, Sektorowego Programu
Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich w latach 2006–2007**

Lp.	Pozycja w klasyfikacji	Nazwa zawodu/specjalności
1	213101	Administrator baz danych
2	213102	Administrator systemów komputerowych
3	213103	Analityk 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 pediatrycznego
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	Błacharze (zawód szkolny: Błacharz – obejmuje grupę elementarną 7213)
149	721303	Błacharz 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	Przetwórcą 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

