



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

**Raport z II badania wykorzystania krajowych standardów
kwalifikacji zawodowych
(wyniki badań właściwych wraz z analizą
ilościową i jakościową)
ZADANIE 3.2**

Wykonawca:
DORADCA Consultants Ltd. – Gdynia
Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy – Radom
DEMOS Polska Sp. z o.o. – Warszawa
Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego - Łódź

Spis treści

Wstęp	3
Rozdział 1. Metodologia badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników	4
1.1 Przegląd publikacji i opracowań dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych	4
1.2 Przedmiot, cele i problemy badań	9
1.3 Wskaźniki wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych	13
1.4 Metody i narzędzia badawcze	14
1.5 Dobór próby badawczej, teren i organizacja badań	17
1.6 Sposób analizy i prezentacji danych	24
1.7 Trudności z realizacją badań	25
Rozdział 2. Charakterystyka badanej zbiorowości	28
2.1 Wielkość próby badawczej	28
2.2 Cechy demograficzne badanej zbiorowości	32
2.3 Udział osób badanych w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”	43
Rozdział 3. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych	46
3.1 Zakres stosowania standardów kwalifikacji zawodowych	46
3.1.1 Rozumienie pojęcia standard kwalifikacji zawodowych	46
3.1.2 Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych	50
3.1.3 Źródła informacji o standardach kwalifikacji zawodowych	51
3.1.4 Częstotliwość korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych	53
3.1.5 zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych	55
3.2 Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w badanych zawodach	58
3.3 Wykorzystywanie elementów standardu kwalifikacji zawodowych	89
3.4 Trudności w pełnym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych i ich przyczyny	98
Rozdział 4. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych	103
4.1 Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia	103
4.2 Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych	107
4.3 Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej	109
4.4 Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej	111
Rozdział 5. Potencjalne korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w opiniach badanych	122
5.1 Polityka zatrudnienia	122
5.2 Ubezpieczenia społeczne	140
5.3 Polityka kadrowa	146
5.4 Edukacja zawodowa	157
Rozdział 6 Poglądy na wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w dalszych pracach	175
6.1 Postulaty dotyczące większego wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych	175
6.2 Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych	178
6.3 Dodatkowe uwagi i postulaty respondentów	182
Wnioski i rekomendacje	186

WSTĘP

Raport przedstawia opis wyników badań zrealizowanych w projekcie „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Obejmuje wyniki prac prowadzonych w roku 2007 jako badania właściwe II oraz porównanie wyników uzyskanych w badaniu II z wynikami uzyskanymi w badaniu I zrealizowanym w 2006 roku.

W badaniu właściwym II w analizie wyników uwzględniono również dodatkowe kryterium, tj. udział osoby badanej w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”.

Przedstawione w raporcie wyniki badań teoretycznych i empirycznych mają przede wszystkim charakter jakościowy. Za najbardziej celowe uznano ustalenie zakresu i stopnia wykorzystywania opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych oraz przeszkód stojących na drodze ich pełnego wykorzystywania.

Zgromadzone dane stanowią dobrą bazę informacyjną w zakresie formułowania standardów kwalifikacji zawodowych, korelujących z oczekiwaniami potencjalnych ich użytkowników - reprezentantów czterech obszarów zastosowania standardów: polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych. Umożliwiają ponadto zaproponowanie wprowadzenia zmian sprzyjających ich wykorzystywaniu.

Układ raportu uwzględnia podobieństwo zagadnień, które omawiane są w poszczególnych rozdziałach. Kolejność rozdziałów wynika z przyjętych założeń metodycznych dla badań diagnostycznych oraz porządku celów szczegółowych. W rozdziale pierwszym opisana jest metodologia badań własnych. W rozdziale drugim przedstawiona jest charakterystyka badanej zbiorowości. Rozdział trzeci podaje zakres i stopień wykorzystywania standardów oraz trudności potencjalnych użytkowników w ich pełnym wykorzystywaniu. Rozdział czwarty informuje o efektach zastosowania standardów. Rozdział piąty opisuje korzyści ze stosowania standardów. Ostatni rozdział ujawnia poglądy na wykorzystywanie standardów w dalszych pracach. Raport kończą wnioski i rekomendacje.

Wykonawca – zespół badawczy wyraża podziękowanie wszystkim osobom zaangażowanym bezpośrednio w realizację badań oraz w analizę ich wyników, jak również przedstawicielom Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za konstruktywne uwagi i propozycje, które zostały uwzględnione w raporcie z badań.

Rozdział 1

METODOLOGIA BADAŃ WYKORZYSTANIA STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ POTENCJALNYCH UŻYTKOWNIKÓW

1.1. Przegląd publikacji i opracowań dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych

Podstawą rozeznania Wykonawcy – zespołu badawczego w aktualnej problematyce standardów kwalifikacji zawodowych była analiza publikacji i raportów z badań, a w szczególności:

- **System standardów kwalifikacji zawodowych. Materiały konferencyjne. BKKK, Miedzeszyn 1993.**

W materiałach konferencyjnych przedstawione zostały podstawy teoretyczne (psychologiczne i pedagogiczne) procesu modelowania i strukturyzowania umiejętności zawodowych oraz analizy na temat porównywania kwalifikacji zawodowych w skali międzynarodowej. Wskazano na organizacyjne i prawne uwarunkowania funkcjonowania systemu standardów kwalifikacji zawodowych – na procedury egzaminacyjne prowadzące do uzyskiwania certyfikatów oraz na rzeczywiste funkcje systemu standardów w przemyśle, usługach i edukacji. Przedstawiono kwestie międzynarodowej porównywalności kwalifikacji i mobilności zawodowej pracowników na rynku pracy, podkreślając znaczenie propagowania idei „paszportu kompetencji” czyli późniejszego opisu kwalifikacji (zadania zawodowe i umiejętności), sporządzonego dla celów „suplementu do dyplomu zawodowego” w ramach formuły EUROPASS (jednolite ramy wspólnotowe dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji - dokumenty, umożliwiające obywatelom Unii Europejskiej lepsze dokumentowanie i prezentowanie swoich kwalifikacji i kompetencji na obszarze całej Europy).

- **Butkiewicz M. (red.): Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych. Edukacja i Praca. Warszawa-Radom 1995.**

Procesy integracyjne z Unią Europejską wymusiły podjęcie prac nad systemem standaryzacji kwalifikacji zawodowych, który stałby się istotnym czynnikiem w konkurencji pomiędzy podmiotami gospodarczymi, określającym wymagania pracodawców wobec pracowników. Oczekiwania pracodawców skupiają się wokół selekcji i rekrutacji pracowników. Jednocześnie wprowadzanie nowych technologii i konkurencyjność wpływają

na skracanie okresu istnienia stanowisk pracy oraz zmianę potrzebnych umiejętności zawodowych. W konsekwencji wzrasta rola i motywacja kształcenia ustawicznego, a nowy system gospodarowania zasobami ludzkimi wpływa również na wzrost osobistej odpowiedzialności za indywidualny rozwój zawodowy, tworząc zapotrzebowanie na różnorodne formy doskonalenia zawodowego.

Analiza standardów kwalifikacji zawodowych, funkcjonujących w państwach Unii Europejskiej wskazuje, że istniejące standardy cechują się elastycznością oraz mają na celu zapewnienie możliwości zdobycia zatrudnienia w krótkiej i długiej perspektywie czasu. Inną cechą standardów jest coraz ściślejsze precyzowanie oczekiwań i efektów kształcenia oraz sposobów jednolitego i obiektywnego sprawdzania osiągniętych wyników nauczania. Standardy kwalifikacji zawodowych powinny umożliwiać stworzenie powszechnego i obiektywnego, a więc niezależnego od poszczególnych placówek edukacyjnych systemu sprawdzania wiedzy i umiejętności, określanych jako kwalifikacje zawodowe. Standardy pozwalają na osiągnięcie przejrzystości systemu edukacji, a to z kolei pozwala na porównywalność kwalifikacji w skali europejskiej. Z tym ostatnim problemem łączy się zagadnienie struktur organizacyjnych, mających realizować funkcję ustanawiania i kontrolowania standardów zawodowych. W państwach Unii Europejskiej funkcję taką pełnią z reguły jednostki branżowe, które wypełniają również ważną i bardzo potrzebną funkcję informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

- **Nigel Lloyd (red.): Using Standards to Raise Performance - A User's Guide. Wyd. CISC, 1996.**

Brytyjskie doświadczenia wskazują na możliwość wielorakiego zastosowania standardów kwalifikacji, a w szczególności: rekrutacja i selekcja, opis i ocena pracy, gwarancja dostarczenia produktów i usług, potrzeby osób i instytucji w zakresie doskonalenia zawodowego, tworzenie struktury programów kształcenia i szkolenia, realizacja i ocena programów nauczania, doradztwo zawodowe, ocena osiągnięć, tworzenie programów szkoleniowych z funduszy publicznych, sprawy administracyjne, współpraca placówek i uprawnienia zawodowe. W interesujących nas badaniach określimy, które z zastosowań standardu występuje w Polsce, oraz które mogą wystąpić w horyzoncie czasowym: krótkim (1-2 lata), średnim (3-5 lat), długim (6-10 lat).

- **Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty. IBE, Warszawa 2001.**

W krajach UE standardy kwalifikacji zawodowych w sferze zatrudnienia stanowią podstawę do ocenienia jakości pracy pracownika, wykonującego zadania zawodowe w danym

zawodzie. Są bezpośrednio związane ze sferą rynku pracy, ale również wyznaczają standardy dla sfery edukacji. Standardy mogą być wykorzystane dla oceny kwalifikacji, uzyskanych poza systemem edukacyjnym. Wyniki takiej oceny powinny wskazywać poziom umiejętności zawodowych, zdobytych poprzez doświadczenie w pracy lub samokształcenie. Nowa formuła kontroli stosowania standardów kwalifikacji oparta jest na zasadzie zapewnienia jakości zarówno w obszarze rynku pracy, jak i edukacji.

- **Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje–Modele–Aplikacje. IBE, Warszawa 2002.**

Doświadczenia zdobyte podczas opracowywania pierwszych standardów kwalifikacji zawodowych pozwoliły na niezbędną modyfikację procedur badawczych i analizę następnej grupy zawodów. W publikacji przedstawiono rozwój badań nad standardami i bilans doświadczeń w tym zakresie. Skoncentrowano się na relacjach między standardami kwalifikacji zawodowych a standardami edukacyjnymi. Określenie tych relacji jest warunkiem określenia rozbieżności między oczekiwaniami pracodawców a rzeczywistym przygotowaniem absolwentów. Problemem staje się opracowanie zasad transformacji, umożliwiających uwzględnienie oczekiwań szeroko rozumianego rynku pracy w procesie formułowania wymagań egzaminacyjnych. Obok analiz teoretycznych przedstawione zostały przykłady systemów standardów funkcjonujących w krajach Unii Europejskiej oraz rozwiązania w zakresie standardów programowych i programów kształcenia modułowego.

- **Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie. Projekt PHARE 2000: Krajowy System Szkolenia Zawodowego – cz. II. MGPIPS, Warszawa 2003.**

Rozwój koncepcji i modeli standardów kwalifikacji zawodowych uwzględnia oczekiwania sfery gospodarki i rynku pracy oraz edukacji. Standard zawodowy powinien pełnić rolę łącznika i wyznaczać cele dla edukacji zawodowej. Poza systemem edukacji zawodowej, standardy kwalifikacji zawodowych mogą być przydatne dla innych podsystemów społecznych, a w szczególności: wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji pracowników, gwarancji dostarczenia dobrych jakościowo produktów i usług, planowania rozwoju indywidualnego i rozwoju organizacyjnego, doradztwa i poradnictwa zawodowego, określenia wymagań szkoleniowych, przeprowadzania akredytacji organizacji i certyfikacji personelu, systemu ubezpieczeń społecznych, systemu prawnej ochrony pracy.

Wśród krajów UE przeważa pogląd, że standardy zawodowe powinny być regulacjami posiadającymi moc prawną, w związku z tym państwo powinno odgrywać podstawową rolę przy opracowywaniu i uznawaniu standardów kwalifikacji zawodowych. Może ono także

ponosić odpowiedzialność za ich stosowanie. Ta wyłączna odpowiedzialność państwa została w wielu krajach członkowskich UE częściowo zdecentralizowana poprzez włączenie partnerów społecznych (organizacje pracobiorców i pracodawców, izby, stowarzyszenia, fundacje) do projektowania i nadzorowania przestrzegania norm zawartych w standardach.

- **Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. Projekt PHARE 2000: Krajowy System Szkolenia Zawodowego – cz. II. MGiP, Warszawa 2004.**

Publikacja zawiera omówienie funkcjonowania standardów kwalifikacji zawodowych w wybranych krajach europejskich w kontekście wymagań rynku pracy, zarys problematyki rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej w Europie oraz przykłady rozwiązań organizacyjno-prawnych funkcjonowania standardów kwalifikacji zawodowych w wybranych krajach europejskich. Przedstawione zostały również przykłady polskich krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Treści w publikacji przeznaczone są dla szerokiego kręgu osób i instytucji, zainteresowanych wykorzystywaniem standardów kwalifikacji zawodowych, a zwłaszcza dla specjalistów reprezentujących związki i stowarzyszenia zawodowe, izby gospodarcze, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, zespoły przeprowadzające egzaminy zawodowe.

- **Danielle Colardyn, Jens 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.**

Publikacja prezentuje zagadnienia dotyczące wysiłków na rzecz uznawania i porównywania kwalifikacji zawodowych na europejskim rynku pracy. Ważną sprawą jest dostęp do miejsc pracy w krajach UE, mobilność w zakresie kształcenia na terenie Europy i związane z tym kwestie uznawalności wzajemnej dyplomów i certyfikatów, świadczących o poziomie kwalifikacji zawodowych. Opisy standardów zawodowych ułatwią ekwiwalencję kwalifikacji na różnych poziomach.

- **Bednarczyk H., Woźniak I. (red.): W drodze do krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. MPiPS, Warszawa 2006.**

Artykuł upowszechniający skupia się wokół takich zagadnień jak standardy kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej, droga do polskich standardów, model oraz przydatność standardów w kwestii porównywalności świadectw i dyplomów uzyskanych w różnych systemach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych, w powiązaniu z planowanymi

w niedalekiej przyszłości pracami nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji, powinno stworzyć podstawę do:

- usprawnienia procesu podejmowania decyzji w obszarze polityki zatrudnienia i edukacji,
- zapewnienia wysokiej jakości doskonalenia zawodowego oferowanego w ramach edukacji ustawicznej, w szczególności w formach pozaszkolnych,
- zwiększenia mobilności zawodowej i edukacyjnej osób dorosłych poprzez zwiększenie przejrzystości kwalifikacji i elastyczne dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.

- **Hunin M., Jeruszka U., Kramek Z. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – analiza wykorzystania i identyfikacja potrzeb. MPiPS, Warszawa 2006.**

Artykuł upowszechniający opisuje przyjęty w Polsce model standardu, który opiera się na zadaniach zawodowych, tworzących układ „składowych kwalifikacji zawodowych” (zakresów pracy), przydatnych w upowszechnianiu idei modułowych szkoleń zawodowych. Celem publikacji jest przedstawienie przebiegu oraz wyników badań wykorzystania dotychczas opracowanych 53 standardów kwalifikacji zawodowych, jak również podejścia do sposobu określenia zapotrzebowania na kolejne standardy w obszarach: polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeń społecznych.

Badanie wykorzystania dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych uwzględniło źródła wiedzy i zakres korzystania ze standardów, stopień wykorzystywania i efekty zastosowania standardu, potencjalne korzyści oraz bariery w stosowaniu standardów. Określenie zapotrzebowania na kolejne standardy kwalifikacji zawodowych zostało opisane poprzez pryzmat założeń metodycznych i identyfikację potrzeb z wykorzystaniem badań sondażowych i analizy dokumentów.

- **Bednarczyk H., Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca. MPiPS, Warszawa 2007.**

Publikacja opracowana i wydana w ramach projektu Departamentu Rynku Pracy MPiPS „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego w latach 2005-2007. Nadrzędnym celem projektu jest stworzenie przesłanek dla szerokiego stosowania standardów kwalifikacji zawodowych jako ważnego narzędzia, wspierającego rozwój zasobów ludzkich. Realizacja zadań przewiduje określenie krajowych norm wymaganych przez pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych dla zapewnienia wysokiej jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, jego powiązanie z rynkiem pracy, a także budowanie systemów przejrzystości

i uznawania kwalifikacji uzyskiwanych w sposób formalny i na drodze doświadczenia zawodowego. Publikacja zawiera zagadnienia obejmujące opracowanie zbioru 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce, upowszechnienie informacji o standardach oraz możliwości zastosowania standardów przez różne grupy użytkowników. Treści publikacji skierowane są do instytucji, zainteresowanych wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych, a zwłaszcza jako wsparcie dla działań w sferze polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeń społecznych.

Biorąc pod uwagę wszystkie dostępne raporty z badań, publikacje dotyczące wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w projektowaniu programów modułowych kształcenia i szkolenia zawodowego, w określaniu potrzeb szkoleniowych pracowników, w opisywaniu stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych w przedsiębiorstwach – Wykonawca opracował metodologię badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników.

1.2. Przedmiot, cele i problemy badań

Na poziomie praktycznej działalności badawczej powstał układ metod postępowania badawczego dostosowany do danej sytuacji, tj. metod ściśle związanych i uzależnionych od przedmiotu badań i jego właściwości.

Przedmiotem badań są dotychczas opracowane krajowe standardy kwalifikacji zawodowych, których wykaz podaje tabela 1.1.

Tabela 1.1. Wykaz dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych

Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 98 - Analiza potrzeb szkoleniowych (1998-2000)			
1	Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	Doradca zawodowy
2	Technik mechanik*	4	Pośrednik pracy
		5	Pracownik socjalny
		6	Pracownik administracji samorządowej
		7	Pracownik ochrony* #
		8	Technik BHP
Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w programie 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)		
2	Specjalista ds. programów (241912)		
3	Lider klubu pracy (342390)		
4	Pracownik krajowej sieci EURES (342390)		
5	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy (344390)		

* - zawody szkolne

- zawody regulowane

Badania właściwe wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych zostały przeprowadzone dwukrotnie na próbie 114 osób, reprezentantów czterech następujących obszarów zastosowania standardów: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw oraz ubezpieczenia społeczne. Badania właściwe przeprowadzono w oparciu o uzgodnione po pilotażu metody, techniki i narzędzia badawcze. Badania właściwe I Wykonawca przeprowadził w okresie od 28 sierpnia do 15 września 2006 r., badania właściwe II – w okresie od 2 lipca do 4 września 2007 r. Badania, które są przedmiotem niniejszego raportu zostały przeprowadzone jako badania właściwe (zasadnicze) II.

Celem głównym badań właściwych II było zdiagnozowanie stanu wykorzystywania opracowanych 53 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych przez grupy ich potencjalnych użytkowników oraz uchwycenie zmian w czasie, tj. zmian w wykorzystaniu owych standardów w roku 2007 w porównaniu do stanu w roku 2006.

Pozwoli to na ustalenie stopnia i zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych w 2007 roku oraz ujawnienie tzw. wartości dodanej osiągniętej w okresie 2006-2007, a także zidentyfikowanie utrudnień w wykorzystaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.

Dla potrzeb badawczych ustalono **cele szczegółowe**, które następnie zostały zoperacjonalizowane. Są one następujące:

1. Zdiagnozowanie rozumienia pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych” przez osoby badane.
2. Określenie zakresu i stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych – poprzez rozpoznanie:
 - czasookresu zetknięcia się respondentów z pojęciem standardu kwalifikacji zawodowych;
 - 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, a w szczególności poznanie korzyści, jakie można osiągnąć w pośrednictwie pracy, doradztwie zawodowym, doradztwie personalnym, programach aktywizacji zawodowej, mobilności zawodowej, klasyfikacji zawodów i specjalności dla rynku pracy oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, obszarze krajowych ram kwalifikacji, standardach egzaminacyjnych, programach kształcenia, opisie stanowisk i profilach kompetencyjnych, selekcji, rekrutacji i ocenie pracowników, rozwoju zawodowym pracowników, poprawie skuteczności orzekania o niepełnosprawności, racjonalizacji zasad orzecznictwa o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania, poprawie jakości oceny skutków wystąpienia ryzyka zawodowego, tj. wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
 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 odniesieniu do 2006 roku.
 8. Określenie rodzaju koniecznych zmian w obowiązujących rozwiązaniach organizacyjno-prawnych, sprzyjających wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych.

Cele badań były podstawą sformułowania **problemów badawczych**. Problemy badawcze ujęte zostały w postaci pytań. Sformułowano następujące pytania - problemy badawcze:

1. Jak rozumieją pojęcie „standard kwalifikacji zawodowych” potencjalni użytkownicy tych standardów?
2. Jak są wykorzystane standardy kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw, ubezpieczeniach społecznych?

3. Jakiego typu trudności są napotymane podczas wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia, polityki kadrowej przedsiębiorstw, edukacji zawodowej, ubezpieczeń społecznych?
4. Jakie są efekty wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych?
5. Jakie korzyści można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych?
6. Czy udział osób badanych w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” wpłynął na zmianę wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych?
7. Czy wzrosło wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w 2007 r. w porównaniu do ich wykorzystywania w 2006 r.?
8. Czy konieczne są nowe rozwiązania organizacyjno-prawne dla upowszechnienia standardów kwalifikacji zawodowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych?

1.3. Wskaźniki wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych

Wskaźnikami wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przyjętymi w badaniu są:

- liczba opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w badanych jednostkach publicznych służb zatrudnienia;
- rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w badanych jednostkach publicznych służb zatrudnienia;
- liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez pośredników pracy, doradców zawodowych, doradców personalnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- liczba programów kształcenia w zawodzie, opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia w zawodzie, realizowanych w badanej instytucji;

- liczba programów kształcenia w zawodzie, zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia w zawodzie, realizowanych w badanej instytucji;
- liczba programów kształcenia form pozaszkolnych, opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia forma pozaszkolnych, realizowanych w badanej instytucji;
- liczba programów przedmiotów specjalizacyjnych w szkołach wyższych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardu kwalifikacji zawodowych w stosunku do wszystkich tego rodzaju programów, realizowanych w badanej uczelni;
- liczba zawodów, dla których przygotowano zadania egzaminacyjne w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych, stanowiące standardy wymagań egzaminacyjnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- liczba podstaw programowych kształcenia w zawodzie, zaktualizowanych w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych;
- liczba opisów stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych, przygotowanych w badanych przedsiębiorstwach z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- liczba wydanych orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach w okresie 1998-2006;
- liczba wydanych orzeczeń o niepełnosprawności z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach w okresie 1998-2006;
- liczba „wejść” do bazy danych o standardach (www.standardyiskolenia.praca.gov.pl) w celu przeglądania lub pobierania plików ze standardami.

Dobór wskaźników i ich interpretacja stanowią ważną część badań ilościowych i jakościowych.

1.4. Metody i narzędzia badawcze

Zastosowane zostały następujące **metody badań**:

- 1) analiza literatury;

- 2) badanie dokumentów;
- 3) zbieranie/badanie opinii.

Wykorzystane zostały dane wtórne, pochodzące ze źródeł zastanych oraz dane pierwotne pochodzące z badań własnych.

Ad. 1) Znajomość literatury naukowej jest warunkiem koniecznym do zdiagnozowania terenu badań. Stąd zespół badawczy jako pierwszą metodę badania naukowego zastosował analizę literatury specjalistycznej. Przeprowadzona została analiza publikacji i opracowań teoretycznych dotyczących wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

Ad. 2) Badanie dokumentów sprowadzało się do analizy możliwie wszystkich dokumentów ważnych dla zagadnienia wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych, jak np. akty prawne, które stanowią materiał źródłowy dla prac projektowych.

Do źródeł zastanych zaliczono:

- opracowania teoretyczne, w tym artykuły i publikacje zwarte dotyczące wykorzystania w Polsce krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- wyniki dotychczasowych badań, dotyczących zastosowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- dokumentacje programowe,
- informatory,
- dane zawarte w Internecie na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz innych instytucji.

Analiza literatury i badanie dokumentów miały charakter uzupełniający.

Ad. 3) Badanie opinii respondentów, wyłonionych metodą doboru celowego za pomocą techniki wywiadu, było podstawową metodą badawczą zbierania danych empirycznych.

Pozyskanie danych pierwotnych wymagało przeprowadzenia badań empirycznych, wykonanych specjalnie dla potrzeb realizacji projektu. Zebrano opinie stosując kwestionariusz wywiadu. Był to wywiad indywidualny przeprowadzany z osobami stanowiącymi specjalnie, celowo dobraną grupę respondentów. Badaniom podlegały opinie przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji systemu edukacji w czterech obszarach: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne.

Narzędzia badawcze to cztery kwestionariusze wywiadów. W kwestionariuszach wywiadów zastosowano skale pomiarowe, informujące o zakresie/stopniu wykorzystania standardu do określonych w nich celów.

Zastosowano cztery zróżnicowane kwestionariusze wywiadu, ukierunkowane na poszczególne dziedziny zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych:

- politykę zatrudnienia,
- edukację zawodową,
- politykę kadrową przedsiębiorstw,
- ubezpieczenia społeczne.

Zróżnicowanie zadań potencjalnych użytkowników w ramach danego obszaru wymagało opracowania jeszcze precyzyjniejszych kwestionariuszy. Stąd w każdym z czterech z nich są zawarte pytania przeznaczone do określonej grupy respondentów.

Narzędzia badawcze zamieszczono w **Aneksie nr 1** do raportu z badań.

Badania właściwe I wykazały potrzebę dokonania niewielkich korekt - zmian w kwestionariuszach wywiadu. Kwestionariusze zastosowane w badaniu II zostały wzbogacone oraz nieco uproszczone w stosunku do zastosowanych w badaniu właściwym I. Owe zmiany polegają na:

1) wprowadzeniu nowych pytań:

- „Jak Pan(i) rozumie pojęcie standard kwalifikacji zawodowych?”,
- „Czy Pan(i) brał(a) udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”?”,
- „W jakim charakterze Pan(i) brał(a) udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”?”;

2) w pytaniu dotyczącym oceny stopnia wykorzystania poszczególnych standardów rozszerzono skalę wprowadzając „0”, oznaczające niewykorzystanie danego standardu;

3) zmodyfikowano pytanie dotyczące wykorzystania poszczególnych elementów standardu kwalifikacji zawodowych, rezygnując z wyszczególniania elementów dla poszczególnych zawodów, natomiast analizowano je ogólnie – z punktu widzenia struktury standardu, która jest jednakowa dla każdego standardu, a więc i dla każdego zawodu;

4) zrezygnowano z pytania: „Który z elementów standardu kwalifikacji zawodowych stanowi Pana(i) zdaniem część najważniejszą dla jego zastosowania?, gdyż odpowiedź na to pytanie była nieistotną informacją, tworzyła niepotrzebny „szum informacyjny”, co zaciemniało interpretację uzyskanych wyników.

Uzupełnieniem kwestionariuszy wywiadu były następujące materiały:

- list wprowadzający, wyjaśniający cel badania oraz mający wzbudzić motywację do dokładnego wypełnienia kwestionariusza,
- krótka instrukcja dla respondenta na pierwszej stronie kwestionariusza wywiadu oraz karta respondenta,
- metryczka respondenta, zawierająca charakterystykę badanego adresata oraz osoby udzielającej wywiadu.

1.5. Dobór próby badawczej, teren i organizacja badań

Próbę 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 i ewentualnie są stosowane. Uznano, że terenem badań powinny być instytucje, w których standardy są znane osobom w nich pracującym. Były to osoby kierujące lub zarządzające daną instytucją bądź wskazane przez dyrektora, kierownika bądź prezesa danej instytucji, co miało zapewnić uzyskanie rzetelnych informacji o wykorzystaniu opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych.

Dobór instytucji do badań był prowadzony drogą sondażu telemarketingowego, aby wykluczyć te instytucje, które nie znają jeszcze standardów kwalifikacji zawodowych, i co za tym idzie, ich nie wykorzystują i nie mogą ich oceniać.

Wybierając szkołę zawodową czy szkołę wyższą jako instytucje systemu edukacji, zwracano uwagę na to, aby kierunek/profil kształcenia był odpowiedni dla zawodów, dla których opracowano 53 standardy kwalifikacji zawodowych. Na przykład kształcenie w zawodzie doradca zawodowy jest realizowane w szkołach wyższych na kierunku pedagogicznym.

Zgodnie z wymaganiami Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) badanie właściwe zostało przeprowadzone wśród potencjalnych odbiorców standardów kwalifikacji zawodowych, wymienionych w specyfikacji.

Badanie przeprowadzono na próbie 114 reprezentantów wymienionych w SIWZ grup adresatów, przedstawicieli danych instytucji. Były to osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje w danej instytucji (dyrektorzy, kierownicy) oraz pracownicy merytoryczni zajmujący się badanymi problemami (nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi, egzaminatorzy, itd.).

Respondenci badań właściwych II reprezentowali następujące instytucje: publiczne

służby zatrudnienia (wojewódzkie urzędy pracy (WUP), powiatowe urzędy pracy (PUP), Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, agencje zatrudnienia, stowarzyszenia zawodowe, komisje egzaminacyjne (Centralna Komisja Egzaminacyjna, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne), centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, szkoły zawodowe i szkoły wyższe, jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego, ogólnopolskie organizacje związkowe i organizacje pracodawców, urzędy centralne i ich agendy, instytucje odpowiedzialne za tzw. „zawody regulowane”, instytucje związane z ubezpieczeniami społecznymi.

Zgodnie z założeniami metodologicznymi Wykonawca starał się przeprowadzić badania właściwe II w tych samych instytucjach, w których przeprowadził 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 (por. tabela 1.2).

Tabela 1.2. Teren badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych i liczba respondentów – porównanie badania właściwego I i II etapu

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 dokształcania 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

Szczegółowy wykaz respondentów badania właściwego I zawiera Raport z tych badań opracowany przez Wykonawcę w 2006 r.

Poniżej zaprezentowano pełną listę respondentów – wykaz firm i instytucji biorących udział w badaniu właściwym II.

KATOWICE

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Związek Zawodowy Górników w Katowicach (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
3. NSZZ Solidarność w Katowicach (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
4. Izba Rzemieślnicza w Katowicach (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Górnśląskie Stowarzyszenie Zarządców Nieruchomości w Katowicach (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
6. Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach (ankieta: edukacja zawodowa)

TYCHY

1. SERTOP w Tychach (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
2. Centrum Edukacji Zawodowej w Tychach (ankieta: edukacja zawodowa)

LUBLIN

1. KRUS w Lublinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
2. ZUS w Lublinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
4. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Polskich w Lublinie (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Lublinie (ankieta: edukacja zawodowa)
7. Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie (ankieta: edukacja zawodowa)

RZESZÓW

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (ankieta: polityka zatrudnienia)

KRAKÓW

1. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Krakowie (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Centrum Informacji i Planowania kariery Zawodowej/ Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji w Krakowie (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział w Krakowie (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie (ankieta: edukacja zawodowa)

JASŁO

1. ZUS w Jaśle (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

KIELCE

1. OHP Kielce (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Kielcach (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Kielcach (ankieta: edukacja zawodowa)

DĘBICA

1. Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowe Centrum Pomocy Społecznej w Dębicy (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. DEZAKO sp. z o.o. w Dębicy (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

OLSZTYN

1. Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda OHP w Olsztynie (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Regionalne Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Olsztynie (ankieta: edukacja zawodowa)
4. Warmińsko-Mazurskie Stowarzyszenie Kupców i Producentów w Olsztynie (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Miejskie Przedsiębiorstwa Komunikacyjne w Olsztynie (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
6. Zespół Szkół Mechaniczno-Energetycznych w Olsztynie (ankieta: edukacja zawodowa)

GDAŃSK

1. OHP w Gdańsku (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Komisja Krajowa NSZZ Solidarność (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
4. Fundacja Gospodarcza Pracodawców (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Zespół Szkół Łączności w Gdańsku (ankieta: edukacja zawodowa)

SZCZECIN

1. Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

TORUŃ

1. Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowe Centrum Pomocy Społecznej w Toruniu (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. Wojewódzki Urząd Pracy Torunia (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
4. Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli w Toruniu (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu (ankieta: edukacja zawodowa)

OPOLE

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowy Urząd Pracy w Opolu (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

ŁÓDŹ

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Agencja Zatrudnienia nr 1199A (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Łodzi (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Łodzi (ankieta: edukacja zawodowa)

WROCLAW

1. Agencja Pośrednictwa Pracy WORK (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania kariery Zawodowej we Wrocławiu (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. KRUS we Wrocławiu (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
5. ZUS we Wrocławiu (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

6. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we Wrocławiu (ankieta: edukacja zawodowa)

POZNAŃ

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Poznaniu (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Technikum Komunikacji w Poznaniu (ankieta: edukacja zawodowa)

PŁOCK

1. Powiatowy Urząd Pracy w Płocku (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

KOSZALIN

1. Powiatowe Centrum Pomocy Społecznej w Koszalinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
2. KRUS w Koszalinie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. Stowarzyszenie Zawodowe Pracodawców i Rzemieślników (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
4. AGROMA Koszalin (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Centrum Kształcenia Praktycznego w Koszalinie (ankieta: edukacja zawodowa)

ŁOMŻA

1. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łomży (ankieta: edukacja zawodowa)

ZIELONA GÓRA

1. Centrum Edukacji i Pracy OHP w Zielonej Górze (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. ZUS w Zielonej Górze (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

BIAŁYSTOK

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Białymstoku (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. OHP w Białymstoku (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
4. Policealne Studium Usług Telekomunikacyjnych i Poczтовых w Białymstoku (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku- BIURO KARIER (ankieta: edukacja zawodowa)

SOCHACZEW

1. Powiatowy Urząd Pracy w Sochaczewie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

WARSZAWA

1. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
4. Ministerstwo Zdrowia (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
5. KRUS w Warszawie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
6. PFRON w Warszawie (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
7. Polska Federacja Stowarzyszeń Rzecznawców Majątkowych (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
8. Związek Producentów Buraka Cukrowego (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
9. Konfederacja Pracodawców Polskich (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
10. Konfederacja Stowarzyszeń Obrotu Rynku Nieruchomości (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
11. DSA sp. z o.o. (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
12. NSZZ Solidarność Mazowsze (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
13. OPZZ w Warszawie (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
14. Agencja Pracy Akcept Polska (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
15. Agencja Pracy JARK POL (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
16. Agencja Pracy Job NET (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
17. Ministerstwo Edukacji Narodowej (ankieta: edukacja zawodowa)
18. Centralna Komisja Egzaminacyjna (ankieta: edukacja zawodowa)
19. Ministerstwo Gospodarki (ankieta: edukacja zawodowa)
20. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (ankieta: edukacja zawodowa)
21. Zespół Szkół Zawodowych w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)
22. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)
23. Politechnika Warszawska (ankieta: edukacja zawodowa)
24. OLYMPUS w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)
25. Ministerstwo Kultury (ankieta: edukacja zawodowa)
26. Ministerstwo Budownictwa (ankieta: edukacja zawodowa)
27. Ministerstwo Transportu (ankieta: edukacja zawodowa)
28. Ośrodek Doskonalenia Lekarzy i Stomatologów w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)

29. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)
30. Centrum Kształcenia Praktycznego w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)
31. Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (ankieta: edukacja zawodowa)

Przedstawicielami badanych instytucji były osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje w danej instytucji (dyrektorzy, kierownicy) oraz pracownicy merytoryczni, zajmujący się badanymi problemami (nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi).

Badania właściwe II etapu, jak już wspomniano, zostały zrealizowane w okresie od 2 lipca 2007 do 4 września 2007 roku. Próba badawcza, zgodnie z przyjętymi założeniami liczyła 114 respondentów, zlokalizowanych we wszystkich 16 województwach, tj. na obszarze całego kraju. Badania właściwe II, tak jak badania właściwe I, były badaniami ogólnopolskimi.

Ankieterzy przed badaniem zostali starannie przeszkoleni z tematyki badania, zostali także zapoznani z elektroniczną prezentacją na temat standardów kwalifikacji zawodowych. Podczas realizacji badania właściwego II – podobnie jak w badaniu właściwym I - bardzo przydatny okazał się list podpisany przez dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W wielu instytucjach, zwłaszcza w ministerstwach i urzędach pracy, respondenci życzliwie reagowali na fakt, że badanie realizuje Instytut Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie.

1.6. Sposób analizy i prezentacji danych

Po zakończeniu badań II etapu wyniki poddano analizie ilościowej i jakościowej.

Analiza ilościowa została przeprowadzona po uprzednim zakodowaniu pytań otwartych i wprowadzeniu danych do programu statystycznego SPSS, polegającego na podliczeniu wyników ankietowania. Surowe wyniki badań zostały poddane wstępnej analizie, w wyniku której poddano niektóre zmienne rekodowaniu oraz zaprojektowano plan korelacji między poszczególnymi zmiennymi, aby określić siłę potencjalnych związków między zmiennymi. W prezentacji wyników badań te zależności zostały jedynie omówione (wraz z podaniem najczęściej występujących tendencji), aby nie spowodować nieczytelności informacji. Uznano, mimo że typ badań eksploracyjno-diagnostycznych nie wymaga zastosowania analiz korelacyjnych, za zasadne choćby ich częściowe wykorzystanie.

Następnie przeprowadzona została analiza jakościowa wyników badań – określenie wpływu poszczególnych wskaźników na funkcjonowanie standardów kwalifikacji

zawodowych wśród przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych.

Wyniki badań zostały zilustrowane tabelami i wykresami graficznymi wraz z towarzyszącą im interpretacją wyników i wnioskowaniem. Prezentując wyniki badań zastosowano formę mieszaną – tabelaryczno-graficzno-opisową – z dominacją formy opisowej. Zaletą tej formy jest możliwość eksponowania niektórych, szczególnie ważnych danych, możliwość włączenia cytatów, wyrażających często znacznie więcej niż jakakolwiek inna postać wyniku badawczego, możliwość podjęcia próby ukazania przyczyn takiego, a nie innego stanu danych (dołączenia komentarza), a także porównywania uzyskanych wyników w badaniu II z wynikami uzyskanymi w badaniu I.

Na podstawie zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski i rekomendacje dla przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych.

1.7. Trudności w realizacji badań

Realizacja wywiadów przebiegała w miłej atmosferze, co nie oznaczało, że przy realizacji badania nie było żadnych trudności.

Odnotowano kilka decyzji odmownych w sprawie przeprowadzenia badań właściwych II, a wśród nich były to instytucje: wojewódzki urząd pracy, okręgowe komisje egzaminacyjne, powiatowe centra pomocy rodzinie, pracodawcy i ich organizacje. W przypadku odmowy szukano innego respondenta pracującego na takim samym stanowisku, w takim samym typie instytucji, w tym samym lub innym mieście. Tak więc zakładana liczba respondentów: 114 została osiągnięta.

Głównym problemem w realizacji badania II był okres przeprowadzania badań. Wiele osób kompetentnych bądź ich przełożeni przebywali w trakcie badania na urloпах. Często okazywało się, że ankieterzy identyfikowali osoby, które w danej instytucji były najbardziej kompetentne do wzięcia udziału w badaniu, kontaktowali się z tymi osobami, ale ten swój udział w badaniu warunkowały zgodą przełożonych, którzy akurat w tym czasie przebywali na urloпах.

Najtrudniej realizacja badania przebiegała w przedsiębiorstwach, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz urzędach pracy. Niechęć do wzięcia udziału w badaniu tłumaczony był zazwyczaj nawałem obowiązków zawodowych, w urzędach pracy ponadto – ciągle przeprowadzanymi tam, przez różne instytucje różnymi ze względu na cel i tematykę

badaniami. Główne trudności, jakie napotkał ankieter przed i w trakcie badania w przedsiębiorstwach były następujące:

1. Podczas umawiania terminu realizacji badania, jedno z przedsiębiorstw na początku odmówiło udziału w badaniu. Wynikało to z faktu, iż w czasie jaki upłynął od badania I nie zmieniło się wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych i respondent nie widział potrzeby przeprowadzenia powtórnego badania. Dopiero po dłuższej rozmowie z ankieterem udało się przeprowadzić wywiad.
2. W części przedsiębiorstw nieosiągalne były osoby, które brały udział w badaniu I; spowodowane to było m.in. nieobecnością danej osoby w przedsiębiorstwie czy też brakiem czasu dla ankietera.
3. W przypadku jednego przedsiębiorstwa respondent odmówił wzięcia udziału w badaniu tego samego dnia, którego był umówiony na wywiad. Dopiero po ponownym wyjaśnieniu istotności badania i jego celowości respondent zgodził się wziąć udział w badaniu. Wynikać to może z faktu, że pracodawcy nie są przychylnie nastawieni do badań ankietowych, większość pracodawców ma obawy do czego zostaną wykorzystane wyniki przeprowadzonych wywiadów, pomimo że są oni informowani przez ankieterów o anonimowości badań i wykorzystywaniu wyników badań w celach naukowych.

Były też trudności z identyfikacją osób kompetentnych w temacie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. W kilku przypadkach ankieterzy musieli zrezygnować z przeprowadzenia wywiadu, ponieważ osoby wskazane przez kierownictwo instytucji – jako osoby kompetentne w temacie standardów kwalifikacji zawodowych – kompletnie nie potrafiły nic powiedzieć na ich temat.

Kolejną trudnością w realizacji badania było ustalenie przez respondentów, jakie standardy kwalifikacji zawodowych są przedmiotem badań. Wiele instytucji wykorzystuje różne standardy - na przykład w urzędach pracy są wykorzystywane tzw. teczki, zeszyty zawodów, w dziedzinie bankowości standardy kwalifikacji inne niż te, które są przedmiotem badań właściwych I i II. Niektórzy respondenci dopiero po zadaniu kilku pytań uświadamiali sobie, że korzystają ze standardów kwalifikacji zawodowych, ale jak twierdzili: „nie wiedzieli, że to się właśnie tak nazywa”.

Wszystkie cztery kwestionariusze wywiadów okazały się przejrzyste, czytelne i zrozumiałe dla respondentów, nie sprawiały większych trudności z udzielaniem odpowiedzi na pytania. Pewne kłopoty respondentom sprawiały pytania o liczbę programów kształcenia

dla zawodów, opracowanych/zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Być może wynika to z funkcjonowania dwóch klasyfikacji zawodów: klasyfikacji tzw. zawodów szkolnych (instytucje systemu edukacji) i zawodów gospodarczych (instytucje rynku pracy).

Rozdział 2

CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

2.1. Wielkość próby badawczej

Badania właściwe wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przeprowadzono na próbie 114 respondentów, reprezentujących wyselekcjonowane grupy potencjalnych użytkowników standardów. Jako kryterium podziału respondentów przyjęto poszczególne obszary badawcze. Szczegółowe dane przedstawia tabela 2.1.

Tabela 2.1. Respondenci według obszarów zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	32	28,1
Ubezpieczenia społeczne	20	17,5
Polityka kadrowa	25	21,9
Edukacja	37	32,5
Razem:	114	100,0

Udział każdej z 4 grup w populacji badanych jest – zgodnie z założeniami procedury badań – podobny, aczkolwiek odnotowano niewielkie różnice ich liczebności. Najliczniejszą grupę respondentów stanowili przedstawiciele instytucji związanych z obszarem edukacji (32,5% badanych). Nieco mniejszy udział stanowili przedstawiciele obszaru polityki zatrudnienia (28,1%). Najmniej liczne grupy stanowiły osoby związane z instytucjami działającymi w obszarach polityki kadrowej (21,9%) oraz ubezpieczeń społecznych (17,5%).

W stosunku do badania właściwego I, zmianie uległa liczba respondentów z obszaru polityki kadrowej i polityki zatrudnienia. W przypadku obszaru polityki kadrowej przebadano o 2 respondentów więcej, podczas gdy w liczba reprezentantów instytucji z obszaru polityki zatrudnienia zmniejszyła się o 2. Jest to niewielka zmiana, zmieniająca proporcję pomiędzy tymi dwoma obszarami o jedynie 1,7%, przy czym ogólna liczba respondentów pozostała niezmienną. Tym samym należy przyjąć, że wyniki uzyskane w II etapie badań są całkowicie porównywalne z wynikami I etapu, tym bardziej, że zmiana ta dotyczy jedynie dwóch badanych obszarów. Przy okazji warto zwrócić uwagę na fakt, że nieco większa liczba

reprezentantów instytucji obszaru polityki kadrowej pozwoli na dokładniejsze zbadanie rzeczywistego wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w przedsiębiorstwach, które stanowią najliczniejsze grono potencjalnych użytkowników materiałów, zawierających opisy standardów kwalifikacji zawodowych.

Niestety, nie jest możliwe porównanie szczegółowego podziału poszczególnych obszarów wykorzystywania standardów ze względu na zakres prac, którymi zajmują się respondenci w swoich instytucjach. W badaniu I respondenci wskazywali jedną odpowiedź, natomiast w badaniu II większość respondentów dokonywała wyborów wielokrotnych, to jest respondenci wskazywali wszystkie dotyczące ich odpowiedzi. Ta zmiana nie wynikała z preredagowania pytania, lecz z interpretacji dokonanej przez ankieterów oraz z poszerzenia zakresu prac respondentów w okresie 2006-2007. Szczegółowe wyniki dla badania II podaje tabela 2.2.

Tabela 2.2. Respondenci według wyróżnionych obszarów zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Obszar polityki zatrudnienia		
Dziedzina:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Pośrednictwo pracy	8	25,0
Doradztwo zawodowe	29	90,6
Doradztwo personalne	4	12,5
Programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych	8	25,0
Mobilność zawodowa pracowników	2	6,3
Klasyfikacja zawodów i specjalności dla rynku pracy	3	9,4
Zawody regulowane	2	6,3
Zawody rzemieślnicze	1	3,1
Inna dziedzina	2	6,3
Obszar ubezpieczeń społecznych		
Dziedzina:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Ocena ryzyka zawodowego	3	15,0
Praca osób niepełnosprawnych	5	25,0
Orzecznictwo	5	25,0
Inna dziedzina	10	50,0
Obszar polityki kadrowej		
Dziedzina:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Opisy stanowisk i profile kompetencyjne	10	40,0
Rekrutacja pracowników (nabór)	11	44,0

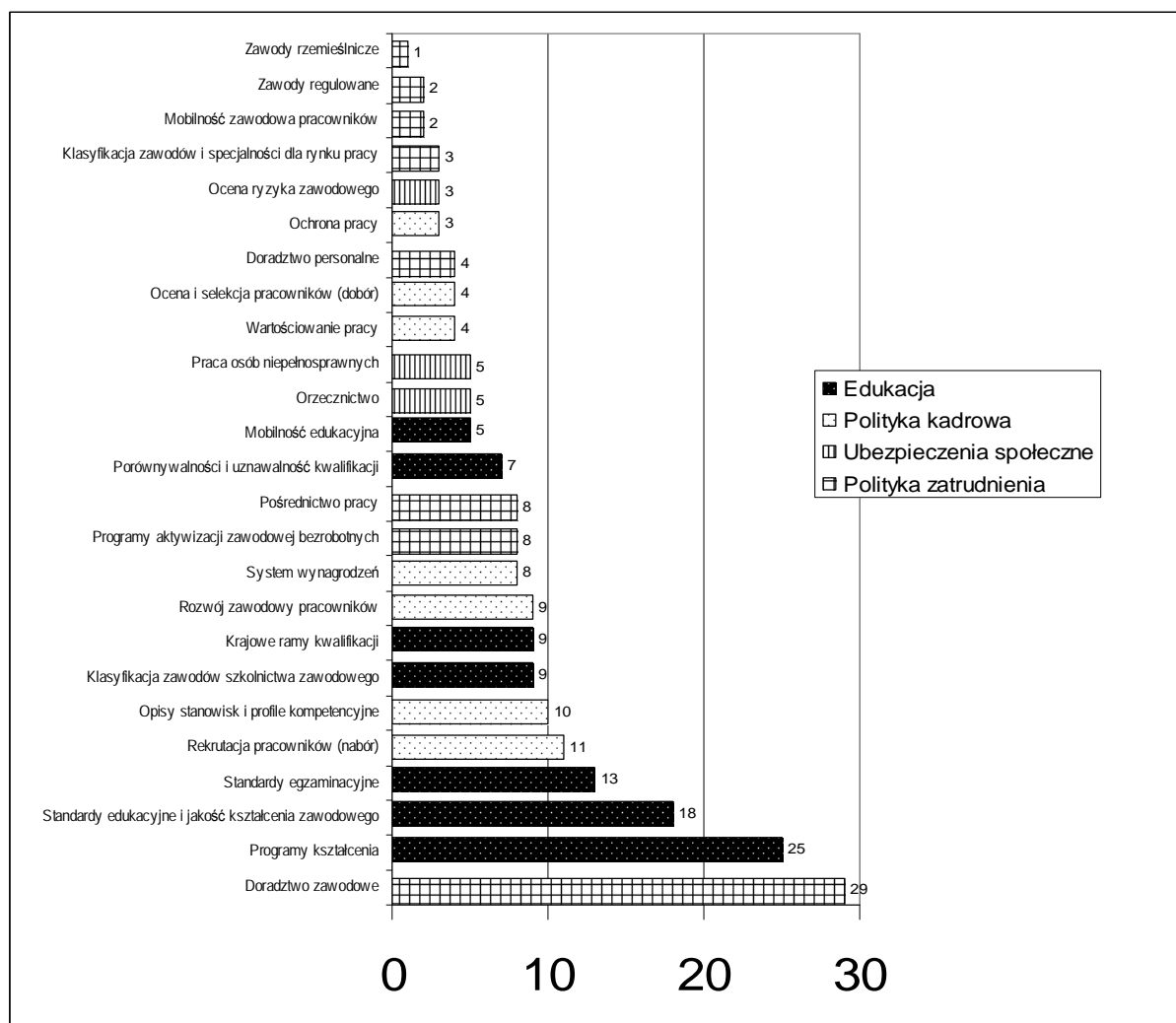
Ocena i selekcja pracowników (dobór)	4	16,0
Rozwój zawodowy pracowników	9	36,0
Wartościowanie pracy	4	16,0
System wynagrodzeń	8	32,0
Ochrona pracy	3	12,0
Inna dziedzina	5	20,0
Obszar edukacji		
Dziedzina:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Krajowe ramy kwalifikacji	9	24,3
Standardy egzaminacyjne	13	35,1
Programy kształcenia	25	67,6
Standardy edukacyjne i jakość kształcenia zawodowego	18	48,6
Porównywalności i uznawalność kwalifikacji	7	18,9
Mobilność edukacyjna	5	13,5
Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego	9	24,3
Inna dziedzina	8	21,6

Uwaga: Ponieważ respondenci mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi, % nie sumują się do 100.

W obszarze polityki zatrudnienia absolutna większość respondentów wskazała, że ich instytucje zajmują się doradztwem zawodowym (90,6% wskazań), pośrednictwem pracy oraz programami aktywizacji zawodowej bezrobotnych (po 25% wskazań). W obszarze ubezpieczeń społecznych respondenci najczęściej wskazywali na pracę osób niepełnosprawnych i orzecznictwo (po 25% wskazań) oraz ocenę ryzyka zawodowego (15%). Jednocześnie aż 50 % badanych wskazała, że ich instytucje zajmują się innymi obszarami działalności. Najczęściej wymieniano sprawy kadrowe, pomoc socjalną oraz rehabilitację społeczną. Wydaje się jednak, że te obszary działalności nie dotyczą bezpośrednio kwestii ubezpieczeń społecznych, a koncentrują się raczej na działalności pomocniczej w ramach systemu ubezpieczeń. W obszarze polityki kadrowej największa grupa respondentów wybrała takie obszary działalności jak: rekrutacja pracowników (44%), opisy stanowisk i profile kompetencyjne (40%), rozwój zawodowy pracowników (36%), systemy wynagrodzeń (32%), ocena i selekcja pracowników oraz wartościowanie pracy (po 16%). W obszarze edukacji respondenci wybierali przede wszystkim takie dziedziny jak: tworzenie programów kształcenia (67,6%), przygotowywanie standardów edukacyjnych i jakość kształcenia zawodowego (48,6%), standardy egzaminacyjne (35,1%).

Wymienione obszary należy uznać za najbardziej prawdopodobne dziedziny wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Jak już wspomniano wyżej, niestety nie jest możliwe dokonanie porównania pomiędzy obszarami wskazanymi w badaniu I i badaniu II. Pomimo, że pomiędzy badaniem I i II występują czasem znaczące różnice¹, to jednak z uwagi na danie respondentom możliwości dokonania wielokrotnego wyboru można stanowczo stwierdzić, że struktura respondentów (a dokładniej, obszarów działania ich instytucji) nie uległa zmianie. Uprawniony natomiast wydaje się wniosek, że podczas badania II udało się znacznie dokładniej poznać rzeczywiste obszary działalności instytucji, reprezentowanych przez uczestników badania.

Diagram 2.1. Obszary wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.



¹ Na przykład, w obszarze polityki zatrudnienia podczas badania I 38,2% respondentów wskazało, że ich instytucja zajmuje się doradztwem zawodowym, podczas gdy w badaniu II takiej odpowiedzi udzieliło aż 90,6% badanych.

2.2. Cechy demograficzne badanej zbiorowości

W celu wnikliwego poznania danych osobowych badanych, kwestionariusz ankiety badawczej zawierał „metryczkę respondenta”, dołączoną na końcu każdej ankiety. „Metryczka respondenta” służyła zgromadzeniu informacji dotyczących:

- płci respondentów,
- wieku respondentów,
- poziomu wykształcenia respondentów,
- wielkości miejscowości, w jakiej jest zatrudniona dana osoba,
- typu i wielkości instytucji, w której zatrudniono respondenta,
- stanowiska pracy respondenta,
- stażu pracy respondenta zarówno ogółem, jak i na zajmowanym obecnie stanowisku.

Zbierane informacje zgrupowano w dwóch blokach: „Charakterystyka osoby udzielającej wywiadu” oraz „Charakterystyka badanego adresata (instytucji, w której pracuje respondent)”.

Płeć

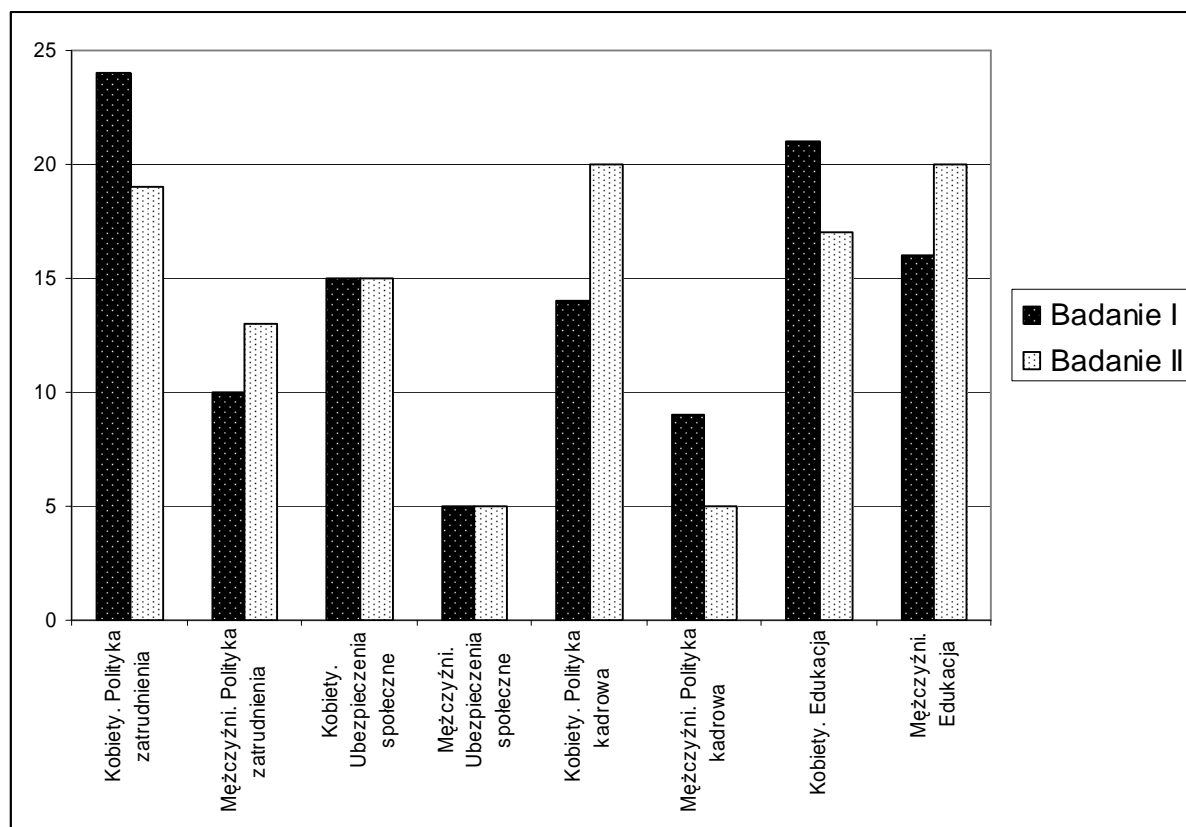
Ogółem przebadano 114 osób. Z tej grupy 62,3% stanowią kobiety, zaś 37,7% to mężczyźni. Poszczególne obszary zawodowe reprezentowane były następująco: w obszarze polityki zatrudnienia kobiety stanowiły 59,4% respondentów, podczas gdy mężczyźni 40,6%, w obszarze ubezpieczeń społecznych odpowiednio 75% i 25%, w obszarze polityki kadrowej 80% i 20%, natomiast w obszarze edukacji 45,9% i 54,1%. Zestawienie pokazujące płeć respondentów znajduje się w poniższej tabeli.

Tabela 2.3. Płeć respondentów w podziale na poszczególne obszary zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Płeć: Obszar:	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	19	59,4	13	40,6	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	15	75,0	5	25,0	20	100,0
Polityka kadrowa	20	80,0	5	20,0	25	100,0
Edukacja	17	45,9	20	54,1	37	100,0
Ogółem	71	62,3	43	37,7	114	100,0

W stosunku do badania I ogólna struktura płci respondentów praktycznie nie uległa zmianie, aczkolwiek można zaobserwować wzrost liczby kobiet. Dopiero struktura płci w poszczególnych obszarach zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych pokazuje zmiany. Dotyczy to zwłaszcza obszaru polityki kadrowej, gdzie udział kobiet wzrósł z 61% do 80%. Różnice pomiędzy I i II badaniem obrazuje diagram 2.2.

Diagram 2.2. Porównanie struktury płci respondentów w badaniu właściwym I i II.



Wiek

Kolejne pytanie kwestionariusza danych osobowych dotyczyło wieku respondentów. Jedynie 11,4% badanej populacji to ludzie młodzi, w wieku poniżej 30 lat. Osoby w wieku średnim (31-45 lat) stanowiły 45,6% badanych, natomiast osoby w wieku powyżej 45 lat to aż 43% badanych. Powyższe dane zostały przedstawione w tabeli 2.4.

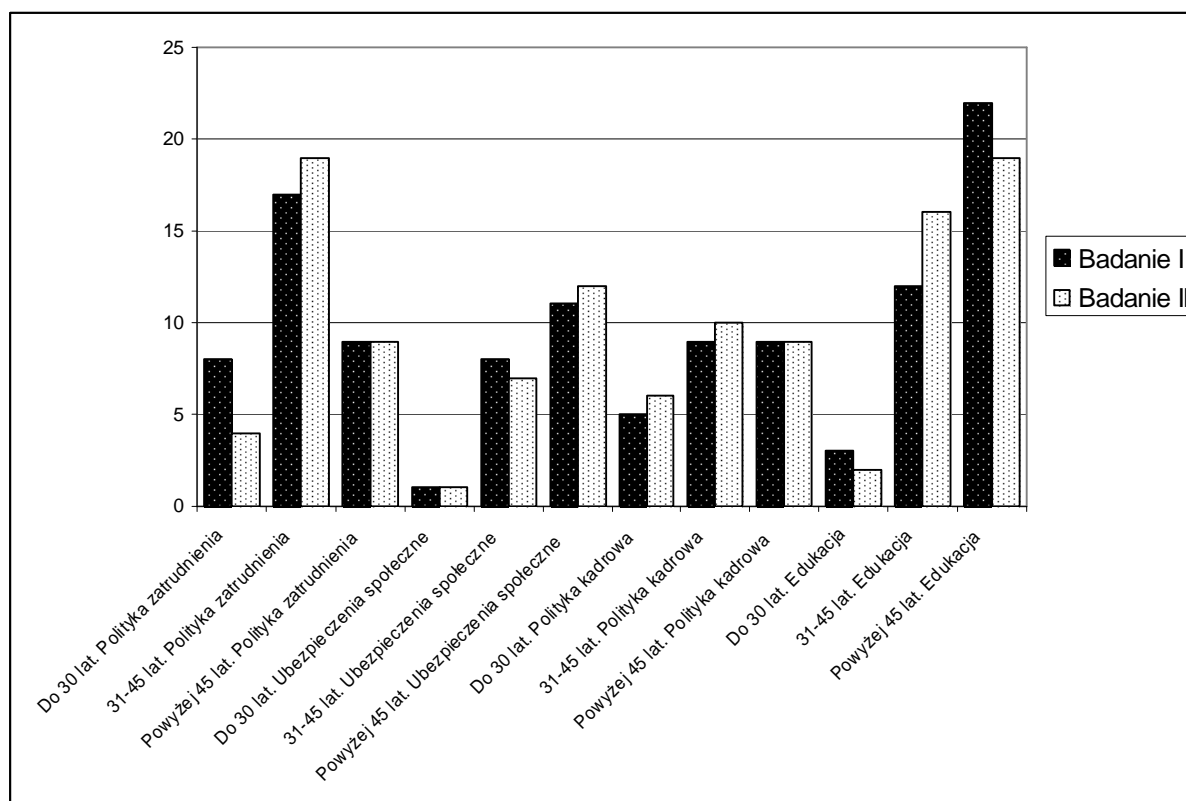
Tabela 2.4. Struktura wieku badanej zbiorowości.

Wiek: Obszar:	do 30 lat		31-45 lat		powyżej 45 lat		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	4	12,5	19	59,4	9	28,1	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	1	5,0	7	35,0	12	60,0	20	100,0
Polityka kadrowa	6	24,0	10	40,0	9	36,0	24	100,0
Edukacja	2	5,4	16	43,2	19	51,4	37	100,0
Ogółem	13	11,4	52	45,6	49	43,0	114	100,0

Taka struktura wieku nie zaskakuje, biorąc pod uwagę typ instytucji, z jakich wywodzili się poszczególni respondenci oraz strukturę stanowisk pracy zajmowanych przez badanych. Większość badanych osób zatrudniona była w instytucjach, gdzie przy awansie zawodowym jednym z istotnych kryteriów jest staż pracy. W przeważającej większości respondenci zatrudnieni byli na stanowiskach kierowniczych lub wysokospecjalistycznych, wymagających bardzo dużego doświadczenia zawodowego i wiedzy fachowej. Doskonałą tego ilustracją jest duży udział osób w wieku powyżej 45 lat, reprezentujących obszary edukacji (51,4%) oraz ubezpieczeń społecznych (60%). Z tego schematu wyłamują się osoby reprezentujące obszar polityki kadrowej, gdzie osoby młode (w wieku do 30 lat) stanowiły 24% respondentów. Wynika to z pewnej specyfiki tego obszaru, a mianowicie dość szybkiego awansu osób młodych.

W stosunku do badania I struktura wieku respondentów nie uległa większej zmianie, chociaż w niektórych obszarach zaobserwować można zmiany. I tak, w obszarze polityki zatrudnienia znacząco spadła liczba respondentów w wieku do 30 lat (z 23,5% do 12,5%). Równie znaczący jest wzrost liczby respondentów w wieku średnim (31-45 lat) w obszarze edukacji (wzrost z 32,4% do 43,2%). W pozostałych przypadkach nie były to istotne zmiany. Różnice struktury wieku respondentów w badaniu I i II ilustruje diagram 2.3.

Diagram 2.3. Porównanie struktury wieku respondentów w badaniu właściwym I i II.



Wykształcenie

Przyczyny, tłumaczące strukturę wieku (wysokospecjalistyczne stanowiska wymagające znacznego doświadczenia oraz wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej) wpływają też na strukturę wykształcenia badanych. Nikt nie wskazał wykształcenia podstawowego oraz zasadniczego zawodowego. Wykształceniem średnim (zarówno ogólnym, jak i zawodowym) legitymowały się tylko 4 osoby (3,5% badanych), wykształceniem wyższym zawodowym (licencjat) wykazywało się 6 respondentów (5,3% badanej populacji). Wykształcenie wyższe magisterskie wskazało 100 respondentów (87,7% badanych), natomiast wykształceniem ponadmagisterskim (doktorat, habilitacja) 4 osoby (3,5%).

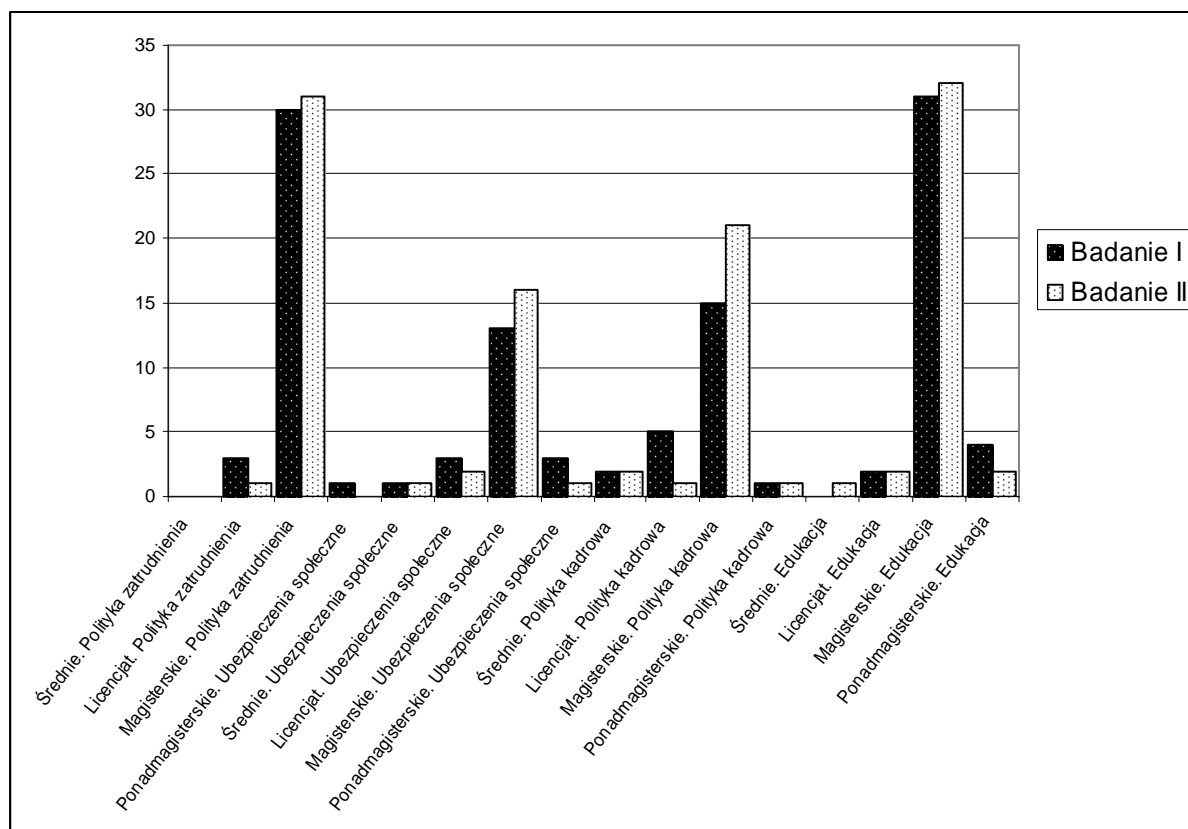
Tak znaczącą dominację osób z wyższym wykształceniem tłumaczy się strukturą zawodową badanych. Ich stanowiska pracy najczęściej wiążą się z koniecznością legitymowania się dyplomem magistra. Jednocześnie można stwierdzić, że wysoki poziom wykształcenia badanych przyczynił się do zwiększenia stopnia zrozumienia zagadnień poruszanych w ankiecie badawczej i udzielania odpowiedzi po wnikliwym zanalizowaniu problemu. Dane zbiorcze dotyczące struktury wykształcenia respondentów prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.5. Struktura wykształcenia badanej zbiorowości.

Wykształcenie:	Średnie		Wyższe zawodowe		Wyższe magisterskie		Ponadmagisterskie		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	-	-	1	3,1	31	96,9	-	-	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	1	5,0	2	10,0	16	80,0	1	5,0	20	100,0
Polityka kadrowa	2	8,0	1	4,0	21	84,0	1	4,0	25	100,0
Edukacja	1	2,7	2	5,4	32	86,5	2	5,4	37	100,0
Ogółem	4	3,5	6	5,3	100	87,7	4	3,5	114	100,0

Podobnie jak w przypadku struktury płci i wieku, również struktura wykształcenia respondentów biorących udział w obu badaniach nie uległa znaczącej zmianie. Jedyną znaczącą różnicą to w istocie większy udział osób z wykształceniem wyższym magisterskim (wzrost z 78,1% do 87,7% respondentów). Różnica ta wynika przede wszystkim ze znacząco większego udziału osób z tytułem magistra w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw (wzrost z 65,2% do 84%), przy jednoczesnym spadku osób z licencjatem.

Diagram 2.4. Porównanie struktury wykształcenia respondentów w badaniu właściwym I i II.



Aktualnie zajmowane stanowisko w instytucji i staż pracy

Jak już wspomniano wcześniej, respondenci piastują przede wszystkim stanowiska kierownicze i wysokospecjalistyczne. Warto wymienić niektóre z tych stanowisk, stanowiące swoistą reprezentację badanej zbiorowości: prezes, dyrektor, kierownik działu, specjalista, doradca zawodowy, wizytator, inspektor. Ponieważ respondenci proszeni byli o samodzielne podanie nazwy swojego stanowiska, dlatego prezentowanie zestawienia zbiorczego nie jest uzasadnione. Warto jednak przytoczyć pewne interesujące dane. W przypadku obszaru polityki zatrudnienia wyraźnie wyróżniają się dwie grupy stanowisk: kierownik biura oraz doradca zawodowy. Kierownicy działów stanowili aż 40,6% respondentów, natomiast doradcy zawodowi 31,3%. W obszarze edukacji szczególnie wielu było kierowników działów (53,1%) oraz dyrektorów i ich zastępców (21,6% badanych). W obszarze ubezpieczeń społecznych najczęściej wskazywanym stanowiskiem był specjalista lub starszy specjalista. Takie stanowisko wskazało 30% respondentów. Natomiast w przypadku obszaru polityki kadrowej przedsiębiorstw rozkład wskazań jest dość wyrównany, tak więc żadne ze wskazanych stanowisk (np. kierownik działu, specjalista ds. kadr) nie było reprezentowane zauważalnie częściej od pozostałych. Są to wyniki bardzo zbliżone do uzyskanych podczas badania I.

Poniżej znajduje się tablica prezentująca staż pracy ogółem w podziale na poszczególne obszary.

Tabela 2.6. Staż pracy ogółem.

Staż pracy:	Do 3 lat		4-10 lat		11 lat i więcej		Brak odpowiedzi		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	4	12,5	9	28,1	19	59,4	-	-	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	-	-	2	10,0	18	90,0	-	-	20	100,0
Polityka kadrowa	2	8,0	11	44,0	12	48,0	-	-	25	100,0
Edukacja	-	-	4	10,8	28	75,7	5	13,5	37	100,0
Ogółem	6	5,3	26	22,8	77	67,5	5	4,4	114	100,0

Zestawienie stażu pracy ogółem jest zgodne ze strukturą wieku respondentów. Osoby w wieku 31 i starsze stanowiły 88,6% ogółu badanych. Z tego względu zdecydowana większość badanych (67,5%) to osoby o długim stażu pracy (ponad 10 lat).

Nieco inaczej wygląda dopiero zestawienie pokazujące staż pracy na zajmowanym obecnie stanowisku. W tym wypadku zrezygnowano z prezentowania danych w rozbiciu na

poszczególne obszary. Zamiast tego poniżej znajduje się zestawienie zbiorcze, traktujące całościowo wszystkich respondentów.

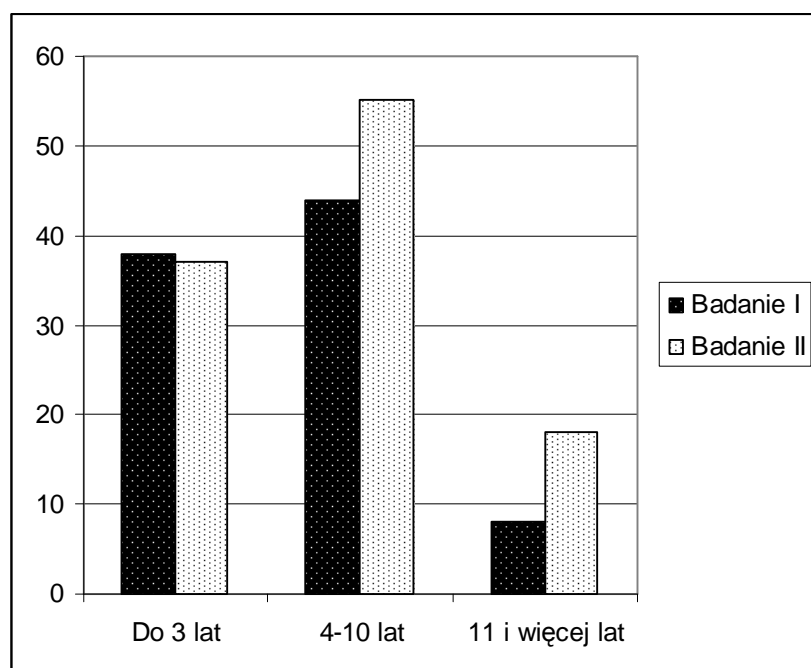
Tabela 2.7. Staż pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku.

Staż pracy:	Liczba wskazań	%
do 3 lat	37	32,5
4-10 lat	55	48,2
11 lat i więcej	18	15,8
Brak danych	4	3,5
Ogółem	114	100,0

Zestawienie pokazuje, że największa grupa respondentów pracuje na obecnie zajmowanym stanowisku od 4 do 10 lat – jest to 48,2% badanych. Nieco mniejsza liczba osób pracuje na obecnym stanowisku do 3 lat (32,5%). Generalnie długi czas zajmowania aktualnego stanowiska wynika z dwóch zasadniczych faktów. Albo są to na tyle specyficzne stanowiska (ekspert, specjalista, wizytator), że zajęcie ich oznacza z reguły rozwój zawodowy i osiągnięcie kresu możliwości awansu zawodowego w ramach danego zawodu lub są to osoby piastujące stanowiska kierownicze, w przypadku których możliwości dalszego awansu są ograniczone. Bez względu na to, z którym przypadkiem mamy do czynienia, świadczy to o wysokim poziomie kwalifikacji zawodowych respondentów. Nie pozostaje to bez wpływu na jakość otrzymywanych wyników, które w świetle przytoczonych faktów muszą być uznane za wysoce wiarygodne.

Porównanie struktury stażu pracy wykazanej w badaniu II z analogicznymi informacjami z badania I pokazuje jedną istotną różnicę. Otóż udział osób ze stażem 4-10 lat wzrósł (z 38,6% do 48,2%) kosztem mniejszej liczby osób z najdłuższym stażem na aktualnie zajmowanym stanowisku (spadek z 21% do 15,8%). Domniemywać można, że niektóre osoby o najdłuższym stażu pracy zmieniły swój status z pracownika na emeryta. Porównanie wyników uzyskanych w I i II badaniu i obrazuje diagram 2.4.

Diagram 2.4. Porównanie stażu pracy respondentów w badaniu właściwym I i II.



Typ instytucji, w której pracują respondenci

Typ instytucji, w której zatrudniony jest respondent wynika wprost z założeń badań. Trzy największe grupy badanych zatrudnione były w jednostkach publicznych służb zatrudnienia (22,9% badanych), szkołach wyższych i zawodowych (20,2%) w ministerstwach i urzędach centralnych (13,1%) oraz w ZUS, PFRON i KRUS (11,4%). Udział przedstawicieli pozostałych typów instytucji przedstawiał się następująco: ogólnopolskie organizacje związkowe – 7%, stowarzyszenia zawodowe – 6,1%, agencje zatrudnienia i niepubliczne instytucje szkoleniowe – po 5,3% oraz jednostki organizacyjne OHP, i przedsiębiorstwa – po 4,4%. Warto zauważyć, że nikt nie wskazał instytucji związanych z rynkiem ubezpieczeń społecznych. Jest to o tyle zrozumiałe, że przedstawiciele obszaru ubezpieczeń społecznych zawsze wskazywali na ZUS, PFRON i KRUS.

Typy organizacji, w których zatrudnieni są respondenci wraz z podziałem na poszczególne obszary prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.8. Typ instytucji, w której pracuje respondent

Obszar:		Instytucja:	Polityka zatrudnienia	Ubezpieczenia społeczne	Polityka kadrowa	Edukacja	Ogółem
Agencje zatrudnienia	Liczba wskazań	2	-	4	-	6	
	%	6,3	-	16,0	-	5,3	
Jednostki organizacyjne OHP	Liczba wskazań	4	-	1	-	5	
	%	12,5	-	4,0	-	4,4	
Jednostki publicznych służb zatrudnienia	Liczba wskazań	21	5	-	-	26	
	%	65,6	25,0	-	-	22,8	
Ministerstwa i urzędy centralne	Liczba wskazań	-	2	-	13	15	
	%	-	10,0	-	35,1	13,1	
Niepubliczne instytucje szkoleniowe	Liczba wskazań	4	-	-	2	6	
	%	12,5	-	-	5,4	5,3	
Ogólnopolskie organizacje związkowe	Liczba wskazań	-	-	8	-	8	
	%	-	-	32,0	-	7,0	
Przedsiębiorstwa	Liczba wskazań	-	-	5	-	5	
	%	-	-	20,0	-	4,4	
Stowarzyszenia zawodowe	Liczba wskazań	-	-	7	-	7	
	%	-	-	28,0	-	6,1	
Szkoły zawodowe i wyższe	Liczba wskazań	1	-	-	22	23	
	%	3,1	-	-	59,5	20,2	
ZUS, PFRON, KRUS	Liczba wskazań	-	13	-	-	13	
	%	-	65,0	-	-	11,4	
Ogółem	Liczba wskazań	32	20	25	37	114	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

W porównaniu do wyników uzyskanych w badaniu I zmiany są minimalne, co jak już wspomniano, jest efektem przyjętych na wstępie założeń badawczych.

Wielkość miejscowości, w której pracują respondenci

Większość instytucji, w których prowadzone były badania ma swoje siedziby w średnich i dużych miastach, stąd wynika taki a nie inny rozkład próby. Należy też nadmienić, iż w warunkach polskich miejsce pracy jest na ogół tożsame z miejscem zamieszkania. Z tej przyczyny można uznać, że poniższe zastawienie prezentuje również wielkość miejscowości zamieszkania respondentów. Dokładne zestawienie prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.9. Wielkość miejscowości, w której jest zatrudniony respondent

Wielkość miejscowości:	5-50 tys. mieszkańców		50-200 tys. mieszkańców		Powyżej 200 tys. mieszkańców		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	1	3,1	8	25,0	23	71,9	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	2	10,0	5	25,0	13	65,0	20	100,0
Polityka kadrowa	1	4,0	5	20,0	19	76,0	25	100,0
Edukacja	-	-	6	16,2	31	83,8	37	100,0
Ogółem	4	3,5	24	21,0	86	75,5	114	100,0

W miastach od 5 do 50 tysięcy mieszkańców zlokalizowanych było jedynie 3,5% instytucji reprezentowanych w badaniu. Z małych miejscowości pochodzą przede wszystkim reprezentanci instytucji obszaru ubezpieczeń społecznych. W miastach średnich (50-200 tys. mieszkańców) zatrudnionych było 21% respondentów, natomiast w miastach dużych, powyżej 200 tysięcy mieszkańców pracowało 75,5% badanych. W takich ośrodkach miejskich zlokalizowana jest znakomita większość placówek edukacyjnych, organizacji zawodowych i praktycznie wszystkie urzędy centralne.

W stosunku do odpowiedzi uzyskanych w badaniu I zmiany są nieistotne, dokładnie tak samo jak w przypadku typu instytucji, w której pracuje respondent. Z tego też względu w obu przypadkach zrezygnowano z ilustrowania różnic za pomocą rysunków.

Liczba osób zatrudnionych w instytucji, w której pracuje respondent

Większość respondentów reprezentowała organizacje co najmniej średnie, zatrudniające od 50 do 250 osób (48,3%). Organizacje małe (do 50 zatrudnionych) reprezentowane były przez 35% badanych, natomiast pracowników organizacji dużych, zatrudniających ponad 250 osób w badaniu wzięło udział 16,7%. Liczbę wskazań, w zależności od wielkości organizacji i reprezentowanego przez organizację obszaru prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.10. Liczba osób zatrudnionych w organizacji respondenta

Wielkość organizacji: Obszar:	Do 50 osób		51-250 osób		Powyżej 250 osób		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	6	18,8	23	71,9	3	9,3	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	5	25,0	10	50,0	5	25,0	20	100,0
Polityka kadrowa	17	68,0	6	24,0	2	8,0	25	100,0
Edukacja	12	32,4	16	43,3	9	24,3	37	100,0
Ogółem	40	35,0	55	48,3	19	16,7	114	100,0

Z powyższego zestawienia wynika, że instytucje małe (do 50 zatrudnionych) występują przede wszystkim w obszarach polityki kadrowej i edukacji. Organizacje średnie (50-250 pracowników) reprezentowane są w obszarach polityki zatrudnienia i edukacji, natomiast organizacje duże (ponad 250 zatrudnionych) występują w obszarach ubezpieczeń społecznych i edukacji. Są to wyniki odpowiadające uzyskanym w badaniu I. Z uwagi na praktycznie niezmienną w obu badaniach strukturę organizacji zatrudniających respondentów, taki wynik jest zgodny z oczekiwaniem.

Reasumując, statystyczny badany to osoba o wysokim statusie społecznym, którą charakteryzują następujące cechy:

- średni wiek,
- wyższe wykształcenie,
- praca w miastach powyżej 200 tysięcy mieszkańców,
- praca w organizacji zatrudniającej od 50 do 250 osób,
- zatrudnienie na stanowisku kierowniczym lub wysokospecjalistycznym,
- długi staż pracy,
- duże doświadczenie zawodowe.

Taki profil badanej osoby bezpośrednio wpływa na zrozumienie przez respondentów zagadnień poruszanych w ankiecie badawczej. W pełni uzasadnione jest twierdzenie, że osoby te wnikliwie przeanalizowały problem poruszany w badaniu. Dzięki znajomości badanej tematyki, udzielone przez respondentów odpowiedzi można uznać za wiarygodne i zgodne ze stanem faktycznym. Tym samym wyniki badań ankietowych cechują się wysoką wiarygodnością, bardzo trudną do uzyskania w przypadku zastosowania innej metody badawczej lub skierowania ankiety do inaczej dobranej zbiorowości. Jednocześnie podkreślić należy, że taka charakterystyka statystycznego respondenta utrzymana została w obu

badaniach. Daje to podstawę do przyjęcia twierdzenia, że wnioski płynące z analizy porównawczej badania właściwego I i II charakteryzują się bardzo wysokim współczynnikiem istotności.

2.3. Udział osób badanych w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacja zawodowych”

W celu lepszego poznania respondentów oraz weryfikacji efektów ich udziału w badaniu właściwym I, wprowadzono dodatkowe pytanie do kwestionariuszy ankiet badania właściwego II. Respondentów pytano o charakter ich udziału w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Spośród 114 respondentów, w pracach związanych z niniejszym projektem udział wzięło 33 respondentów (28,9%). Ilustruje to tabela 2.11.

Tabela 2.11. Udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”.

Udział w projekcie Obszar:	Tak		Nie		Ogółem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	14	43,8	18	56,3	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	1	5,0	19	95,0	20	100,0
Polityka kadrowa	1	4,0	24	96,0	25	100,0
Edukacja	17	45,9	20	54,1	37	100,0
Ogółem	33	28,9	81	71,1	114	100,0

Uczestnictwo 33 osób na 114 ogółu badanych w pracach projektowych wskazuje na stosunkowo duże zainteresowanie tematyką standardów kwalifikacyjnych przedstawicieli czterech badanych grup - reprezentantów obszarów zastosowania standardów, przy czym największy udział w pracach projektowych mają przedstawiciele polityki zatrudnienia i edukacji.

Zestawienie pokazuje, że dla wybranej grupy celowej, spośród 37 osób uczestniczących w projekcie, reprezentanci obszarów ubezpieczeń społecznych oraz polityki kadrowej przedsiębiorstw w niewielkim zakresie brali udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Fakt ten wynika z przyjętej wcześniej próby badawczej (114 osób), jednak nie oznacza to braku

zainteresowania pracami projektowymi przez specjalistów, posługujących się na co dzień narzędziem, jakim jest standard kwalifikacji zawodowych. Przedstawiciele obszaru polityki kadrowej – jak wynika z przebiegu prac projektowych nad standardami – dość powszechnie w nich uczestniczą (udział w seminariach regionalnych, jako autorzy i ewaluatorzy bądź członkowie Komisji ds. Standardów). Wśród tej grupy reprezentantów wykorzystanie standardów jest najpełniejsze, a przy tym potencjalne korzyści z ich zastosowania są znaczne i wymierne.

Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie o charakter udziału w niniejszym projekcie pokazały, że większość osób było zaangażowanych w projekt w różny sposób. Występowali oni w rolach uczestnika seminarium lub konferencji oraz respondenta w prowadzonych badaniach. Pewien odsetek respondentów brał bezpośredni udział w opracowywaniu standardów (autor standardu – 4 wskazania, recenzent standardu – 1 wskazanie, ewaluator zewnętrzny – 2 wskazania). Takie wyniki są zgodne z oczekiwaniem, jako że nie należy przypuszczać, aby w grupie 114 osób badanych znalazło się więcej osób bezpośrednio zaangażowanych w prace nad standardami.

Znaczący udział wśród respondentów, osób biorących udział w seminariach, konferencjach i wypełniających ankiety (44 wskazania – tab. 2.12 i 2.13) świadczy natomiast o tym, że działania mające na celu popularyzację standardów prowadzone są na dość szeroką skalę, chociaż należy mieć na uwadze mniejszy udział przedstawicieli instytucji z obszarów ubezpieczeń społecznych i polityki kadrowej. Szczegółowe zestawienia zaprezentowane są w tabelach 2.12 i 2.13.

Tabela 2.12. Charakter udziału w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” w obszarze polityki zatrudnienia*.

Charakter udziału w projekcie „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”	Liczba wskazań	%
Jako uczestnik seminarium	7	50,0
Jako uczestnik konferencji	6	42,9
Jako autor opracowanego standardu	3	21,4
Jako respondent	2	14,3

* respondenci wybierali więcej niż jedną formę udziału, dlatego suma wypowiedzi nie równa się liczbie osób w obszarze polityki zatrudnienia, które brały udział w projekcie. % obliczany jest od N = 14.

Tabela 2.13. Charakter udziału w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” w obszarze edukacji zawodowej*.

Charakter udział w projekcie „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”	Liczba wskazań	%
Jako uczestnik seminarium	9	52,9
Jako uczestnik konferencji	7	41,1
Jako autor opracowanego	1	5,9
Jako ewaluator standardu	2	11,8
Jako respondent	7	41,2

* respondenci wybierali więcej niż jedną formę udziału, dlatego suma wypowiedzi nie równa się liczbie osób w obszarze edukacji zawodowej, które brały udział w projekcie. % obliczany jest od N = 17.

Każda z osób badanych mogła uczestniczyć w kilku formach, związanych z realizacją projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”, a więc mogła wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Wybory były wielokrotne, a więc suma ich odpowiedzi nie jest równa liczbie osób biorących w pracach projektu. Ponieważ w omawianym pytaniu respondenci proszeni byli o wskazanie wszystkich pasujących odpowiedzi, dlatego w zestawieniu procenty nie sumują się do 100%.

Rozdział 3

STOSOWANIE STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

3.1. Zakres stosowania standardów kwalifikacji zawodowych

Zdiagnozowanie wiedzy respondentów o standardach kwalifikacji zawodowych oraz stopniu ich wykorzystywania przez przedstawicieli wybranych obszarów było jednym z ważniejszych celów badań zarówno I, jak i II etapu badań.

3.1.1. Rozumienie pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”

Prośba o podanie definicji standardu kwalifikacji zawodowych, która rozpoczynała wywiady zrealizowane w II etapie miała na uwadze ocenę jakości rozumienia tego, czym jest dla badanych respondentów to podstawowe pojęcie.

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. Najbardziej interesująca jest analiza jakości rozumienia tego pojęcia w zależności od uczestnictwa w projekcie: w seminariach, konferencjach, bycia autorem, recenzentem bądź ewaluatorem standardów kwalifikacji zawodowych.

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 wykonywanego zawodu*²

² S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Warszawa 2003, s. 9.

Analiza definiowanego przez respondentów pojęcia pozwoliła na dokonanie podziału podawanych definicji na trzy kategorie:

- 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.

Przykładem **definicji trafnych, rozbudowanych** mogą być następujące sformułowania:

- Jest to: *„Opis podstaw prawnych wykonywania zawodu, syntetyczny opis zawodu, stanowiska pracy, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, cechy osobowościowe potrzebne do wykonywania zawodu, kwalifikacje ogólne, warunki uzyskania kwalifikacji”* (polityka zatrudnienia);

- *„Standard kwalifikacji zawodowych to norma, która opisuje konieczne kwalifikacje do wykonywania czynności i zadań zawodowych wymaganych na określonych stanowiskach pracy. Standard określa umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne kandydata do pracy w danym zawodzie”* (polityka zatrudnienia);

- *„Przyjęte przez ogół normy określające wymagania kwalifikacyjne, niezbędne umiejętności, cechy psychofizyczne, predyspozycje do wypełnianych zadań związanych z danym zawodem, wszystko by ujednolicić standardy i zagwarantować maksymalną jakość wykonywanego zawodu”* (edukacja zawodowa);

- *„Pod tym pojęciem kryją się zasady i obowiązki pracownika na danym stanowisku. Wymagania zawodowe jakie powinna spełniać dana osoba na swoim stanowisku, umiejętności i wykształcenie jakie ma posiadać”* (ubezpieczenia społeczne);

Przykładem **definicji trafnych, ale niepełnych, niedokładnych, mało rozbudowanych** mogą być następujące wypowiedzi respondentów:

- To *„Normy obejmujące określone umiejętności, potrzebne kwalifikacje zawodowe do wykonywania danego zawodu”* (polityka zatrudnienia);

- *„Są to wymagane kwalifikacje do wykonywania określonych zadań zawodowych”* (polityka zatrudnienia);

- *„Co pracownik powinien wiedzieć i umieć na określonym stanowisku, czy wykonywanym zawodzie* (edukacja zawodowa);

- „Minimalny zakres umiejętności niezbędny do wykonywania określonego zawodu” (ubezpieczenia społeczne);
- To „Zestaw umiejętności i kwalifikacji zawodowych dla poszczególnego zawodu” (polityka kadrowa);
- To „Norma, której należy przestrzegać, wysoki poziom realizowanego kształcenia zawodowego, wymogi prawne” (polityka kadrowa);
- To „Ujednolicone umiejętności przypisane do określonego stanowiska lub zawodu obowiązujące wszystkich pracowników w zawodzie lub na stanowisku” (polityka kadrowa).

Przykładem definicji **nietrafnych, błędnych lub tylko częściowo poprawnych** mogą być następujące wypowiedzi respondentów:

- „Są to opracowania ułatwiające szkolenia” (polityka zatrudnienia).
- „Są to po pierwsze, zalecenia programowe i wymagania egzaminacyjne odnoszące się do młodego człowieka w trakcie nauki. Po drugie, wymagania jakie może mieć pracodawca w stosunku do pracownika i obowiązki pracownika. Ujednolicają one wymiar kształcenia i wymagań dla danego zawodu”. (edukacja zawodowa)
- To „Jednorodne zasady dla wszystkich”. (ubezpieczenia społeczne)
- To „Wymagane wykształcenie na określonym stanowisku pracy. (ubezpieczenia społeczne)
- Zbiór unormowanych reguł porządkujący pewną wiedzę na temat zawodów”. (ubezpieczenia społeczne)
- „Dla mnie to ukończenie odpowiedniego kierunku studiów, zgodnego z przyszłą pracą”. (polityka kadrowa)
- To „Ściśle określony program nauczania zgodny z wymaganym zawodem”. (polityka kadrowa)
- „W przypadku pośredników nieruchomości wszystkie kwestie dotyczące zawodu przedstawia ustawa. W chwili obecnej jesteśmy na etapie zmian w niej. To jest specyficzny zawód gdzie większość osób pracuje na samodzielnych (...) w bardzo dużych agencjach, na etacie jest kilka osób”. (polityka kadrowa)
- „Według wykształcenia, porównanie tego co wcześniej mówił pracownik”. (polityka kadrowa)

Wyniki analizy przeprowadzonej pod kątem rozumienia pojęcia: czym jest standard kwalifikacji zawodowych prezentuje poniższe zestawienie (tab.3.1.) uwzględniające udział w projekcie bądź brak udziału w pracach nad standardami:

Tabela 3.1. 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 nietrafna N=35		Ogółem N=112	
		N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia N=32	Brał udział	6	42,0	7	50,0	1	7,1	14	100,0
	Nie brał udziału	3	16,6	9	50,0	6	33,3	18	100,0
ubezpieczenia społeczne N= 20	Brał udział	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
	Nie brał udziału	2	10,5	11	57,8	6	31,5	19	100,0
polityka kadrowa N=25	Brał udział	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
	Nie brał udziału	4	16,4	12	50,0	8	33,3	24	100,0
edukacja zawodowa N=35*	Brał udział	7	41,2	6	35,3	4	23,5	17	100,0
	Nie brał udziału	2	11,7	6	35,3	9	52,9	17	100,0
Ogółem	Brał udział	15	45,5	13	39,4	5	15,1	33	100,0
	Nie brał udziału	11	14,1	38	48,7	29	37,2	78	100,0

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

Z zestawienia wynika, że osoby biorące udział w projekcie zdecydowanie częściej podawały definicję trafną, rozbudowaną (45,5%) niż osoby, które w nim nie uczestniczyły (14,1%). Rzadziej podawały definicje niepełne (39,4%) niż osoby nie biorące w nim udziału (48,7%). Różnice te pogłębiły się w podawaniu definicji nietrafnej. Tylko 15,1% respondentów biorących udział w projekcie podawały definicję błędną a 37,2% stanowiły osoby nie uczestniczące w nim.

Ponadto, w ramach poszczególnych obszarów badani biorący udział w projekcie zdecydowanie częściej podawali definicje trafne, rozbudowane, np. w obszarze polityki zatrudnienia takich osób było 42,0% a w obszarze edukacji zawodowej 41,2% respondentów. Wyniki badań wskazują, że uczestnictwo w seminariach, konferencjach i innych formach powoduje lepsze rozumienie tego, czym jest standard kwalifikacji zawodowych. Można zatem sądzić, że jest to istotny sposób na upowszechnienie standardów i rozumienie tego, czym one są.

3.1.2. Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych

Kolejnym pytaniem zadany w I i II etapie, sondującym znajomość standardów kwalifikacji zawodowych było: *Od jak dawna orientuje się Pan(i), czym są standardy kwalifikacji zawodowych?*

Wyniki badań I i II etapu prezentują poniższe zestawienia:

Tabela 3.2a). Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych - I etap

Obszar	czasokres znajomości standardów kwalifikacji zawodowych							
	od kilku lat		od niedawna		nie pamięta nie korzysta		ogółem	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	23	67,6	11	32,4	-	-	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	12	60,0	4	20,0	4	20,0	20	100,0
Polityka kadrowa	15	65,2	5	21,7	3	13,0	23	100,0
edukacja zawodowa	26	70,3	8	21,6	3	8,1	37	100,0
Ogółem	76	66,7	28	24,6	10	8,8	114	100,0

Tabela 3.2b). Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych - II etap

Obszar	czasokres znajomości standardów kwalifikacji zawodowych							
	od kilku lat		od niedawna		nie pamięta nie korzysta		ogółem	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Polityka zatrudnienia	20	62,5	11	34,4	1	3,1	32	100,0
ubezpieczenia społeczne	18	90,0	1	5,0	1	5,0	20	100,0
Polityka kadrowa	17	68,0	5	20,0	3	12,0	25	100,0
edukacja zawodowa	33	89,2	1	2,7,0	3	8,1	37	100,0
Ogółem	88	77,1	18	15,9,0	8	7,0	114	100,0

Z zestawień wynika, nie ma zasadniczych różnic dotyczących czasokresu znajomości standardów między I i II etapem i to we wszystkich badanych obszarach. Nieco więcej respondentów w II etapie zna standardy od ponad roku i więcej lat (77,1%) niż w I etapie, a znacznie mniej od niedawna (15,9%). W II etapie nieco mniej respondentów nie pamiętało jak długo orientują się, czym są standardy kwalifikacji zawodowych (7%). Nieco więcej respondentów z obszaru edukacji zawodowej znało standardy od kilku lat (89,2%) a tylko jedna osoba znała je od niedawna.

3.1.3. Źródła informacji o standardach kwalifikacji zawodowych

Wiedzę o źródłach informacji o standardach uzyskano zadając respondentom pytanie:

Z jakich źródeł uzyskał(a) Pan/i informację o standardach kwalifikacji zawodowych?

Tabela 3.3a) Źródła pozyskiwania informacji o standardach– I etap N=114

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

Tabela 3.3b) Źródła pozyskiwania informacji o standardach - II etap N=114

Źródła informacji:	Polityka zatrudnienia		Ubezpieczenia społeczne		Polityka kadrowa		Edukacja zawodowa		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Institucja, w której jest zatrudniony	20	62,5	12	60,0	7	28,0	28	75,7	67	58,7
Strona internetowa MPiPS	24	75,0	15	75,0	16	64,50	29	78,4	84	73,7
Publikacje, prasa fachowa	11	34,4	6	30,0	8	32,0	17	61,3	42	36,8
Seminaria, konferencje	13	40,6	5	25,0	4	16,0	12	32,4	34	29,8
Inne źródła	19	59,4	4	20,0	4	16,0	27	72,9	54	47,4
Brak danych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ogółem	32	100	20	1000	25	100,0	37	100,0	114	100,0

Zestawienia wskazują, że w II etapie badań więcej respondentów korzystało z wymienionych źródeł informacji o standardach kwalifikacji zawodowych, a w szczególności wzrósł odsetek respondentów korzystających z materiałów będących w instytucjach, w których byli zatrudnieni respondenci (58,7% w II etapie a tylko 43,9% w I etapie) oraz z internetowej strony MPiPS (73,7% w II etapie a 65,8% w I etapie).

Nieco 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).

Najwięcej publikacji wskazali respondenci z obszaru edukacji zawodowej. Wymieniane publikacje to prace autorstwa S. Kwiatkowskiego, K. Symeli nt. budowy standardów kwalifikacji zawodowych. Łącznie we wszystkich obszarach wskazało je 11 osób. Jednostkowo wymieniano: Encyklopedię zawodów, Przewodnik po zawodach, KZiS, oraz czasopisma *Rynek Pracy*, *Służba Pracownicza*, *Personel*, *Biuletyn PFRON*, *Zeszyty Informacyjne Doradcy Zawodowego (wyd. KUP)*.

Wielu respondentów wymieniało jeszcze inne źródła informacji o standardach kwalifikacji zawodowych nieporównywalne z drugim etapem. Takich osób było aż 54 osoby. Poniższe zestawienie wskazuje, jakie to były źródła.

Tabela 3.3c) Inne źródła informacji o standardach – II etap badań N=54

Inne źródła informacji:	Polityka zatrudnienia		Ubezpieczenia społeczne		Polityka kadrowa		Edukacja zawodowa		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Studia podyplomowe	5	26,3	4	100,0	-	-	-	-	9	16,7
Ustawy i rozporządzenia	10	52,6	-	-	-	-	8	29,6	18	33,3
Inne instytucje, programy poza MPiPS	-	-	-	-	1	25,0	13	48,1	14	25,9
Prasa codzienna, czasopisma	4	21,1	-	-	1	25,0	2	7,4	7	13,0
W trakcie badań	-	-	-	-	1	25,0	1	3,8	2	3,7
Dyskusje, rozmowy	-	-	-	-	1	25,0	3	11,1	4	7,4
Ogółem	19	100,0	4	100,0	4	100,0	27	100,0	54	100,0

Dane w tabeli dotyczą respondentów, które wymieniały inne źródła informacji o standardach kwalifikacji zawodowych: N= 54. Procenty obliczono od tej liczby.

Inne wskazywane źródła uzyskiwania informacji o standardach to: studia podyplomowe (9 osób), rozporządzenia i ustawy (18 osób), inne instytucje nie związane z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej (MEN, KOWEZiU, organizacje pracodawców i programy,

np. EQUAL (14 osób). Siedem osób wymieniło prasę codzienną: *Gazetę Wyborczą*, *Rzeczpospolitą* oraz czasopisma takie jak: *Gazeta Prawna*, które nie są prasą fachową.

Pytaniem dodatkowo sondującym zasoby informacyjne dotyczące standardów było pytanie: ***Jakie materiały dotyczące standardów kwalifikacji zawodowych posiadają instytucje zatrudniające respondentów?***

W poszczególnych obszarach zdecydowana większość badanych **nie wymienia** takich materiałów:

- w instytucjach polityki zatrudnienia - 75,0% badanych,
- w instytucjach ubezpieczenia społecznego – 85,0%,
- w instytucjach polityki kadrowej – 84,0%,
- w edukacji zawodowej – 75,7%.

Materiały **Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej** dotyczące standardów wymienia tylko sześć osób z instytucji polityki zatrudnienia, jedna osoba z obszaru ubezpieczeń, trzy osoby z obszaru polityki kadrowej i jedna osoba z edukacji zawodowej (łącznie 11 osób co stanowi 9,6% ogółu badanych).

Dane te świadczą o tym, że badane instytucje w niewielkim zakresie posiadają materiały zawierające opisy poszczególnych standardów lub publikacje metodologiczne ich dotyczące. Pozostali respondenci wymieniali: opisy stanowisk pracy (1 osoba), ustawy i zarządzenia (1 osoba), własne opracowania (1 osoba), biuletyny i artykuły prasowe (3 osoby), wydawnictwa GUS, KOWEZiU, MEN, CKE, OKE – po jednej osobie.

Podsumowując dane dotyczące korzystania z materiałów dotyczących standardów stwierdzić można, że nie nastąpiła zdecydowana poprawa w zakresie ich dostępności. Co prawda wzrósł odsetek respondentów korzystających z Internetu i własnych zasobów, ale okazało się, że te zasoby są bardzo skromne.

3.1.4. Częstotliwość korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych

Kolejne pytanie dotyczyło kwestii częstotliwości korzystania ze standardów. Respondentom zadano następujące pytanie: ***Czy korzysta Pan(i) w swojej codziennej pracy z materiałów zwanych standardami kwalifikacji zawodowych?*** W poszczególnych etapach uzyskano następujące odpowiedzi:

Tabela 3.4a). Częstotliwość korzystania ze standardów – I etap N=114

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	100,0
ubezpieczenia społeczne	5	25,0	5	25,0	7	35,0	3	15,0	20	100,0
polityka kadrowa	4	17,4	9	39,1	5	21,7	5	21,7	23	100,0
edukacja zawodowa	13	35,1	14	37,8	7	18,9	3	8,1	37	100,0
ogółem	34	29,8	40	35,1	27	23,7	13	11,4	114	100,0

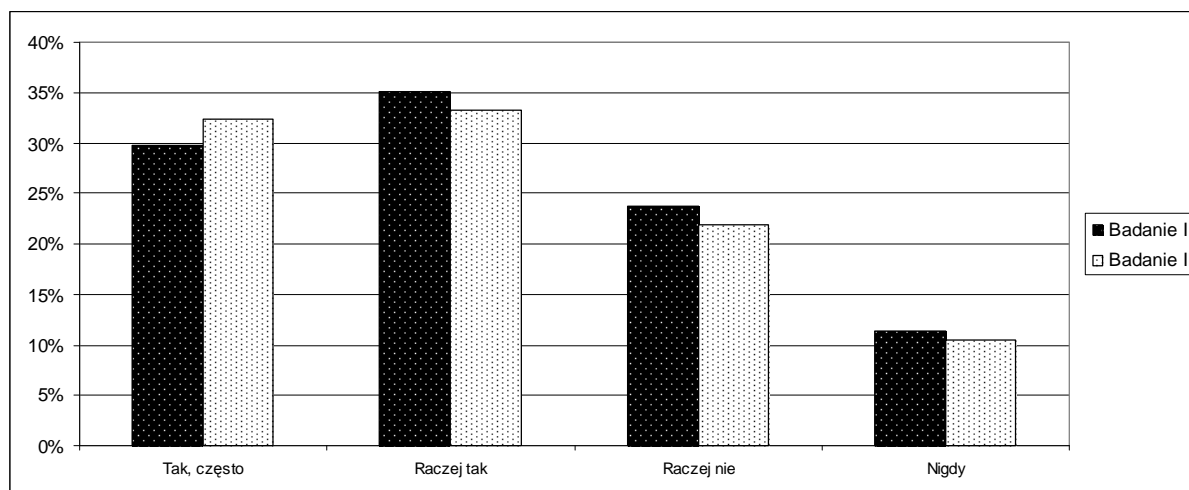
Tabela 3.4b). Częstotliwość korzystania ze standardów – II etap N=114

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	100,0
ubezpieczenia społeczne	5	25,0	7	35,0	4	20,0	4	20,0	20	100,0
polityka kadrowa	7	28,0	8	32,0	6	24,0	3	12,0	25	100,0
edukacja zawodowa	15	40,5	12	32,0	7	18,9	2	5,4	37	100,0
ogółem	37	32,4	38	33,3	25	21,8	12	10,5	114	100,0

Zestawienie wskazuje, że nie nastąpiły istotne zmiany w częstotliwości korzystania ze standardów. Nadal tylko jedna trzecia respondentów (32,4%) często korzysta ze standardów. Wśród nich najwięcej jest osób z instytucji edukacji zawodowej (32,4%) oraz polityki zatrudnienia (31,3%) a najmniej – z obszaru ubezpieczeń społecznych (25,0%). Sporadycznie korzysta z nich ponad jedna trzecia respondentów (33,3%) – w prawie równych proporcjach we wszystkich badanych obszarach. Rzadko korzysta ze standardów niewiele ponad jedna piąta badanych (21,8%) (a w I etapie niewiele więcej – 23,7%). Nadal nigdy z nich nie korzysta – 10,5%.

Dane te wskazują, że stopień wykorzystywania standardów jest nadal niezadowolający. W porównaniu do I etapu w II etapie badań nie nastąpiły zmiany świadczące o większym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych. Poniższy diagram ukazuje nieznaczne różnice między I i II etapem.

Diagram 3.1. Porównanie wykorzystywania standardów w etapie I i II



3.1.5. Zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych

Kolejne pytanie zadane respondentom dotyczyło zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Brzmiało ono: *W jakim zakresie korzysta Pan(i) z tych materiałów?* W poszczególnych etapach uzyskano następujące odpowiedzi:

Tab. 3.5a). Zakres korzystania ze standardów – I etap N=114

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	50,0	12	35,3	2	5,9	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	1	5,0	7	35,0	9	45,0	3	15,0	20	100,0
polityka kadrowa	2	8,7	7	30,4	9	39,1	5	21,7	23	100,0
edukacja zawodowa	8	21,6	11	29,7	15	40,5	3	8,1	37	100,0
ogółem	14	12,3	42	36,8	45	39,5	13	11,4	114	100,0

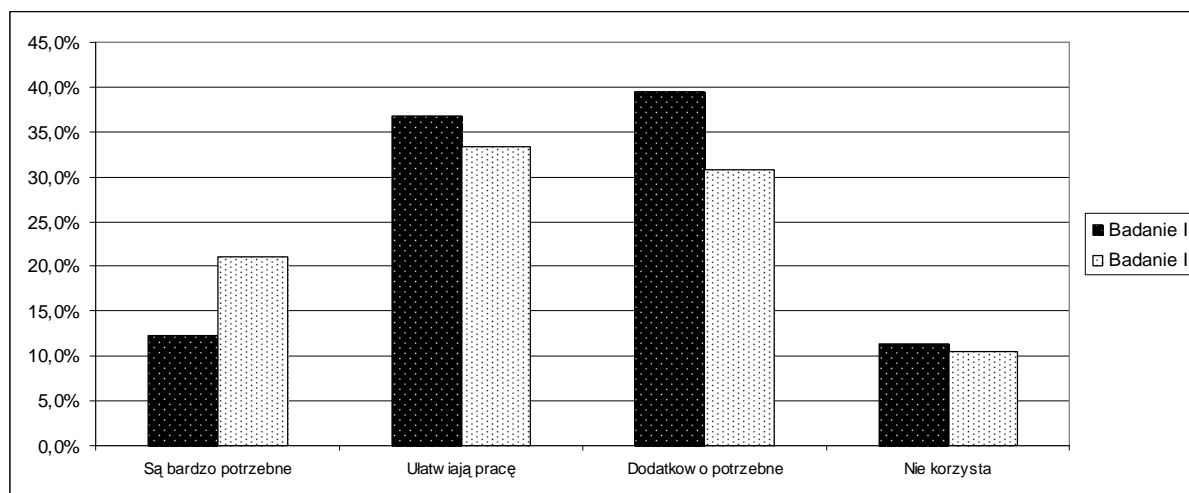
Tab. 3.5b). Zakres korzystania ze standardów – II etap N=114

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	100,0
ubezpieczenia społeczne	4	20,0	5	25,0	6	30,0	4	20,0	1	5,0	20	100,0
polityka kadrowa	3	12,0	6	24,0	12	48,0	3	12,0	1	4,0	25	100,0
edukacja zawodowa	11	29,7	13	35,1	8	21,6	2	5,4	3	8,1	37	100,0
ogółem	24	21,1	38	33,3	35	30,7	12	10,5	5	4,4	114	100,0

Z zestawienia wynika, że w porównaniu do I etapu wzrosła dwukrotnie liczba osób, którym standardy są bardzo potrzebne w pracy – z 12,3% w I etapie do 21,1% w II etapie. Najwięcej takich respondentów jest w instytucjach edukacji zawodowej. Mimo takiej poprawy, nadal nie jest to odsetek zadawalający. Nieco zmniejszyła się liczba osób, którym standardy ułatwiają pracę bądź są dodatkowo potrzebne w pracy zawodowej. Prawie połowie respondentów w obszarze polityki zatrudnienia standardy ułatwiają pracę zawodową (43,8%). Dodatkowo są potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych – jednej trzeciej ogółu badanych (30,7%) a 10,5% respondentów wprost przyznało, że nie korzysta z tych materiałów – w tej liczbie znajduje się najwięcej respondentów z obszaru ubezpieczeń społecznych (20,0%).

Różnice między I i II etapem badań ilustruje poniższy diagram:

Diagram 3.2. Porównanie zakresu korzystania ze standardów w etapie I i II.



Kolejne pytanie dotyczyło poznania przyczyn stosunkowo częstego nie korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych bądź rzadkiego korzystania z nich. ***Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych materiałów?*** Odpowiedzi na to pytanie w I etapie udzieliło 20 respondentów a w II etapie – 17 osób. Pozostali respondenci korzystali ze standardów bądź nie wymieniali przyczyn nie korzystania z nich. Dane w tym zakresie prezentują poniższe zestawienia:

Tabela 3.6 a). Przyczyny nie korzystania ze standardów – I etap N=20

Obszar:	brak zainteresowania		brak wiedzy		brak orientacji		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	-	-	2	66,6	1	33,4	3	100,0
ubezpieczenia społeczne	1	16,7	2	33,3	3	50,0	6	100,0
polityka kadrowa	2	33,3	-	-	4	66,7	6	100,0
edukacja zawodowa	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
ogółem	5	40,0	6	30,0	9	45,0	20	100,0

Tabela 3.6 b). Przyczyny nie korzystania ze standardów – II etap N=17

Obszar:	brak zainteresowania		brak wiedzy		brak orientacji		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	4	50,0	1	12,5	3	37,5	8	100,0
ubezpieczenia społeczne	-		-		4	100,0	4	100,0
polityka kadrowa	2	66,7	1	33,3	-	-	3	100,0
edukacja zawodowa	-		1	50,0	1	50,0	2	100,0
ogółem	6	35,3	3	17,6	8	47,0	17	100,0

Zestawienia wskazują, że w II etapie mniej respondentów (17,6%) niż I etapie (30%) upatruje przyczyn nie korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych w braku wiedzy na temat ich wykorzystywania. Prawie tyle samo twierdziło, że nie posiada orientacji w tym, jak z nich korzystać (45% w I etapie i 47% w II etapie badań).

Na brak zainteresowania ze strony przełożonych „narzeka” mniej respondentów – 35,3% w II a w I etapie takich osób było 40%.

Odpowiedzi na to pytanie pośrednio także wskazują, kto nie korzysta ze standardów, mimo składania takich deklaracji w odpowiedziach na inne pytania dotyczące korzystania ze standardów (por. tabele 3. 3a i 3.3 b). W I etapie było 13 respondentów ”przyznających się” do tego, że nie korzystają ze standardów a w II etapie – 12 osób.

Podsumowując powyższe odpowiedzi można stwierdzić, że nie zmieniły się w istotny sposób przyczyny nie korzystania ze standardów. Skłania to do wysunięcia wniosku, że nadal należy prowadzić intensywne działania informacyjne w zakresie upowszechniania wiedzy o standardach kwalifikacji zawodowych.

3.2. Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w badanych zawodach

Wykorzystywanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w pracy zawodowej to jedno z ważniejszych zagadnień analizowanych w badaniach. Ze względu na duże zróżnicowanie branż/sekcji gospodarki i użytkowników standardów, podobnie jak w roku 2006, wyniki badań zostały przedstawione w czterech obszarach zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych, tj. polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeniach społecznych. Takie zróżnicowanie zostało również dokonane ze względu na duże różnice w udzielanych odpowiedziach na pytania.

Pierwszy obszar badawczy dotyczy **polityki zatrudnienia**. Badania zostały przeprowadzone w urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej, agencjach zatrudnienia, zakładach doskonalenia zawodowego i jednostkach organizacyjnych OHP. W tabeli 3.7. został przedstawiony stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w powyższym obszarze.

Tabela 3.7. Stopień wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie polityki zatrudnienia

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Niewykorzystanie		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	15,6	5	15,6	0	0,0	22	68,8	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	2	6,3	2	6,3	0	0,0	28	87,5	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	12,5	5	15,5	0	0,0	23	71,9	3.
4.	Pielęgniarka	5	15,6	5	15,6	1	3,1	21	65,6	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	4	12,5	12	37,5	2	6,3	14	43,8	5.
6.	Doradca zawodowy	3	9,4	8	25,0	12	37,5	9	28,1	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	15,6	8	25,0	4	12,5	15	46,9	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	5	15,6	5	15,6	1	3,1	21	65,6	8.
9.	Specjalista ds. programów	3	9,4	6	18,8	4	12,5	19	59,4	9.
10.	Inspektor pracy	3	9,4	5	15,6	0	0,0	24	75,0	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	2	6,3	7	21,9	1	3,1	22	68,8	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	2	6,3	8	25,0	3	9,4	19	59,4	12.
13.	Technik geodeta	2	6,3	2	6,3	1	3,1	27	84,4	13.
14.	Technik budownictwa	1	3,1	4	12,5	2	6,3	25	78,1	14.
15.	Technik drogownictwa	0	0,0	4	12,5	2	6,3	26	81,3	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	3	9,4	2	6,3	1	3,1	26	81,3	16.
17.	Technik telekomunikacji	4	12,5	1	3,1	1	3,1	26	81,3	17.
18.	Technik mechatronik	3	9,4	6	18,8	0	0,0	23	71,9	18.

19.	Technik mechanik	2	6,3	4	12,5	1	3,1	25	78,1	19.
20.	Grafik komputerowy	4	12,5	4	12,5	3	9,4	21	65,6	20.
21.	Technik informatyk	4	12,5	7	21,9	3	9,4	18	56,3	21.
22.	Technik pożarnictwa	3	9,4	0	0,0	1	3,1	28	87,5	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	9,4	6	18,8	0	0,0	23	71,9	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	4	12,5	3	9,4	1	3,1	24	75	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	2	6,3	4	12,5	0	0,0	26	81,3	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	3	9,4	4	12,5	1	3,1	24	75,0	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	9	28,1	2	6,3	2	6,3	19	59,4	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	15,6	7	21,9	2	6,3	18	56,3	28.
29.	Pośrednik pracy	3	9,4	11	34,4	4	12,5	14	43,8	29.
30.	Lider klubu pracy	0	0,0	8	25,0	4	12,5	20	62,5	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	2	6,3	5	15,6	4	12,5	21	65,6	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	9,4	6	18,8	3	9,4	20	62,5	32.
33.	Pracownik socjalny	6	18,8	6	18,8	1	3,1	19	59,4	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	6,3	3	9,4	0	0,0	27	84,4	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	4	12,5	5	15,6	2	6,3	21	65,6	35.
36.	Strażak	3	9,4	0	0,0	1	3,1	28	87,5	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	5	15,6	5	15,6	0	0,0	22	68,8	37.
38.	Murarz	5	15,6	2	18,8	0	0,0	21	65,6	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	3	9,4	3	6,3	0	0,0	27	84,4	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	3	9,4	3	9,4	1	3,1	25	78,1	40.
41.	Posadzkarz	4	12,5	4	12,5	1	3,1	23	71,9	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	5	15,6	4	12,5	0	0,0	23	71,9	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	15,6	4	12,5	0	0,0	23	71,9	43.
44.	Monter instalacji gazowych	4	12,5	3	9,4	0	0,0	25	78,1	44.
45.	Monter sieci komunalnych	4	12,5	1	3,1	0	0,0	27	84,4	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	15,6	5	15,6	1	3,1	21	65,6	46.
47.	Malarz-tapeciarz	3	9,4	5	15,6	1	3,1	23	71,9	47.
48.	Spawacz	4	12,5	7	21,9	2	6,3	19	59,4	48.
49.	Ślusarz	3	9,4	8	25,0	0	0,0	21	65,6	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	3,1	4	3,1	0	0,0	27	84,4	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	2	6,3	3	9,4	2	6,3	25	78,1	51.
52.	Stolarz	3	9,4	6	18,8	0	0,0	23	71,9	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	0	0,0	6	18,8	1	3,1	25	78,1	53.

Zdecydowanie największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia związane jest z zawodem doradca zawodowy. Aż 37,5% korzysta z niego w stopniu dużym, 25% w stopniu średnim i 9,4% w stopniu małym. Na kolejnym miejscu respondenci usytuowali ze względu na duży stopień ich wykorzystywania (12,5%) standardy

w pięciu zawodach: specjalista ds. rozwoju zawodowego, specjalista ds. programów, pośrednik pracy, lider klubu pracy i pracownik krajowej sieci EURES.

Biorąc pod uwagę sumę wszystkich pozytywnych odpowiedzi (duże, średnie i małe wykorzystanie) – najwięcej osób wskazało na wykorzystanie standardów w zawodach: doradca zawodowy (71,9%), pośrednik pracy (56,3%) wykładowca na kursach (edukator, trener) (56,3%), specjalista ds. rozwoju zawodowego (53,1%), technik informatyk i pracownik komórek finansowo-księgowych (po 43,8%). 40,7% respondentów korzysta ze standardów w zawodach: specjalista ds. programów, pracownik socjalny, przedstawiciel handlowy oraz spawacz.

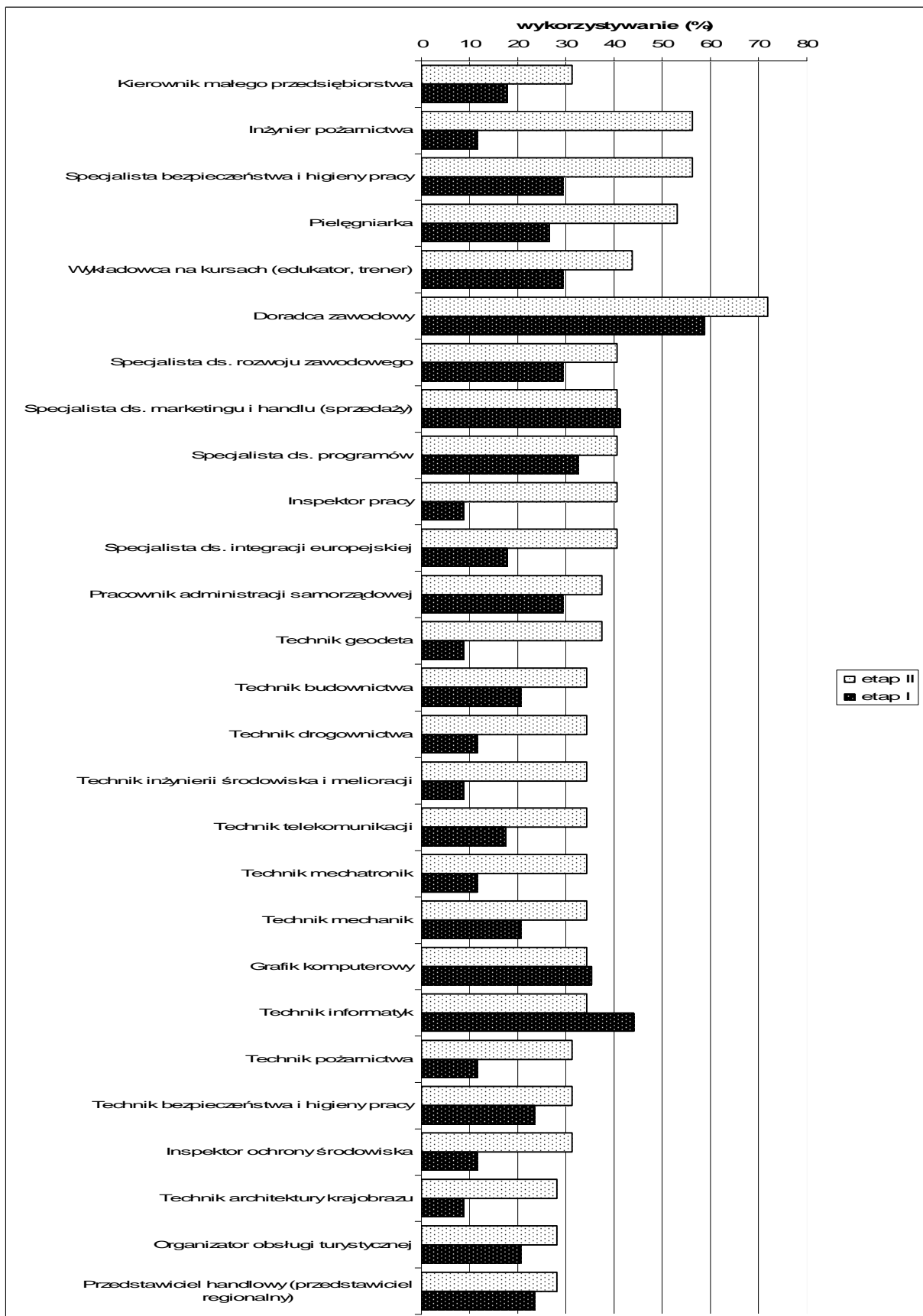
Z powyższego zestawienia tabelarycznego wynika, że w niektórych zawodach standardy mają bardzo niewielkie zastosowanie. Zaledwie 6,5% badanych wykorzystuje standard operatora montera – instalatora urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim. 12,5% respondentów wykorzystuje standardy w trzech zawodach: inżynier pożarnictwa, technik pożarnictwa oraz strażak.

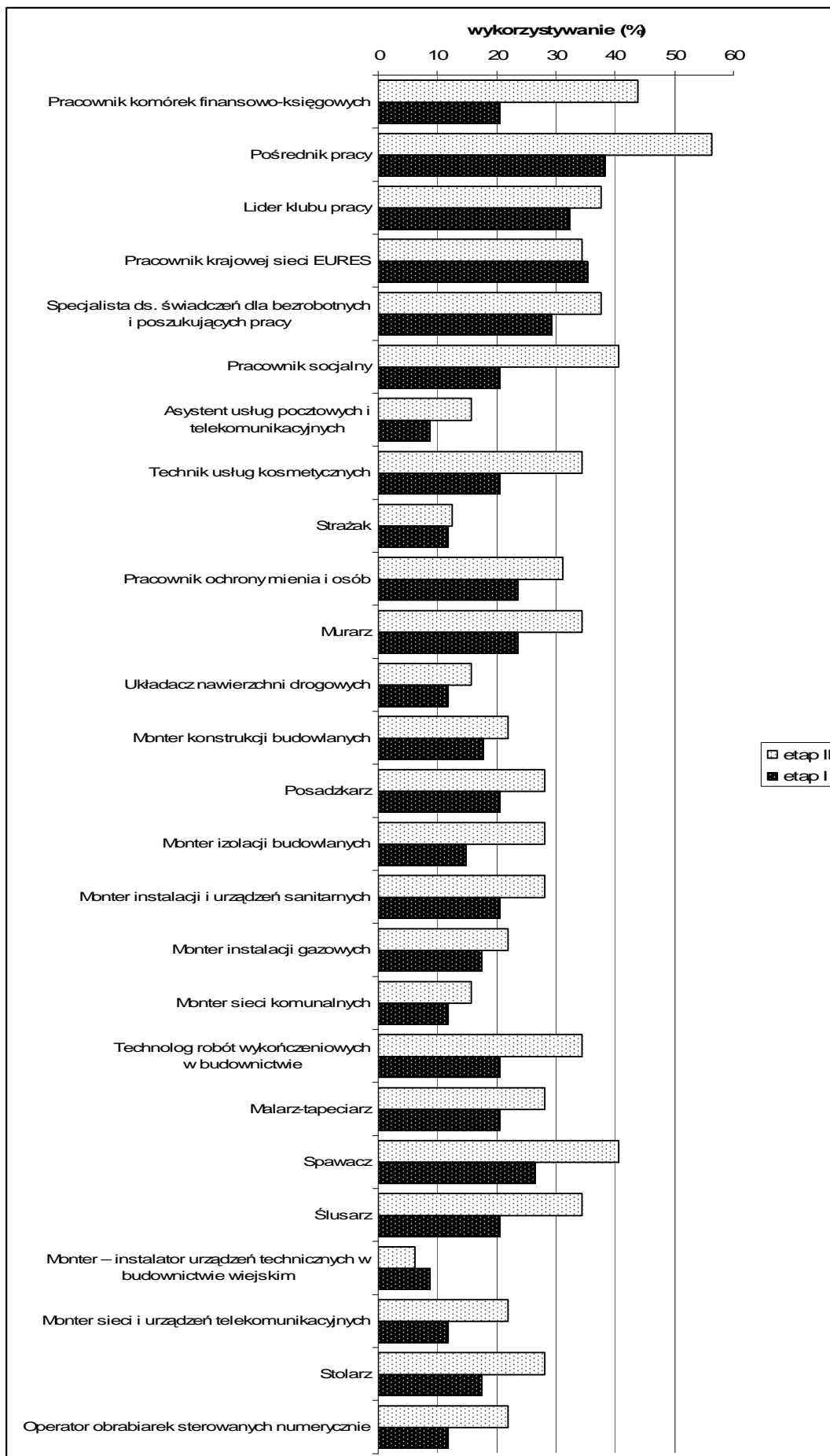
Ważnym jest porównanie stopnia wykorzystania standardów zawodowych w I i II etapie badania. Wyniki przedstawia diagram 3.3.

Pierwszy wniosek, jaki nasuwa się po przeanalizowaniu wyników to zdecydowanie większy odsetek pozytywnych odpowiedzi w badaniu II właściwym w porównaniu do I-go. Podczas gdy w II etapie największy zsumowany odsetek wskazań dla danego zawodu wynosił 71,9%, to w przypadku I etapu było to 58,8%. Większy odsetek był również dla najrzadziej wskazywanego standardu. Tylko jeden standard w II badaniu otrzymał wartość poniżej 10%, natomiast w I badaniu było pięć takich zawodów. Wyniki badań wykazały, że przez większość respondentów II etapu badań standardy kwalifikacji zawodowych są lepiej znane i częściej wykorzystywane w instytucjach, w których pracują niż to było w przypadku respondentów I etapu badania.

Warto również odnotować różnice, choć niewielkie, we wskazywaniu na poszczególne standardy przez respondentów obu etapów badań. Choć wśród badanych I etapu były wykorzystywane nieco inne standardy niż wśród respondentów II etapu, to jednak najczęściej wykorzystywanym standardem w obu badaniach przez instytucje z dziedziny polityki zatrudnienia był doradca zawodowy 58,8% w 2006r i 71,9% w 2007r. Różnice wystąpiły natomiast w najrzadziej wykorzystywanych standardach.

Diagram 3.3. Porównanie stopnia wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie polityki zatrudnienia w I i II badaniu





W I etapie była to grupa pięciu zawodów z wynikiem 8,7% : inspektor pracy, technik geodeta, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik architektury krajobrazu, asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych. Warto dodać, że wszystkie te zawody w II etapie badania otrzymały od 15,7% w przypadku asystenta usług pocztowych do 25% w przypadku inspektora pracy. Monter instalacji urządzeń sanitarnych otrzymał najmniej wskazań zarówno w pierwszym (8,7%) jak i w II badaniu(6,5%).

Interesującym wydaje się pokazanie zależności pomiędzy wykorzystywaniem standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia a udziałem w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Wśród osób badanych w pracach projektu wzięło udział 14 osób, a 18 nie brało udziału. Zatem można byłoby się spodziewać, iż osoby biorące udział w pracach projektu wykorzystują swoje wiadomości i umiejętności przy korzystaniu ze standardów kwalifikacji zawodowych. Czy tak jest w rzeczywistości? Szczegółowe informacje na ten temat zawiera poniższa tabela.

Tabela 3.8. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia a udział w pracach projektu

Standard kwalifikacji zawodowych	Stopień wykorzystania	Udział w pracach projektu			
		Nie brał udziału N = 18		Brał udział N = 14	
		n	%	n	%
01. Kierownik małego przedsiębiorstwa	Nie wykorzystuje	13	72,2	9	64,3
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
02. Inżynier pożarnictwa	Nie wykorzystuje	17	94,4	11	78,6
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
03. Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	Nie wykorzystuje	15	83,3	8	57,1
	Mało wykorzystuje	1	5,6	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
04. Pielęgniarka	Nie wykorzystuje	15	83,3	6	42,9
	Mało wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
05. Wykładowca na kursach (edukator, trener)	Nie wykorzystuje	11	61,1	3	21,4
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	9	64,3
	Dużo wykorzystuje	2	11,1	0	0,0

06. Doradca zawodowy	Nie wykorzystuje	7	38,9	2	14,3
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	5	35,7
	Dużo wykorzystuje	7	38,9	5	35,7
07. Specjalista ds. rozwoju zawodowego	Nie wykorzystuje	10	55,6	5	35,7
	Mało wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	5	35,7
	Dużo wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
08. Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	Nie wykorzystuje	14	77,8	7	50,0
	Mało wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
09. Specjalista ds. programów	Nie wykorzystuje	13	72,2	6	42,9
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	3	21,4
10. Inspektor pracy	Nie wykorzystuje	14	77,8	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
11. Specjalista ds. integracji europejskiej	Nie wykorzystuje	15	83,3	7	50,0
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	6	42,9
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
12. Pracownik administracji samorządowej	Nie wykorzystuje	12	66,7	7	50,0
	Mało wykorzystuje	2	11,1	0	0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	6	42,9
	Dużo wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
13. Technik geodeta	Nie wykorzystuje	17	94,4	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
14. Technik budownictwa	Nie wykorzystuje	15	83,3	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
15. Technik drogownictwa	Nie wykorzystuje	16	88,9	10	71,4
	Mało wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
16. Technik inżynierii środowiska i melioracji	Nie wykorzystuje	17	94,4	9	64,3
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0	1	7,1

17. Technik telekomunikacji	Nie wykorzystuje	17	94,4	9	64,3
	Mało wykorzystuje	1	5,6	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
18. Technik mechatronik	Nie wykorzystuje	17	94,4	6	42,9
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	6	42,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
19. Technik mechanik	Nie wykorzystuje	15	83,3	10	71,4
	Mało wykorzystuje	2	11,1	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0	1	7,1
20. Grafik komputerowy	Nie wykorzystuje	14	77,8	7	50,0
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	3	21,4
21. Technik informatyk	Nie wykorzystuje	12	66,7	6	42,9
	Mało wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	3	21,4
22. Technik pożarnictwa	Nie wykorzystuje	17	94,4	11	78,6
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
23. Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	Nie wykorzystuje	15	83,3	8	57,1
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
24. Inspektor ochrony środowiska	Nie wykorzystuje	15	83,3	9	64,3
	Mało wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
25. Technik architektury krajobrazu	Nie wykorzystuje	17	94,4	9	64,3
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
26. Organizator obsługi turystycznej	Nie wykorzystuje	15	83,3	9	64,3
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
27. Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	Nie wykorzystuje	11	61,1	8	57,1
	Mało wykorzystuje	6	33,3	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	1	7,1

28. Pracownik komórek finansowo-księgowych	Nie wykorzystuje	10	55,6	8	57,1
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	4	21,2	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
29. Pośrednik pracy	Nie wykorzystuje	9	50,0	5	35,7
	Mało wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	4	22,2	7	50,0
	Dużo wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
30. Lider klubu pracy	Nie wykorzystuje	14	77,8	6	42,9
	Mało wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	6	42,9
	Dużo wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
31. Pracownik krajowej sieci EURES	Nie wykorzystuje	13	72,2	8	57,1
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
32. Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	Nie wykorzystuje	11	61,1	9	64,3
	Mało wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
33. Pracownik socjalny	Nie wykorzystuje	12	66,7	7	50,0
	Mało wykorzystuje	3	16,7	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	0	0
34. Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	Nie wykorzystuje	16	88,9	11	78,6
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
35. Technik usług kosmetycznych	Nie wykorzystuje	14	77,8	7	50,0
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
36. Strażak	Nie wykorzystuje	17	94,4	11	78,6
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
37. Pracownik ochrony mienia i osób	Nie wykorzystuje	13	72,2	9	64,3
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0
38. Murarz	Nie wykorzystuje	13	72,2	8	57,1
	Mało wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	3	16,7	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0

39. Układacz nawierzchni drogowych	Nie wykorzystuje	17	94,4	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
40. Monter konstrukcji budowlanych	Nie wykorzystuje	15	83,3	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
41. Posadzkarz	Nie wykorzystuje	13	72,2	10	71,4
	Mało wykorzystuje	3	16,7	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
42. Monter izolacji budowlanych	Nie wykorzystuje	14	77,8	9	64,3
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
43. Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	Nie wykorzystuje	13	72,2	10	71,4
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
44. Monter instalacji gazowych	Nie wykorzystuje	14	77,8	11	78,6
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
45. Monter sieci komunalnych	Nie wykorzystuje	16	88,9	11	78,6
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	7,1
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
46. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	Nie wykorzystuje	12	66,7	9	64,3
	Mało wykorzystuje	3	16,7	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
47. Malarz-tapeciarz	Nie wykorzystuje	12	66,7	11	78,6
	Mało wykorzystuje	3	16,7	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
48. Spawacz	Nie wykorzystuje	10	55,6	9	64,3
	Mało wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Średnio wykorzystuje	4	22,2	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	2	11,1	0	0,0
49. Ślusarz	Nie wykorzystuje	11	61,1	10	71,4
	Mało wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	5	27,8	3	21,4
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0

50. Monter	Nie wykorzystuje	15	83,3	12	85,7
	Mało wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
51. Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Nie wykorzystuje	15	83,3	10	71,4
	Mało wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	2	14,3
	Dużo wykorzystuje	1	5,6	1	7,1
52. Stolarz	Nie wykorzystuje	14	77,8	9	64,3
	Mało wykorzystuje	2	11,1	1	7,1
	Średnio wykorzystuje	2	11,1	4	28,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
53. Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	Nie wykorzystuje	14	77,8	11	78,6
	Mało wykorzystuje	3	16,7	3	21,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,6	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0

Biorąc pod uwagę średni i duży stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych wśród osób biorących udział w pracach projektu to najwięcej osób zakreśliło następujące zawody: doradca zawodowy, pośrednik pracy, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, pracownik administracji rządowej i lider klubu pracy. Można również zauważyć, iż **większe wykorzystanie standardów jest wśród osób biorących udział w pracach projektu.** Wyjątek od tej reguły stanowią następujące zawody: technik pożarnictwa, monter instalacji gazowych, monter. Tutaj różnice były przynajmniej trzyosobowe. Analizując powyższe zestawienie można również zauważyć, iż w niektórych zawodach pomimo uczestnictwa w pracach projektu nie wykorzystuje się standardów kwalifikacji zawodowych. Do tych zawodów należą: monter, inżynier pożarnictwa, technik pożarnictwa, asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych, monter instalacji gazowych i operator obrabiarek sterowanych numerycznie.

Podsumowując można stwierdzić, że w obszarze polityki zatrudnienia największe wykorzystanie standardów jest w zawodzie doradcy zawodowego zarówno w I, jak i w II etapie badania. Porównując wyniki obu badań zauważyć należy, że podczas II etapu respondenci zaznaczali więcej odpowiedzi, a więc po roku przerwy od I badania standardy kwalifikacji zawodowych zdają się mieć większe wykorzystanie. Taki sam wniosek nasuwa się po analizie odpowiedzi osób, które brały udział w pracach projektu. Takie osoby częściej wykorzystywały opracowane standardy.

Kolejnym obszarem badawczym były **ubezpieczenia społeczne**. Badania zostały przeprowadzone w kasach rolniczego ubezpieczenia społecznego, zakładach ubezpieczeń społecznych i powiatowym urzędzie pracy. Wyniki przeprowadzonej ankiety przedstawia poniższa tabela 3.9.

Tabela 3.9. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Nie wykorzystuje		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	1	5,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10,0	1	5,0	0	0,0	17	85,0	3.
4.	Pielęgniarka	1	5,0	1	5,0	1	5,0	17	85,0	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	0	0,0	4	20,0	1	5,0	15	75,0	5.
6.	Doradca zawodowy	1	5,0	1	5,0	3	15,0	15	75,0	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	0	0,0	2	10,0	1	5,0	17	85,0	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5,0	0	0,0	1	5,0	18	90,0	8.
9.	Specjalista ds. programów	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	9.
10.	Inspektor pracy	1	5,0	1	5,0	0	0,0	18	90,0	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	4	20,0	1	5,0	1	5,0	14	70,0	12.
13.	Technik geodeta	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	13.
14.	Technik budownictwa	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	14.
15.	Technik drogownictwa	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	16.
17.	Technik telekomunikacji	1	5,0	1	5,0	0	0,0	18	90,0	17.
18.	Technik mechatronik	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	18.
19.	Technik mechanik	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	19.
20.	Grafik komputerowy	1	5,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	20.
21.	Technik informatyk	1	5,0	1	5,0	0	0,0	18	90,0	21.
22.	Technik pożarnictwa	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0	0,0	0	0,0	1	5,0	19	95,0	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	1	5,0	2	10,0	0	0,0	17	85,0	28.
29.	Pośrednik pracy	0	0,0	2	10,0	2	10,0	16	80,0	29.
30.	Lider klubu pracy	0	0,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	0	0,0	0	0,0	1	5,0	19	95,0	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i	1	5,0	1	5,0	1	5,0	17	85,0	32.

	poszukujących pracy									
33.	Pracownik socjalny	2	10,0	3	15,0	1	5,0	14	70,0	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5,0	1	5,0	0	0,0	19	95,0	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	35.
36.	Strażak	0	0,0	2	10,0	1	5,0	19	95,0	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	2	10,0	1	5,0	1	5,0	16	80,0	37.
38.	Murarz	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	0	0,0	0	0,0	1	5,0	16	90,0	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	0	0,0	0	0,0	1	5,0	19	95,0	40.
41.	Posadzkarz	1	5,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	1	5,0	1	5,0	1	5,0	17	85,0	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	5,0	0	0,0	1	5,0	17	85,0	43.
44.	Monter instalacji gazowych	1	5,0	0	0,0	1	5,0	18	90,0	44.
45.	Monter sieci komunalnych	1	5,0	0	0,0	1	5,0	18	90,0	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	0,0	1	5,0	1	5,0	19	95,0	46.
47.	Malarz-tapeciarz	1	5,0	2	10,0	0	0,0	18	90,0	47.
48.	Spawacz	0	0,0	1	5,0	1	5,0	17	85,0	48.
49.	Ślusarz	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	51.
52.	Stolarz	0	0,0	1	5,0	1	5,0	18	90,0	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	5,0	0	0,0	0	0,0	19	95,0	53.

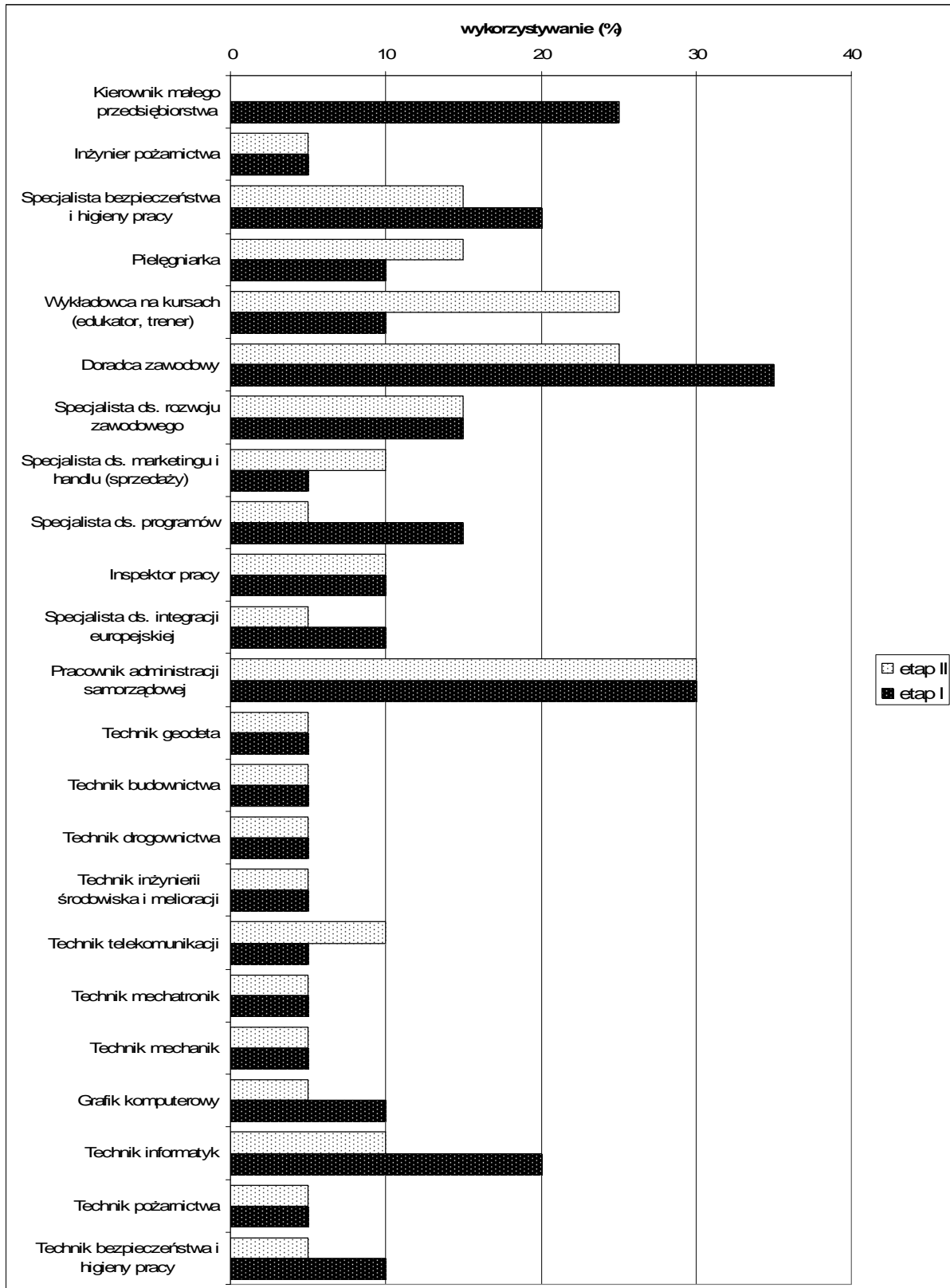
W przedstawionym powyżej obszarze ubezpieczeń społecznych największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w stopniu dużym, w opinii badanych, związane jest, podobne jak w obszarze polityki zatrudnienia, z zawodem doradca zawodowy. W stopniu dużym standard ten wykorzystuje 15% respondentów, średnim 5% i małym 5%. Kolejnym zawodem, w którym mają duże zastosowanie standardy kwalifikacji zawodowych jest zawód pośrednika pracy. Duże wykorzystanie zaznaczyło 10% badanych i średnie 10%.

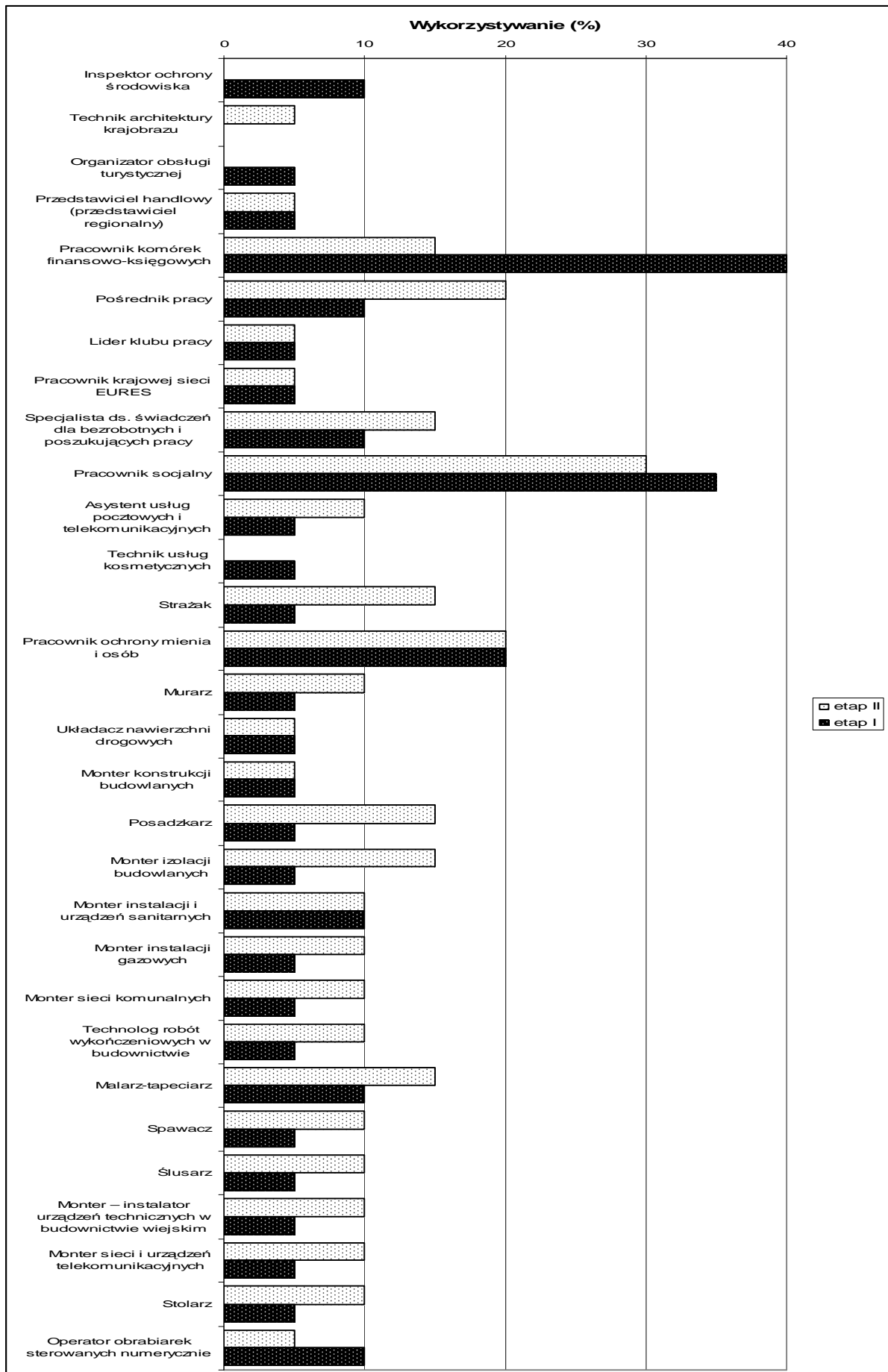
Biorąc pod uwagę sumę wszystkich stopni wykorzystania (małego, średniego i dużego) największym wykorzystaniem wśród respondentów cieszą się dwa standardy zawodowe: pracownik socjalny i pracownik administracji samorządowej (po 30%). Kolejno respondenci wskazywali na wykładowcę na kursach i doradcę zawodowego (po 25%) oraz na pośrednika pracy i pracownika ochrony mienia i osób (po 20%).

Cztery zawody nie uzyskały żadnej aprobaty jeśli chodzi o wykorzystanie standardów zawodowych przez pracowników z obszaru ubezpieczeń społecznych otrzymując 0 punktów. Są to: technik usług kosmetycznych, organizator obsługi turystycznej, inspektor ochrony

środowiska oraz kierownik małego przedsiębiorstwa. Porównanie wyników badań I i II etapu przedstawia diagram 3.4.

Diagram 3.4. Porównanie stopnia wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie ubezpieczeń społecznych w I i II badaniu





Z analizy wyników badań wynika, że rozkład odpowiedzi w I i II etapie jest bardzo zróżnicowany, ale również wykazuje pewne podobieństwo. Aż 18 opracowanych standardów otrzymało po tyle samo wskazań zarówno w I, jak i w II badaniu. Generalnie jednak więcej pozytywnych odpowiedzi udzielili respondenci w 2007 r. co oznacza, że 21 na 53 standardy otrzymały wyższy odsetek wskazań niż to było rok temu. Natomiast w I etapie taka sytuacja wystąpiła w 18 przypadkach.

Kolejną różnicą jest brak wskazań. Podczas, gdy w I badaniu tylko jeden standard nie spotkał się z wykorzystaniem pracowników ubezpieczeń społecznych (technik architektury krajobrazu), to już rok później było cztery takie standardy: technik usług kosmetycznych, organizator obsługi turystycznej, inspektor ochrony środowiska oraz kierownik małego przedsiębiorstwa. Respondenci obu etapów wskazywali także na wykorzystywanie innych standardów. W I etapie badań najczęściej wykorzystywane w pracy były 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%).

Trzeci obszar badawczy związany jest z **polityką kadrową przedsiębiorstw**. Badania zostały przeprowadzone w stowarzyszeniach zawodowych, ogólnopolskich organizacjach związkowych, organizacjach pracodawców i przedsiębiorstwach. Wyniki badań zawiera tabela 3.10.

Tabela 3.10. Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w pracy zawodowej w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Brak odpowiedzi		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	0	0,0	3	12,0	0	0,0	22	88,0	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	8,0	4	16,0	1	4,0	16	72,0	3.
4.	Pielęgniarka	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	8,0	6	24,0	0	0,0	17	68,0	5.
6.	Doradca zawodowy	2	8,0	5	20,0	2	8,0	16	64,0	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	8,0	6	24,0	0	0,0	17	68,0	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	4,0	1	4,0	1	4,0	22	88,0	8.
9.	Specjalista ds. Programów	1	4,0	3	12,0	1	4,0	20	80,0	9.
10.	Inspektor pracy	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	10.

11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	1	4,0	1	4,0	0	0,0	23	92,0	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	1	4,0	2	8,0	1	4,0	21	84,0	12.
13.	Technik geodeta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	13.
14.	Technik budownictwa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	14.
15.	Technik drogownictwa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	16.
17.	Technik telekomunikacji	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	17.
18.	Technik mechatronik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	18.
19.	Technik mechanik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	19.
20.	Grafik komputerowy	1	4,0	1	4,0	0	0,0	23	92,0	20.
21.	Technik informatyk	2	8,0	0	0,0	0	0,0	23	92,0	21.
22.	Technik pożarnictwa	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	12,0	6	24,0	0	0,0	16	64,0	28.
29.	Pośrednik pracy	0	0,0	3	12,0	1	4,0	21	84,0	29.
30.	Lider klubu pracy	0	0,0	1	4,0	0	0,0	24	96,0	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	32.
33.	Pracownik socjalny	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	100,0	35.
36.	Strażak	0	0,0	1	4,0	0	0,0	24	96,0	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	0	0,0	1	4,0	0	0,0	24	96,0	37.
38.	Murarz	1	4,0	1	4,0	1	4,0	22	88,0	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	0	0,0	0	0,0	1	4,0	24	96,0	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	0	0,0	1	4,0	1	4,0	23	92,0	40.
41.	Posadzkarz	1	4,0	1	4,0	1	4,0	22	88,0	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	1	4,0	1	4,0	1	4,0	22	88,0	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	4,0	1	4,0	1	4,0	22	88,0	43.
44.	Monter instalacji gazowych	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	44.
45.	Monter sieci komunalnych	0	0,0	0	0,0	1	4,0	24	96,0	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0	0,0	0	0,0	1	4,0	24	96,0	46.
47.	Malarz-tapeciarz	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	47.
48.	Spawacz	1	4,0	2	8,0	1	4,0	21	84,0	48.
49.	Ślusarz	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	51.

52.	Stolarz	1	4,0	0	0,0	1	4,0	23	92,0	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	4,0	0	0,0	0	0,0	24	96,0	53.

W przedstawionym powyżej obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw na wykorzystanie standardów w zawodzie doradca zawodowy wskazało 36% badanych. Duże wykorzystanie zaznaczyło 8% respondentów, natomiast średnie 20% a małe 8% badanych. Taką samą liczbę wskazań, tylko z przewagą średniego i małego stopnia wykorzystania, otrzymał standard pracownik komórek finansowo-księgowych (średnie 24% i małe 12%). Niewiele mniej, bo po 32% otrzymały standardy wykładowcy na kursach i specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Wykorzystanie w 28% otrzymał standard specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

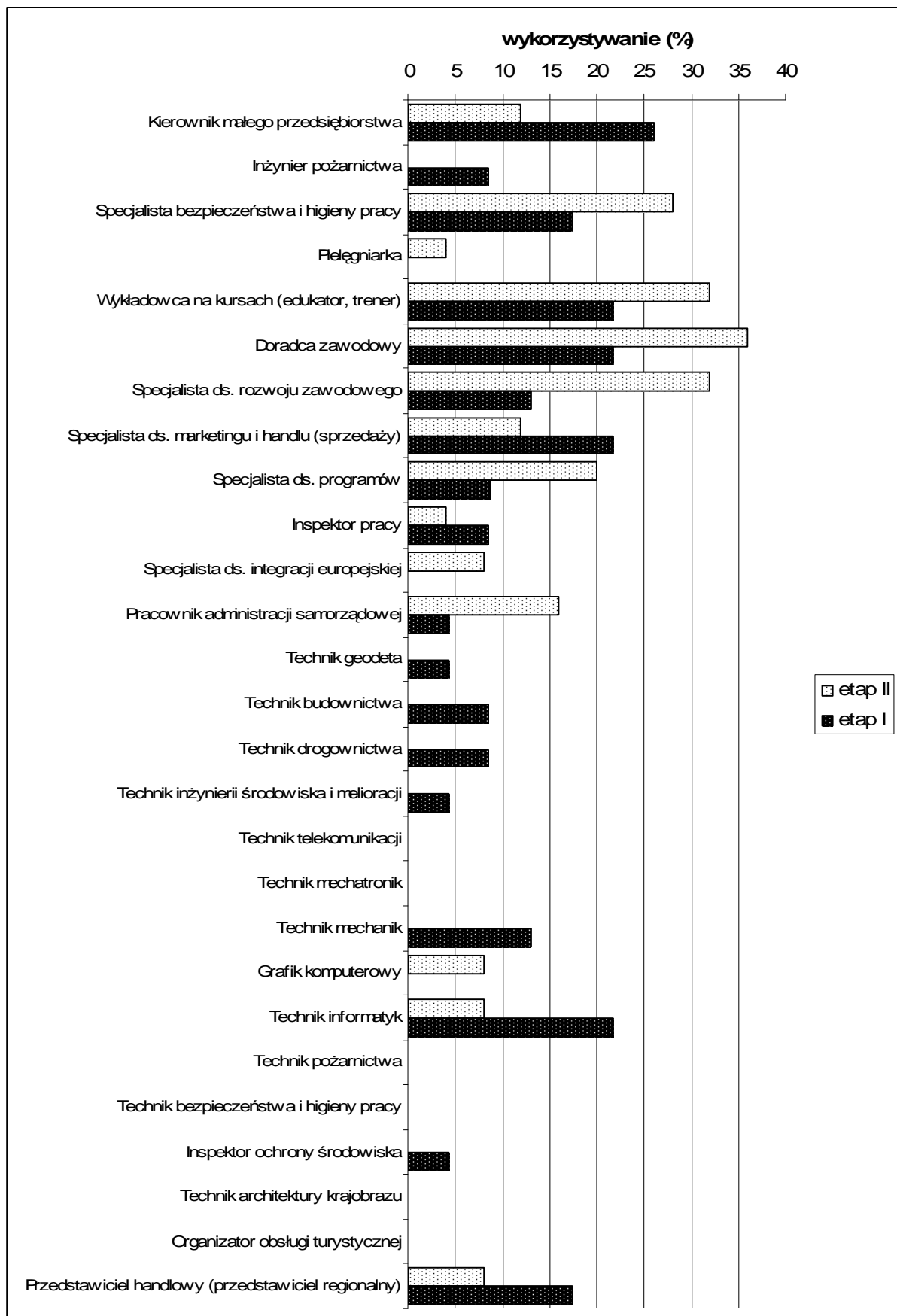
Dużą grupę stanowią osoby (15 respondentów), które w swojej pracy zawodowej w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw w żadnym stopniu nie wykorzystywały standardów zawodowych w następujących zawodach: inżynier pożarnictwa, technik geodeta, technik budownictwa, technik drogownictwa, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik telekomunikacji, technik mechatronik, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik mechanik, technik mechatronik, inspektor ochrony środowiska, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi turystycznej, asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych, technik usług kosmetycznych.

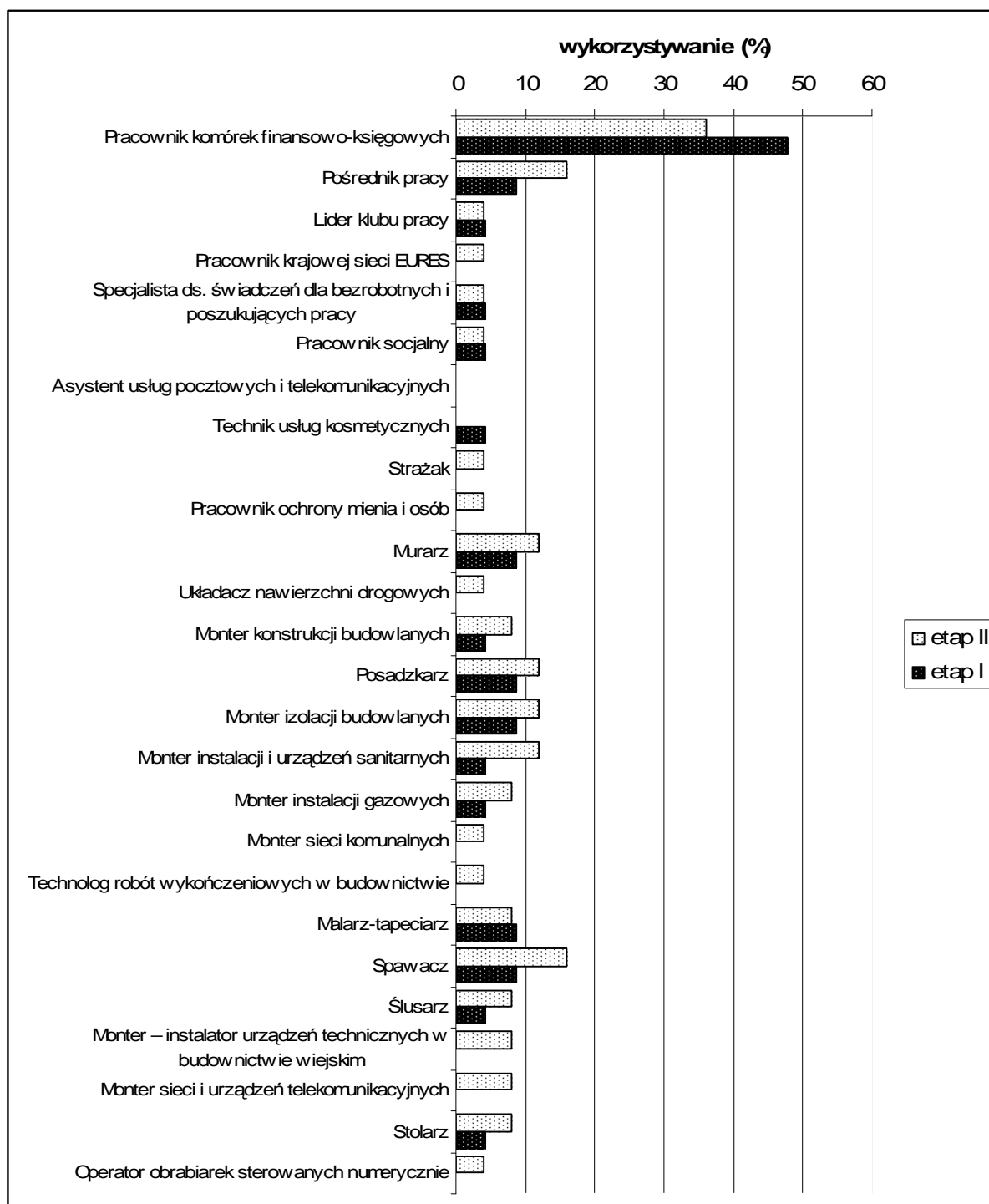
Porównując wyniki obu etapów badań widać zasadnicze różnice. Ilustruje to diagram 3.5, na podstawie którego można zaobserwować kilka prawidłowości.

Po pierwsze respondenci wykorzystują nieco inne standardy w swej pracy w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw. W badaniu I najczęściej wskazywanym był standard pracownika komórek finansowo-księgowych (47,8%). 26% otrzymał kierownik małego przedsiębiorstwa i po 21,7% następujące standardy: doradca zawodowy, wykładowca na kursach, specjalista ds. marketingu i handlu oraz technik informatyk. Natomiast w II badaniu czołówkę najczęściej wykorzystywanych standardów stanowi grupa pięciu standardów: doradca zawodowy oraz pracownik komórek finansowo-księgowych (po 36%), wykładowca na kursach i specjalista ds. rozwoju zawodowego (po 32%) oraz specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy (28%).

Pomimo różnic w sposobie postrzegania standardów można jednak wychwycić pewne podobieństwo. W grupie najczęściej wykorzystywanych standardów zarówno w I jak i w II etapie badania znalazły się trzy te same standardy, co może świadczyć o wysokiej randze tych standardów w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Diagram 3.5. Porównanie stopnia wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie polityki kadrowej przedsiębiorstw w badaniu I i II





Kolejnym wnioskiem, który nasuwa się po analizie diagramu 3.5. jest duża liczba respondentów, która nie wykorzystuje poszczególnych standardów w żadnym stopniu. W I badaniu 19 standardów nie otrzymało żadnego wskazania, a w drugim 16. Zarówno w I, jak i w II badaniu respondenci nie wykorzystują w swej pracy siedmiu następujących standardów: technik mechatronik, technik telekomunikacji, technik pożarnictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi

turystycznej, asystent usług pocztowych. Pozostałe nie wykorzystywane standardy są różne w obydwu badaniach. Tak duża liczba standardów, które nie znajdują zastosowania w polityce kadrowej przedsiębiorstw może świadczyć o nieprzydatności tych konkretnych standardów zawodowych w tej dziedzinie.

Są również standardy, które nie uzyskały żadnej pozytywnej opinii w I badaniu, ale zostały dostrzeżone w II etapie badawczym i odwrotnie. I tak dla przykładu: w I badaniu respondenci nie wykorzystywali min. standardów grafika komputerowego i specjalisty ds. integracji europejskiej, podczas gdy rok później te same standardy wykorzystywane już były w 8%. Analogiczny przykład – w badaniu II bezużyteczny okazały się standardy inżyniera budownictwa, pożarnictwa oraz technika drogownictwa, podczas gdy w poprzednim badaniu standardy te okazały się przydatne dla 8,6% respondentów.

Podsumowując, można powiedzieć, że najczęściej wykorzystywanymi standardami w polityce kadrowej przedsiębiorstw są doradca zawodowy, pracownik komórek finansowo-księgowych, specjalista ds. rozwoju zawodowego czy wykładowca na kursach (edukator, trener). Pewna liczba standardów (niespełna 20) nie znajduje zastosowania zarówno w I, jak i w II etapie badawczym. Wynika to zapewne z treści pracy i specyfiki czynności respondentów z obszaru polityki kadrowej, ponieważ najczęściej wskazywali oni standardy dla zawodów z grupy „specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi”, oznaczanej w klasyfikacji zawodów i specjalności symbolem cyfrowym 2413.

Ostatnim obszarem badawczym była **edukacja zawodowa**. Badania zostały przeprowadzone w centrach kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, centralnej i okręgowych komisjach egzaminacyjnych, szkołach zawodowych, ministerstwie edukacji narodowej i ministerstwie zdrowia. Pełne zestawienie wyników badań zostało przedstawione w tabeli 3.11.

Tabela 3.11. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Niewykorzystanie standardu		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	13,5	4	10,8	1	2,7	27	73,0	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	3	8,1	1	2,7	0	0,0	33	89,2	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	10,8	2	5,4	1	2,7	30	81,1	3.
4.	Pielęgniarka	3	8,1	4	10,8	0	0,0	30	81,1	4.

5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	4	10,8	8	21,6	7	18,9	18	48,6	5.
6.	Doradca zawodowy	4	10,8	8	21,6	5	13,5	20	54,1	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	4	10,8	4	10,8	4	10,8	25	67,6	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	6	16,2	2	5,4	4	10,8	25	67,6	8.
9.	Specjalista ds. programów	4	10,8	3	8,1	2	5,4	28	75,7	9.
10.	Inspektor pracy	5	13,5	3	8,1	1	2,7	28	75,7	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	4	10,8	3	8,1	2	5,4	28	75,7	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	7	18,9	4	10,8	2	5,4	24	64,9	12.
13.	Technik geodeta	5	13,5	2	5,4	2	5,4	28	75,7	13.
14.	Technik budownictwa	9	24,3	2	5,4	1	2,7	25	67,6	14.
15.	Technik drogownictwa	8	21,6	2	5,4	1	2,7	26	70,3	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	7	18,9	2	5,4	1	2,7	27	73,0	16.
17.	Technik telekomunikacji	6	16,2	3	8,1	1	2,7	27	73,0	17.
18.	Technik mechatronik	5	13,5	1	2,7	3	8,1	28	75,7	18.
19.	Technik mechanik	7	18,9	3	8,1	5	13,5	22	59,5	19.
20.	Grafik komputerowy	5	13,5	3	8,1	1	2,7	28	75,7	20.
21.	Technik informatyk	4	10,5	8	21,6	2	5,4	23	62,2	21.
22.	Technik pożarnictwa	5	13,5	1	2,7	1	2,7	30	81,1	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	5	13,5	3	8,1	3	8,1	26	70,3	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	8	21,6	1	2,7	0	0	28	75,7	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	5	13,5	2	5,4	2	5,4	28	75,7	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	9	24,3	1	2,7	1	2,7	26	70,3	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	4	10,8	3	8,1	1	2,7	29	78,4	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	10,8	3	8,1	4	10,8	26	70,3	28.
29.	Pośrednik pracy	5	13,5	2	5,4	3	8,1	27	73,0	29.
30.	Lider klubu pracy	3	8,1	2	5,4	1	2,7	31	83,8	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	3	8,1	1	2,7	2	5,4	31	83,8	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	10,8	0	0,0	3	8,1	30	81,1	32.
33.	Pracownik socjalny	4	10,8	3	8,1	1	2,7	29	78,4	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	6	16,2	1	2,7	1	2,7	29	78,4	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	6	16,2	1	2,7	3	8,1	27	73,0	35.
36.	Strażak	6	16,2	1	2,7	0	0,0	30	81,1	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	4	10,8	2	5,4	2	5,4	29	78,4	37.
38.	Murarz	5	13,5	1	2,7	4	10,8	27	73,0	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	6	16,2	0	0,0	2	5,4	29	78,4	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	6	16,2	0	0,0	4	10,8	27	73,0	40.
41.	Posadzkarz	6	16,2	0	0,0	4	10,8	27	73,0	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	5	13,5	2	5,4	2	5,4	28	75,7	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	4	10,8	1	2,7	5	13,5	27	73,0	43.
44.	Monter instalacji gazowych	4	10,8	1	2,7	4	10,8	28	75,7	44.
45.	Monter sieci komunalnych	4	10,8	3	8,1	1	2,7	29	78,4	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	13,5	3	8,1	3	8,1	26	70,3	46.

47.	Malarz-tapeciarz	5	13,5	1	2,7	4	10,8	27	73,0	47.
48.	Spawacz	3	8,1	1	2,7	4	10,8	29	75,7	48.
49.	Ślusarz	4	10,8	1	2,7	6	16,2	26	70,3	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	4	10,8	1	2,7	3	8,1	29	78,4	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	5	13,5	1	2,7	2	5,4	29	78,4	51.
52.	Stolarz	4	10,8	0	0,0	5	13,5	28	75,7	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	5	13,5	3	8,1	4	10,8	25	67,6	53.

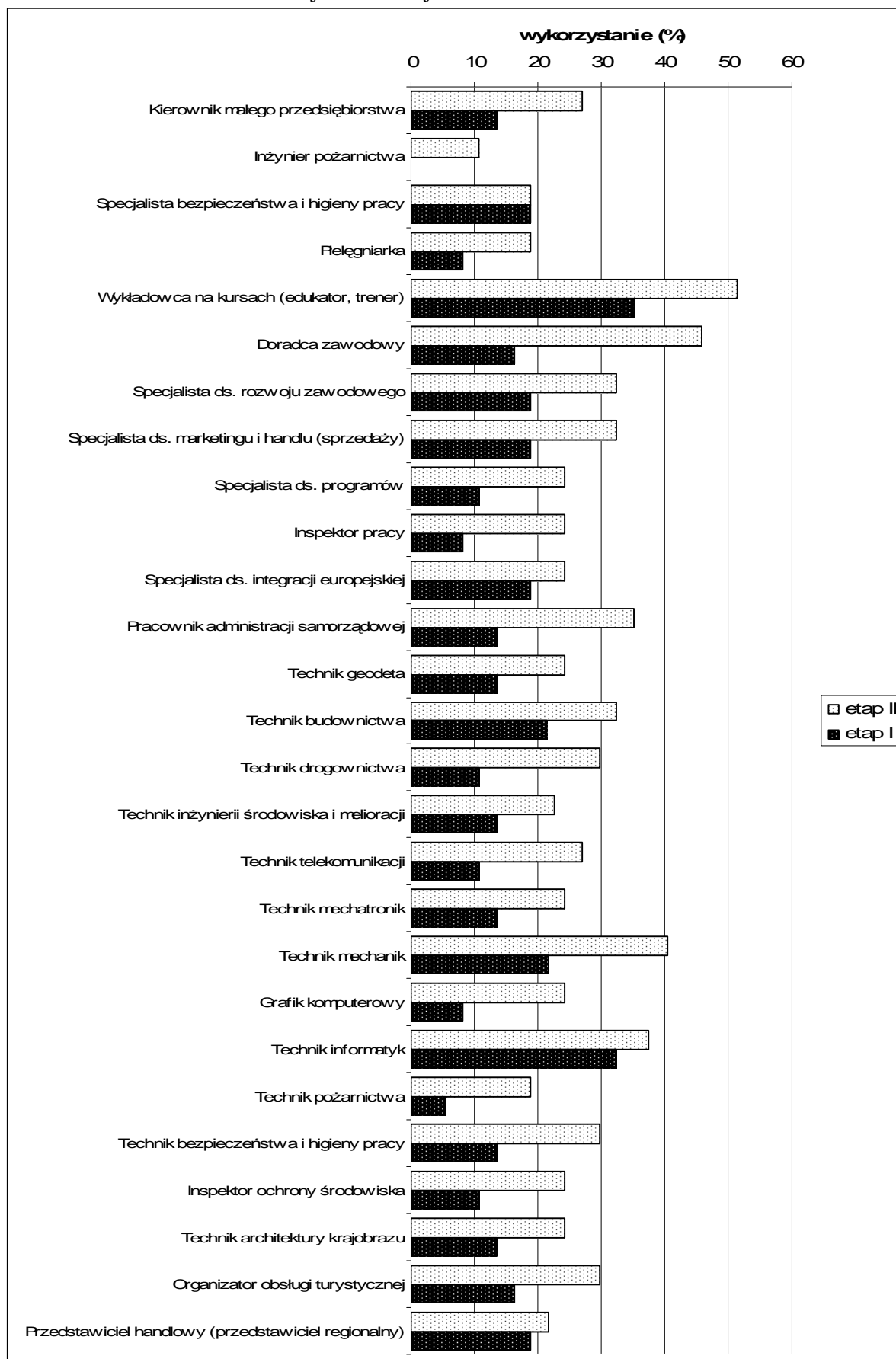
Zestawienie wskazuje, że największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej odnosi się do zawodu wykładowcy na kursach (edukatora, trenera). 51,3% respondentów wskazało ten standard. W stopniu dużym wykorzystuje go 18,9% badanych, średnim 21,6% i małym 10,8%. Zaskakującym jest fakt, że tak często wykorzystywany w edukacji zawodowej jest standard ślusarza, którego w dużym stopniu wykorzystuje 16,2% badanych, w średnim 2,7 i małym 10,8%, co w sumie daje 29,7% wykorzystywania i ósme miejsce ogółem wykorzystywanych zawodów.

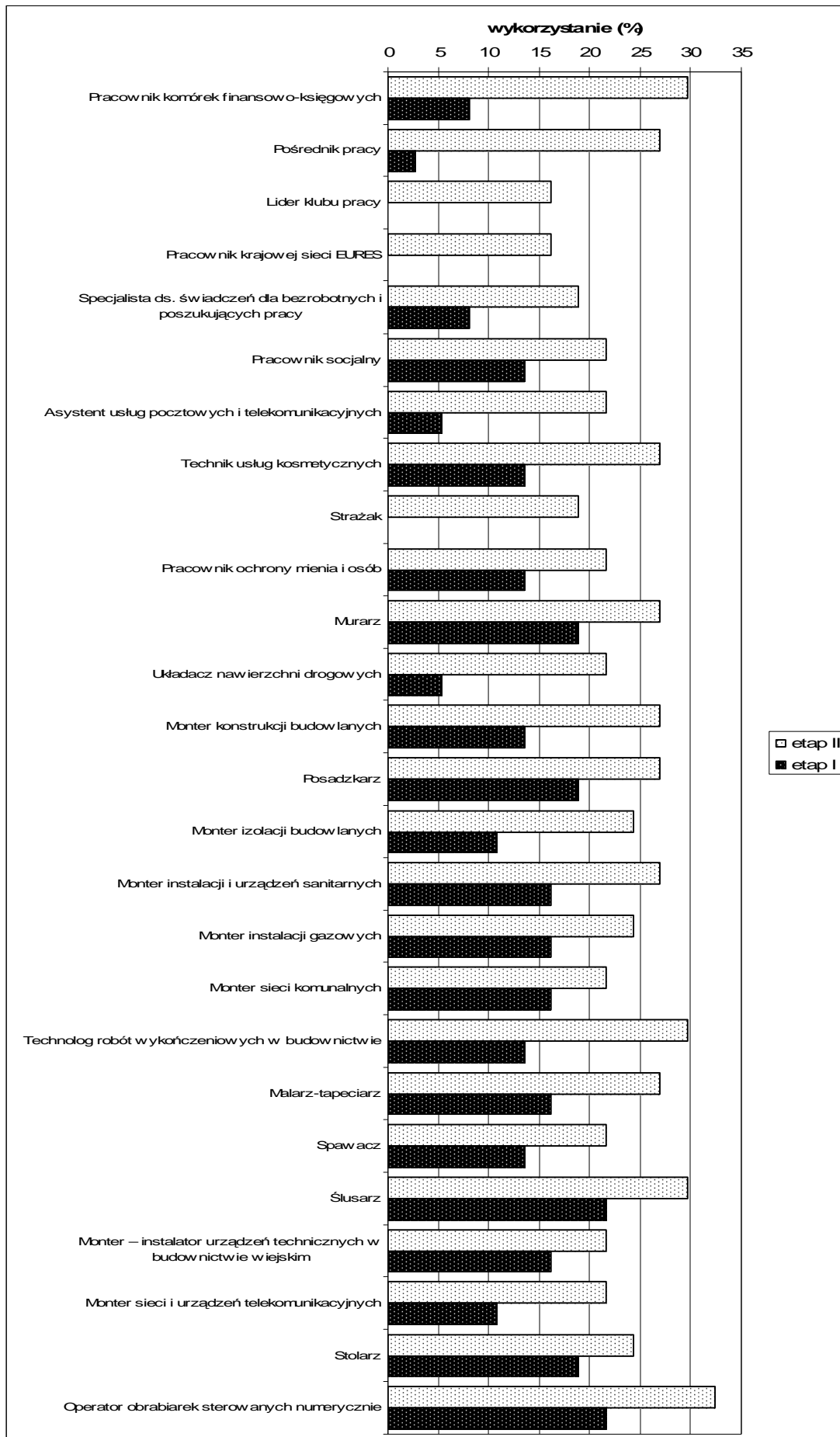
Do najczęściej wykorzystywanych standardów w obszarze edukacji zawodowej należą również: doradca zawodowy (45,9%), technik mechanik (40,5%) oraz technik informatyk (37,5%). Znaczące stosowanie standardów w pracy zawodowej występuje również w zawodach: pracownik administracji samorządowej (35,1%), specjalista ds. rozwoju zawodowego, specjalista ds. marketingu i handlu, technik budownictwa, operator obrabiarek sterowanych numerycznie (po 32,4%), a także: organizator obsługi turystycznej, technik drogownictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik komórek finansowo-księgowych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie i ślusarz (po 29,7% wskazań).

Właściwie wszystkie opracowane 53 standardy kwalifikacji zawodowych są w dość dużym stopniu wykorzystywane w obszarze edukacji zawodowej. Pozostałe otrzymały od 16,2% do 27% wskazań, a najmniej wykorzystywany spośród wszystkich, zdaniem respondentów okazuje się być inżynier pożarnictwa, który otrzymał 10,8% wskazań.

Czy podobnie odpowiadali respondenci w I badaniu właściwym? Sytuację tą ilustruje diagram 3.6.

Diagram 3.6. Porównanie stopnia wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie edukacji zawodowej w I i II badaniu





Z analizy porównawczej jasno wynika, że w II badaniu nastąpił przyrost odpowiedzi pozytywnych w kwestii wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej. Podczas gdy w 2006 r. respondenci nie wykorzystywali w swojej pracy zawodowej standardów kwalifikacji zawodowych w zawodach: inżynier pożarnictwa, lider klubu pracy, pracownik krajowej sieci EURES i strażak, rok później nie było już takiej sytuacji. Nie było takiego standardu, który nie byłby w ogóle wykorzystywany. Choć te same standardy dostały w II badaniu najmniej % wskazań.

Najczęściej wykorzystywanym standardem w obu badaniach był wykładowca na kursach (edukator, trener), który otrzymał w I badaniu 35,1% a w II 51,3%. Na drugim miejscu pod względem liczby wskazań uzyskał technik informatyk z sumą 32,4% podczas gdy w II etapie zajął czwarte miejsce. Taka sytuacja jest analogiczna dla całego diagramu. W każdym przypadku respondenci II etapu wskazywali na większe wykorzystanie danego standardu.

Biorąc pod uwagę realizowane badania, ważne jest określenie zależności pomiędzy wykorzystywaniem standardów kwalifikacji zawodowych, a udziałem w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. W obszarze edukacji zawodowej w pracach projektu brało udział 17 osób, a nie uczestniczyło w nich 20 osób. Taką zależność przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3.12. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej a udział w pracach projektu

Standard kwalifikacji zawodowych	Stopień wykorzystania	Udział w pracach projektu			
		Nie brał udziału N = 20		Brał udział N = 17	
		n	%	n	%
01. Kierownik małego przedsiębiorstwa	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
02. Inżynier pożarnictwa	Nie wykorzystuje	19	95,0	14	82,4
	Mało wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
03. Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	Nie wykorzystuje	17	85,0	13	76,5
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
04. Pielęgniarka	Nie wykorzystuje	18	90,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	3	17,6

	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
05. Wykładowca na kursach (edukator, trener)	Nie wykorzystuje	12	60,0	6	35,3
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	3	15,0	5	29,4
	Dużo wykorzystuje	4	20,0	3	17,6
06. Doradca zawodowy	Nie wykorzystuje	14	70,0	6	35,3
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	4	20,0	4	23,5
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
07. Specjalista ds. rozwoju zawodowego	Nie wykorzystuje	15	75,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
08. Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	Nie wykorzystuje	17	85,0	8	47,1
	Mało wykorzystuje	1	5,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
09. Specjalista ds. programów	Nie wykorzystuje	17	85,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
10. Inspektor pracy	Nie wykorzystuje	16	80,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	3	15,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	17,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
11. Specjalista ds. integracji europejskiej	Nie wykorzystuje	18	90,0	10	75,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
12. Pracownik administracji samorządowej	Nie wykorzystuje	14	70,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	4	20,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
13. Technik geodeta	Nie wykorzystuje	18	90,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
14. Technik budownictwa	Nie wykorzystuje	16	80,0	9	52,9
	Mało wykorzystuje	3	15,0	6	35,3
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
15. Technik drogownictwa	Nie wykorzystuje	16	80,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	3	15,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	1	5,9

	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
16. Technik inżynierii środowiska i melioracji	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
17. Technik telekomunikacji	Nie wykorzystuje	15	75,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	2	10,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	3	15,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
18. Technik mechatronik	Nie wykorzystuje	18	90,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	0	0,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
19. Technik mechanik	Nie wykorzystuje	14	70,0	8	47,1
	Mało wykorzystuje	2	10,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	3	15,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
20. Grafik komputerowy	Nie wykorzystuje	17	85,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
21. Technik informatyk	Nie wykorzystuje	14	70,0	9	52,9
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	4	20,0	4	23,5
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
22. Technik pożarnictwa	Nie wykorzystuje	18	90,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
23. Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	Nie wykorzystuje	17	85,0	9	52,9
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
24. Inspektor ochrony środowiska	Nie wykorzystuje	16	80,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	4	2,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
25. Technik architektury krajobrazu	Nie wykorzystuje	18	90,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
26. Organizator obsługi turystycznej	Nie wykorzystuje	15	75,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	4	20,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0

	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
27. Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0	1	5,9
28. Pracownik komórek finansowo-księgowych	Nie wykorzystuje	15	75,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
29. Pośrednik pracy	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
30. Lider klubu pracy	Nie wykorzystuje	19	95,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
31. Pracownik krajowej sieci EURES	Nie wykorzystuje	19	95,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	2	11,8
32. Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	Nie wykorzystuje	18	90,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
33. Pracownik socjalny	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	2	10,0	2	11,8
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
34. Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	2	10,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
35. Technik usług kosmetycznych	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	2	10,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
36. Strażak	Nie wykorzystuje	17	85,0	13	76,5
	Mało wykorzystuje	2	10,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
37. Pracownik ochrony mienia i osób	Nie wykorzystuje	16	80,0	13	76,5
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	1	5,9

	Dużo wykorzystuje	2	10,0	0	0,0
38. Murarz	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
39. Układacz nawierzchni drogowych	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	0	0,0
40. Monter konstrukcji budowlanych	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	1	5,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
41. Posadzkarz	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	1	5,0	5	29,4
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
42. Monter izolacji budowlanych	Nie wykorzystuje	16	80,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
43. Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	Nie wykorzystuje	15	75,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	0	0,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	4	20,0	1	5,9
44. Monter instalacji gazowych	Nie wykorzystuje	16	80,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	0	0,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
45. Monter sieci komunalnych	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	0	0,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	3	15,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
46. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	Nie wykorzystuje	15	75,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	2	10,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	1	5,9
47. Malarz-tapeciarz	Nie wykorzystuje	16	80,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
48. Spawacz	Nie wykorzystuje	17	85,0	12	70,6
	Mało wykorzystuje	0	0,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9

	Dużo wykorzystuje	3	15,0	1	5,9
49. Ślusarz	Nie wykorzystuje	16	80,0	10	58,8
	Mało wykorzystuje	0	0,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	1	5,9
	Dużo wykorzystuje	4	20,0	2	11,8
50. Monter	Nie wykorzystuje	16	80,0	13	76,5
	Mało wykorzystuje	1	5,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	1	5,9
51. Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Nie wykorzystuje	16	80,0	13	76,5
	Mało wykorzystuje	2	10,0	3	17,6
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	1	5,0	1	5,9
52. Stolarz	Nie wykorzystuje	17	85,0	11	64,7
	Mało wykorzystuje	0	0,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	0	0,0	0	0,0
	Dużo wykorzystuje	3	15,0	2	11,8
53. Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	Nie wykorzystuje	16	80,0	9	52,9
	Mało wykorzystuje	1	5,0	4	23,5
	Średnio wykorzystuje	1	5,0	2	11,8
	Dużo wykorzystuje	2	10,0	2	11,8

Jeśli uwzględnimy średni i duży stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych wśród osób biorących udział w pracach projektu, to najczęściej osób zakreśliło następujące zawody: wykładowca na kursach, doradca zawodowy, technik budownictwa i technik informatyk. Podobnie jak w obszarze badawczym związanym z polityką zatrudnienia, **większe wykorzystanie standardów jest wśród osób biorących udział w pracach projektu.** Wyjątek od tej reguły stanowią następujące zawody: monter instalacji sanitarnych, monter sieci komunalnych, technik telekomunikacji. Na wykorzystanie standardów wskazało więcej o trzy osoby nie będące uczestnikami projektu. Analizując powyższe zestawienie można również zauważyć, iż w niektórych zawodach pomimo uczestnictwa badanych w pracach projektu nie wykorzystuje się standardów kwalifikacji zawodowych. Dla przypomnienia w pracach projektu uczestniczyło 17 osób. Do tych zawodów należą: inżynier pożarnictwa (14 osób), specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy (13 osób), strażak (13 osób), monter (13 osób), pracownik ochrony mienia i osób (13 osób), monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (13 osób), technik telekomunikacji (12 osób), przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny) (12 osób), technik telekomunikacji (12 osób), technik pożarnictwa (12 osób), lider klubu pracy (12 osób), pracownik krajowej sieci EURES (12 osób), specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy (12 osób), pracownik

socjalny (12 osób), asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych (12 osób), układacz powierzchni drogowych (12 osób), monter instalacji budowlanych (12 osób), monter instalacji i urządzeń sanitarnych (12 osób), monter instalacji gazowych (12 osób), spawacz (12 osób).

Podsumowując wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej, najczęściej stosowanym jest opracowany standard wykładowcy na kursach (edukator, trener). Porównując oba badania właściwie należy zauważyć dużo większe wykorzystanie w II etapie. Taki sam wniosek odnosi się do osób biorących udział w pracach projektu, którzy częściej przyznają się do wykorzystywania standardów.

3.3. Wykorzystywanie elementów standardu kwalifikacji zawodowych

Kolejny problem badawczy dotyczył wykorzystania przez respondentów elementów krajowych standardów zawodowych dla poszczególnych zawodów w swojej pracy. Podobnie jak w roku 2006 w badaniach uwzględniono następujące elementy standardu:

- podstawy prawne wykonywania zawodu,
- syntetyczny opis zawodu,
- stanowiska pracy,
- zadania zawodowe,
- składowe kwalifikacji zawodowych,
- kwalifikacje ponadzawodowe,
- specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu.

Wyniki przeprowadzonych badań stały się podstawą do określenia rankingów wykorzystania poszczególnych elementów standardu w poszczególnych obszarach badawczych. Poniżej przedstawiono wyniki w obszarze badawczym dotyczącym **polityki zatrudnienia**. W badaniach wzięły udział 32, w tym nie udzieliły odpowiedzi 4 osoby co stanowi 12,5%

Tabela 3.13. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań N	%
Syntetyczny opis zawodu	19	59,4
Zadania zawodowe	19	59,4
Stanowiska pracy	18	56,3
Składowe kwalifikacji zawodowych	16	50,0
Podstawy prawne wykonywania zawodu	11	34,4
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	10	31,3
Kwalifikacje ponadzawodowe	8	25,0

Najczęściej wykorzystywane są dwa elementy standardów kwalifikacji zawodowych przez badanych reprezentujących obszar polityki zatrudnienia. Są to: syntetyczny opis zawodu i zadania zawodowe (59,4%). Kolejnym elementem jest stanowisko pracy, które zostało wyróżnione przez 56,3% respondentów. Połowa badanych uznała, że składowe kwalifikacji zawodowych mają wykorzystanie w ich pracy zawodowej. Pozostałe elementy przedstawia się następująco: podstawy prawne wykonywania zawodu (34,4%), specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych (31,3%) i kwalifikacje ponadzawodowe (25%).

W opracowaniu określono również zależności pomiędzy wykorzystywaniem poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych, a udziałem w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Ankietowani mogli wybierać kilka elementów. Procentowe dane zostały wyliczone w odniesieniu do osób uczestniczących i nie biorących udział w badaniach. Zależność została przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 3.14. Stopień wykorzystania poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia a udział w pracach projektu

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	N=18	%	N=14	%
Podstawy prawne wykonywania zawodu	7	38,9	4	28,6
Syntetyczny opis zawodu	9	50,0	10	71,4
Stanowiska pracy	8	44,4	10	71,4
Zadania zawodowe	9	50,0	10	71,4
Składowe kwalifikacji zawodowych	7	38,9	9	64,3

Kwalifikacje ponadzawodowe	5	27,8	3	21,4
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	5	27,8	5	35,7
Brak odpowiedzi	4	22,2	0	0,0

Wśród respondentów, którzy nie wzięli udziału w pracach projektu najwięcej, bo 38,9% badanych zaznaczyło podstawy prawne jako ten element standardów zawodowych, który jest wykorzystywany w ich pracy zawodowej. Poza tym elementy, które mają największe wykorzystanie to: syntetyczny opis zawodu, zadania zawodowe, stanowiska pracy i składowe kwalifikacji zawodowych, które były wyróżnione w prawie równych proporcjach przez tych, którzy uczestniczyli w badaniach projekty i nie brali w nich udziału. W badaniach wzięły udział 32 osoby, w tym nie udzieliły odpowiedzi 4 osoby co stanowi 12,5%. Prawie 30% badanych, którzy zaznaczyli składowe kwalifikacji zawodowych i specyfikację kwalifikacji ogólnozawodowych i specjalistycznych dla zawodu nie brało udziału w pracach projektu. Analogicznie 21% i 36% brało udział w pracach projektu.

Podsumowując można stwierdzić, iż udział w pracach projektu nie miał zasadniczego znaczenia dla wykorzystania poszczególnych elementów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia.

Drugi obszar badawczy to **ubezpieczenia społeczne**. Wyniki przeprowadzonych badań, podobnie jak w poprzednich obszarach badawczych, stały się podstawą do określenia rankingów wykorzystania poszczególnych elementów standardu. W badaniach wzięło udział 20 osób, w tym nie udzieliło odpowiedzi 3 osób co stanowi 15%. Poniżej przedstawiono wyniki w obszarze badawczym dotyczącym ubezpieczeń społecznych.

Tabela 3.15. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych w ubezpieczeniach społecznych

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań N	%
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	9	45,0
Podstawy prawne wykonywania zawodu	8	40,0
Syntetyczny opis zawodu	8	40,0
Zadania zawodowe	8	40,0
Stanowiska pracy	7	35,0
Składowe kwalifikacji zawodowych	7	35,0
Kwalifikacje ponadzawodowe	5	25,0

Na pierwszym miejscu ankietowani zaznaczyli specyfikację kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych dla zawodu (45%) jako najczęściej wykorzystywany element standardów kwalifikacji zawodowych w tej grupie badawczej. W pozostałych obszarach badawczych nikt tego elementu nie wyróżnił na pierwszym miejscu. Dla 40% badanych podstawy prawne, syntetyczny opis zawodu i zadania zawodowe są ważne biorąc pod uwagę kryterium ich wykorzystywania. Są one również wykorzystywane w obszarze polityki zatrudnienia. Po 35% badanych wyróżniło stanowisko pracy i składowe kwalifikacji zawodowych. Najmniej respondentów zakresiło kwalifikacje ponadzawodowe.

Trzeci obszar badawczy związany jest z **polityką kadrową przedsiębiorstw**. Wyniki przeprowadzonych badań stały się podstawą do określenia rankingów wykorzystania poszczególnych elementów standardu w poszczególnych obszarach badawczych. W badaniach wzięło udział 25 osób, w tym nie udzieliło odpowiedzi 5 osób co stanowi 20%. Poniżej przedstawiono wyniki w obszarze badawczym dotyczącym polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Tabela 3.16. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych w polityce kadrowej przedsiębiorstw

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań N	%
Podstawy prawne wykonywania zawodu	13	52,0
Zadania zawodowe	12	48,0
Składowe kwalifikacji zawodowych	11	44,0
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	10	40,0
Stanowiska pracy	9	36,0
Syntetyczny opis zawodu	7	28,0
Kwalifikacje ponadzawodowe	3	12,0

Najczęściej wykorzystywane są następujące elementy standardów kwalifikacji zawodowych przez badanych reprezentujących obszar polityki kadrowej przedsiębiorstw: podstawy prawne wykonywania zawodu (53%), zadania zawodowe (48%) i składowe kwalifikacji zawodowych (44%). Kolejnym elementem jest specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych (40%) oraz stanowisko pracy (36%). Na syntetyczny opis zawodu i kwalifikacje ponadzawodowe wskazało w kolejności 36% i 12% respondentów.

Ostatni obszar badawczy odnosi się do **edukacji zawodowej**. Podobnie jak powyżej – wskazania respondentów zostały uszeregowane począwszy od największej liczby wskazań.

Wśród 37 badanych, 4 osoby (to jest 10,8%) nie udzieliły odpowiedzi. Wyniki rankingu przedstawia tabela 3.17.

Tabela 3.17. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań N	%
Zadania zawodowe	25	67,6
Syntetyczny opis zawodu	23	62,2
Składowe kwalifikacji zawodowych	20	54,1
Stanowiska pracy	16	43,2
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	15	40,5
Podstawy prawne wykonywania zawodu	14	37,8
Kwalifikacje ponadzawodowe	12	32,4

Najwięcej badanych przedstawicieli reprezentujących edukację zawodową, podobnie jak w obszarze polityki zatrudnienia, to jest 67,6% uznało zadania zawodowe jako element mający największe wykorzystanie w ich pracy zawodowej. Kolejnymi elementami były: syntetyczny opis zawodu (62,2%) i składowe kwalifikacji zawodowych (54,1%). Ponad 40% respondentów wyróżniło stanowiska pracy oraz specyfikację kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych. Mniejsze wykorzystanie mają podstawy prawne i kwalifikacje ponadzawodowe.

Podobnie jak w obszarze polityki zatrudnienia w badaniach określono również zależności pomiędzy wykorzystywaniem poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych, a udziałem w pracach projektu w obszarze edukacji zawodowej. Ankietowani mogli wybierać kilka elementów. Procentowe dane zostały wyliczone w odniesieniu do osób uczestniczących i nie biorących udział w badaniach. Zależność została przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 3.18. Stopień wykorzystania poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej a udział w pracach projektu

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	N=20	%	N=17	%
Podstawy prawne wykonywania zawodu	7	35,0	7	41,2
Syntetyczny opis zawodu	11	55,0	12	70,6
Stanowiska pracy	6	30,0	10	58,8
Zadania zawodowe	10	50,0	15	88,2

Składowe kwalifikacji zawodowych	8	40,0	12	70,6
Kwalifikacje ponadzawodowe	5	25,0	7	41,2
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	6	30,0	9	52,9
Brak odpowiedzi	4	20,0	0	0,0

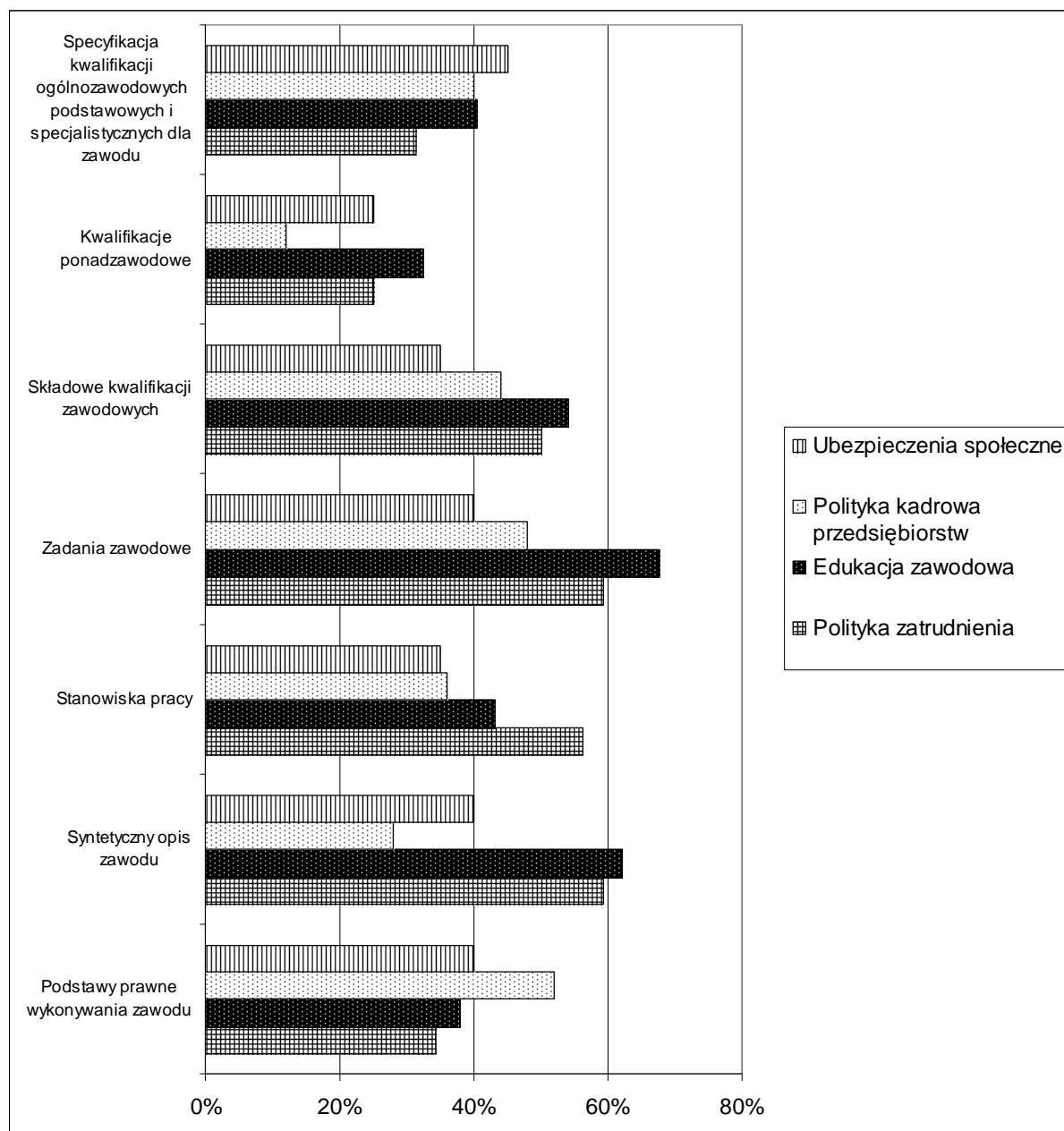
Wśród respondentów podobna liczba, tych którzy nie wzięli udziału w pracach projektu i w nich uczestniczyła, zaznaczyła wykorzystanie następujących elementów kwalifikacji zawodowych: podstawy prawne wykonywania zawodu, syntetyczny opis zawodu, kwalifikacje ponadzawodowe. Różnice w odpowiedziach można zauważyć dopiero w takich elementach jak: zadania zawodowe, stanowisko pracy, składowe kwalifikacji zawodowych. Zdecydowanie więcej osób będących uczestnikami projektów zaznaczyło wykorzystanie tych elementów. Podsumowując można stwierdzić, iż udział w pracach projektu ma znaczenia dla wykorzystania poszczególnych elementów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej. Interesujące dla wyników badań jest zestawienie poszczególnych obszarów w celu porównania wykorzystania poszczególnych elementów standardów kwalifikacji zawodowych. Takie dane przedstawia poniższa tabela oraz zostały one zilustrowane poniższym wykresem.

Tabela 3.19. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach

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, podstawowych 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 danym obszarze, gdyż każdy z respondentów mógł wskazać więcej niż jeden element standardu.

Diagram 3.7. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach badawczych



Zadania zawodowe jako element kwalifikacji zawodowych są najważniejsze dla dwóch obszarów badawczych, to jest dla edukacji zawodowej i polityki zatrudnienia. Dla tej drugiej równie ważny jest syntetyczny opis zawodu. W badaniach przeprowadzonych w 2006 roku respondenci również wskazali te elementy. Dla respondentów obszaru badawczego związanego z ubezpieczeniami społecznymi najważniejsza jest specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu. W ostatnim obszarze badawczym to jest 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 ubezpieczeniami społecznymi. Ostatnia grupa poza wyżej wymienionym elementem na równi uznała za ważne syntetyczny opis zawodu i zadania zawodowe. Te ostatnie zostały wyróżnione jako drugie w kolejności przez osoby reprezentujące politykę kadrową przedsiębiorstw, a z kolei reprezentacji edukacji zawodowej na tym miejscu wyróżnili syntetyczny opis zawodu. Składowe kwalifikacji zawodowych znalazły się w grupie trzech najbardziej wykorzystywanych elementów standardów kwalifikacji zawodowych dla obszaru badawczego edukacji zawodowej i polityki kadrowej przedsiębiorstw. Dla osób związanych ze wszystkimi obszarami badawczymi najmniej ważne są kwalifikacje ponadzawodowe jako element standardów kwalifikacji zawodowych.

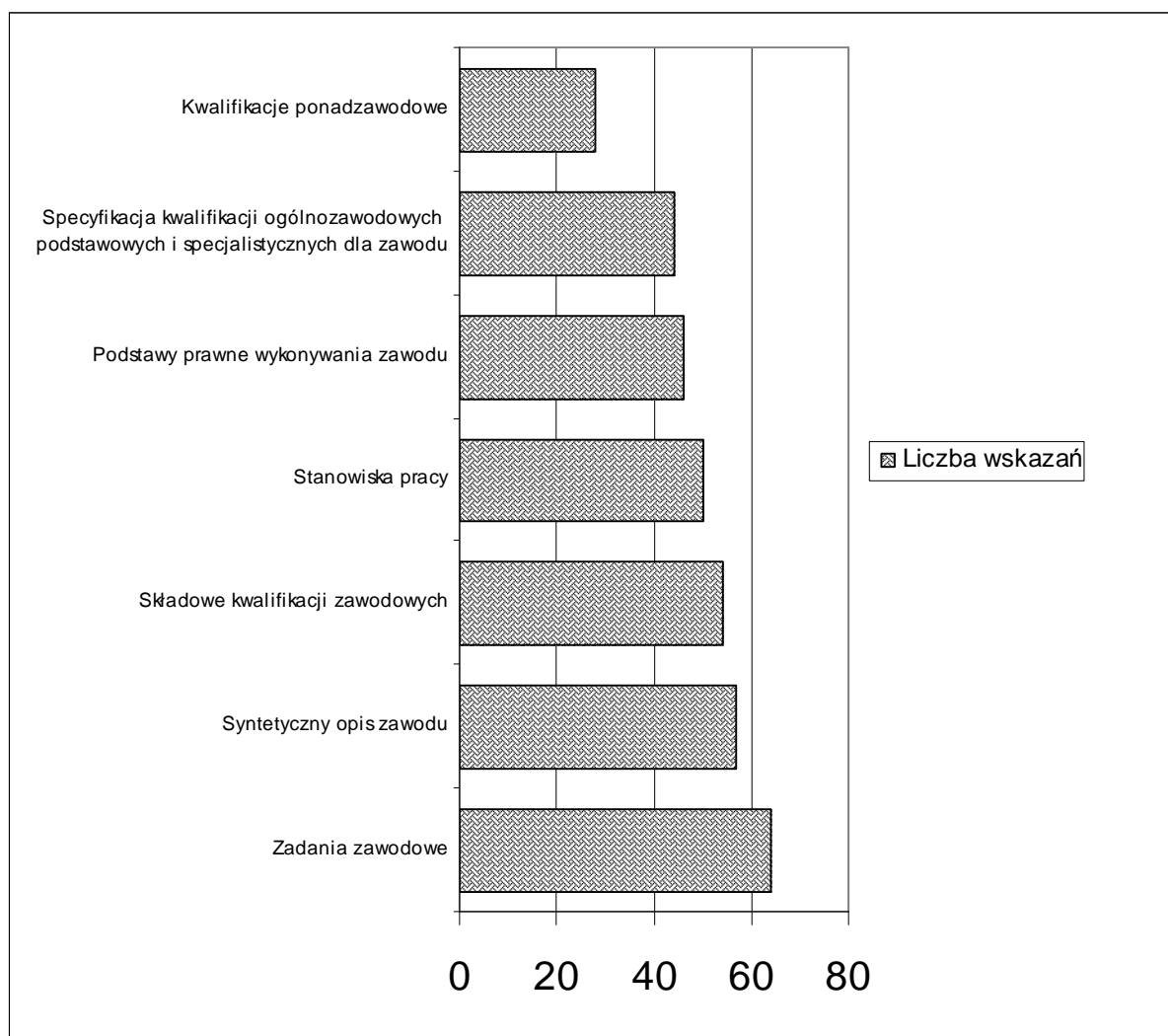
Istotne z punktu prowadzonych badań jest zestawienie sumaryczne dotyczące wykorzystania poszczególnych elementów kwalifikacji zawodowych. W badaniach wzięło udział 114 osób, w tym nie udzieliło odpowiedzi 16 osób co stanowi 14% ogółu badanych. Badani mogli wybierać kilka odpowiedzi. Takie zestawienie przedstawia poniższa tabela. Wykorzystanie elementów standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach badawczych zostało również zilustrowane na poniższym wykresie.

Tabela 3.20. Całościowe zestawienie wyników badań dotyczących wykorzystanie elementów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach ich zastosowań

Elementy standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań ogółem N	%
Zadania zawodowe	64	56,1
Syntetyczny opis zawodu	57	50,0
Składowe kwalifikacji zawodowych	54	47,4
Stanowiska pracy	50	43,9
Podstawy prawne wykonywania zawodu	46	40,4
Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	44	38,6
Kwalifikacje ponadzawodowe	28	24,6

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż wykaz zadań zawodowych jest najczęściej wykorzystywanym elementem standardów kwalifikacji zawodowych. Taką odpowiedź zaznaczyło 64 respondentów (56,1%). Należy również podkreślić, że wyniki badań przeprowadzonych w 2006 roku były analogiczne.

Diagram 3.8. Całościowe zestawienie wyników badań dotyczących wykorzystania elementów kwalifikacji zawodowych we wszystkich obszarach badawczych



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 poprzednim etapie badawczym. Składowe kwalifikacji zawodowych są wykorzystywane w pracy zawodowej przez 54 ankietowanych (47%). 50 badanych (43,9%) wyróżniło stanowiska pracy, natomiast 46 (40,4%) podstawy prawne wykonywania zawodu. Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu została zaznaczona przez 44 badanych (38,6%). Najmniej osób w swojej pracy zawodowej wykorzystuje kwalifikacje ponadzawodowe jako element kwalifikacji zawodowych. Podobne wyniki badań uzyskano w 2006 roku.

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. Tak więc czynnik czasu w przypadku wykorzystania elementów standardów kwalifikacji zawodowych nie ma większego znaczenia.

3.4. Trudności w pełnym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych i ich przyczyny

Pytaniem kończącym zagadnienie wykorzystywania standardów było pytanie dotyczące trudności w ich pełnym wykorzystaniu: *Czy napotyka Pan(i) na trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych?* W poszczególnych obszarach respondenci udzielili następujących informacji:

Tabela 3.21. Trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych – I etap

Obszar	trudności w korzystaniu ze standardów									
	Tak		Nie		nie korzysta		brak danych		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	5	14,7	27	79,4	3	5,9	-	-	34	100,0
Ubezpieczenia społeczne	4	20,0	13	65,0	3	15,0	-	-	20	100,0
polityka kadrowa	8	34,8	10	43,5	5	21,7	-	-	23	100,0
Edukacja zawodowa	8	21,6	21	56,8	6	16,2	2	5,4	37	100,0
Ogółem	25	21,9	71	62,3	16	14,0	2	1,8	114	100,0

Tabela 3.22. Trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych – II etap

Obszar	trudności w korzystaniu ze standardów									
	tak i raczej tak		Nie i raczej nie		nie korzysta		brak danych		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	9	28,1	19	59,4	3	9,4	1	3,1	32	100,0
Ubezpieczenia społeczne	2	10,0	13	65,0	4	20,0	1	5,0	20	100,0
polityka kadrowa	5	20,0	13	52,0	3	12,0	4	16,0	25	100,0
Edukacja zawodowa	8	21,6	22	59,4	2	5,4	3	8,1	37	100,0
Ogółem	24	21,1	67	57,7	12	10,5	9	7,9	114	100,0

Zestawienia wskazują, że trudności w korzystaniu ze standardów ma tyle samo osób w I i II etapie (21,9% w I etapie i 21,1% w II etapie). Zmniejszyła się nieco liczba osób nie mających trudności – z 62,3% w I etapie do 57,7% w II etapie. Wzrósł za to odsetek respondentów nie udzielających odpowiedzi – z 1,8% do 7,9%.

Najwięcej osób w II etapie napotyka na trudności w instytucjach polityki zatrudnienia (28,1%), gdy w I etapie były to przede wszystkim instytucje w obszarze polityki kadrowej (34,8%). Najmniej trudności mieli respondenci w instytucjach obszaru polityki kadrowej (52,0%).

Na jakie trudności napotykali badani w poszczególnych obszarach? W odpowiedzi na pytanie ***Jakie to były trudności*** uzyskano następujące odpowiedzi w pytaniu nie skategoryzowanym:

W obszarze polityki zatrudnienia:

w I etapie wymieniano następujące trudności:

- osobiste przyzwyczajenia do korzystania z *przewodnika po zawodach* – 1 osoba
- trudności interpretacyjne przepisów – 1 osoba
- brak dostępu do niektórych danych – 1 osoba
- brak czasu na korzystanie ze standardów – 2 osoby;

w II etapie wymieniano następujące trudności:

- trudności w dostępie i korzystaniu ze standardów na stronie internetowej – 5 osób
- brak rozwiązań ustawowych w ich korzystaniu – osoba
- niespójność przepisów
- skomplikowana budowa standardów – 1 osoba.

Ilustracją wyżej wymienianych trudności mogą być następujące wypowiedzi respondentów:

- „*Nie zawsze otwiera się strona elektroniczna z opisem zawodu*”.
- „*Pojawiają się błędy w dostępie do informacji zawartych na stronach internetowych MPIPS*”..
- „*Skomplikowana budowa standardu, konieczność logowania by uzyskać pełny opis*”.
- „*Brak łatwego dostępu do opisanych standardów. Powinny być wydawane w formie broszur i publikacji, stanowić podstawowe wyposażenie pracowników doradztwa i pośrednictwa pracy*”.
- „*Dostęp do pełnej bazy standardów*”.
- „*Brak standardów do niektórych zawodów (w opracowywaniu)*”.

- „Nie wszystkie zawody w naszym regionie są objęte standardami kwalifikacji zawodowych”..
- „Mała możliwość wpływu na tworzone w OKE – (CKE) standardy kwalifikacyjne zawodów”.
- „Mała popularyzacja standardów poprzez szkolenie i konferencje na ten temat wśród pracodawców”.
- „Na ten moment jeszcze za mało mówi się o standardach. Zdecydowana większość pracodawców z nich nie korzysta. Nie ma odpowiedniej ustawy, która by to regulowała”.

W obszarze **ubezpieczeń społecznych:**

w I etapie respondenci wymieniali następujące trudności:

- brak szkoleń pracowników nt. możliwości korzystania ze standardów – 1osoba
- niedopracowanie standardów – 1 osoba
- zbyt dużo ograniczeń w zakresie kwalifikowania do zawodów – 1 osoba
- negatywne nastawienie osób niepełnosprawnych do działań – 1 osoba
- brak możliwości rejestracji na stronie internetowej – 1 osoba
- niskie wykształcenie osób niepełnosprawnych – 1 osoba;

w II etapie wymieniano następujące trudności:

- brak szkoleń w zakresie ich stosowania – 2 osoby
- ich „niedopracowanie” -1 osoba

Przykładem mogą być następujące wypowiedzi respondentów:

- „Brak odpowiednio przeszkolonej kadry”.
- „Jeszcze nie wszystkie zawody są wystarczająco opracowane”.

W obszarze **polityki kadrowej:**

w I etapie respondenci wymieniali następujące trudności:

- bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu standardów – 3 osoby
- mentalność ludzi stanowiąca barierę w ich stosowaniu – 6 osób
- mała dostępność standardów – 4 osoby
- brak opracowanych standardów w nowych zawodach – 3 osoby
- forma standardów jest mało przydatna przy prowadzeniu rekrutacji i selekcji pracowników – 1 osoba;

w II etapie wymieniano następujące trudności:

- trudności w dostępie i korzystaniu ze standardów na stronie internetowej, zła redakcja strony internetowej ze standardami – 2 osoby
- brak nowych standardów – 1 osoba
- mentalność ludzi stanowiąca barierę w ich stosowaniu – 6 osób
- skomplikowana budowa standardu.- 1 osoba.
- mało przydatna forma standardu w prowadzeniu rekrutacji i selekcji kadr – 1 osoba.

Przykładem mogą być następujące wypowiedzi respondentów:

- „*Problem z działaniem stron www.standardyiskolenia.praca.gov.pl”.*

- „*Brak wiedzy na ten temat. My nie jesteśmy, zakładem pracy sensu stricto, my pomagamy, szkolimy – jesteśmy organizacją pracodawców. Stąd wiemy, że ludzie nie wiedzą co to są standardy zawodowe”.*

- „*Zdarzają się problemy ze sklasyfikowaniem czy wymagania są adekwatne do danego zawodu; na przykład mieliśmy sprawę, która trafiła do sądu i była konieczność posługiwania się standardami. Psycholog szkolny, która miała studia podyplomowe została zwolniona z pracy z argumentacją, że nie ma pełnego wykształcenia. W takiej sytuacji (i temu podobnych) niezbędne są standardy”.*

- „*Firma nie jest zhierarchizowana; w małych firmach standardy mają mniejsze zastosowanie niż w większych”.*

W obszarze edukacji zawodowej:

w I etapie respondenci wymieniali następujące trudności:

- forma standardów jest mało przydatna przy określaniu zestawu umiejętności dla danego zawodu – 1 osoba
- bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu – 4 osoby
- bardzo szeroka, luźna interpretacja standardów kwalifikacji przez fachowców - 5 osób
- brak środków finansowych na wdrażanie wymaganych standardów – 3 osoby
- brak pełnego wyposażenia stanowisk szkoleniowych – 2 osoby
- brak wszystkich standardów- 1 osoba;

w II etapie wymieniano następujące trudności:

- forma standardów jest mało przydatna przy określaniu zestawu umiejętności dla danego zawodu – 1 osoba
- bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu – 7 osób

- bardzo szeroka, luźna interpretacja standardów kwalifikacji przez fachowców - 6 osób
- brak środków finansowych na wdrażanie wymaganych standardów – 5 osób
- brak pełnego wyposażenia stanowisk szkoleniowych – 6 osób.

Ilustracją mogą być następujące wypowiedzi respondentów

- „Z powodu ograniczonego dostępu do pełnego zestawów opisów”.

- „W tej chwili problem ze specjalistami dobrymi na rynku pracy, bo co lepsi pracują teraz w Irlandii.

- „Brak zainteresowania kadry szkolne”.

Podsumowując powyższe wypowiedzi można stwierdzić, że wymieniane trudności można podzielić na kilka grup:

- trudności w dostępie i korzystaniu ze standardów na stronie internetowej (problemy z logowaniem);
- trudności we wdrażaniu standardów do codziennej praktyki;
- trudności w ich interpretacji, brak przygotowania specjalistów do ich stosowania;
- złożona struktura standardów i mało przejrzysta forma utrudniająca ich stosowanie;
- brak środków finansowych na ich wdrożenie;
- brak standardów do nowych zawodów bądź zawodów potrzebnych w określonym obszarze.

Rozdział 4

EFEKTY ZASTOSOWANIA STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

4.1. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia

W instytucjach, w których pracują respondenci opracowywane są materiały informacyjne dotyczące zawodów. Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych są jednym z najważniejszych źródeł informacji przy opracowywaniu takich dokumentów. Jednak jak się okazuje, jedynie 27,9% respondentów przyznaje, że takie materiały powstają przy wykorzystaniu standardów, podczas gdy w badaniu właściwym I pozytywnej odpowiedzi udzieliło 44,1% badanych. Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różnorodne. Może to być albo brak wiedzy o potencjalnych możliwościach wykorzystania standardów albo problemy z dostępem do pełnych wersji standardów lub też zbyt mała liczba standardów. Pełne zestawienie obrazuje poniższa tabela.

Tabela 4.1. Materiały informacyjne opracowane do zawodów na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych.

Ilość zawodów, dla których opracowano materiały informacyjne na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
1	1	3,1
2	1	3,1
5	1	3,1
6	1	3,1
10	1	3,1
12	1	3,1
16	1	3,1
30	1	3,1
98	1	3,1
Ogółem	9	27,9
Brak odpowiedzi	23	72,1
Ogółem	32	100,0

Podstawowy wniosek płynący z porównania wyników uzyskanych w badaniach I i II, to mniejsze wykorzystanie standardów do przygotowywania materiałów informacyjnych. Stanu tego nie należy raczej tłumaczyć mniejszą wiedzą na temat możliwości wykorzystania

standardów (wnioski płynące z analizy innych pytań wykluczają taką możliwość). Zjawisko to tłumaczyć należy raczej faktem wcześniejszego wykorzystania tych materiałów. W sytuacji braku wiedzy o powstaniu kolejnych standardów ich wykorzystanie z czasem siłą rzeczy musiało się zmniejszyć.

Na pytanie o rodzaj materiałów opracowanych w instytucji respondenta na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych większość respondentów (75%) niestety nie udzieliła odpowiedzi. Oznacza to, że najprawdopodobniej trzy czwarte respondentów nie miało bezpośredniej styczności ze standardami lub nie widzi dla nich żadnego zastosowania. Odpowiedzi pozytywne rozłożone były dość równomiernie, jednak na wyróżnienie zasługują następujące zastosowania standardów: przygotowywanie teczek o zawodach i ulotek informacyjnych (po 9,4% odpowiedzi) oraz wykorzystanie standardów w pracy doradcy zawodowego (12,5%). Świadczy to o wyjątkowo małym wykorzystaniu standardów, gdyż jedynie 25% respondentów reprezentujących obszar polityki zatrudnienia, potrafiło wskazać na praktyczne wykorzystanie standardów w ich pracy. Ilustruje to poniższa tabela.

Tabela 4.2. Rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w instytucji respondenta

Materiały opracowane na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych	Odpowiedzi	
	Liczba odpowiedzi	%
brak odpowiedzi	24	75,0
Programy szkoleń	1	3,1
Opisy zawodów z "Przewodnika po zawodach"	2	6,3
Teczki o zawodach	3	9,4
Ulotka informacyjna	3	9,4
Pośrednik pracy	1	3,1
Doradca zawodowy	4	12,5
Wykładowca na kursach	2	6,3
Ogółem	32	100,0

Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, tak również i tym razem w stosunku do badania właściwego I wzrosła liczba osób, które nie udzieliły odpowiedzi (z 55,9% do 75%). Uzasadnione wydaje się wytłumaczenie tego faktu tak samo jak poprzednio – materiały takie zostały najprawdopodobniej opracowane dość dawno, w wyniku czego respondenci nie musieli posiadać wiedzy o wykorzystywaniu w tym celu standardów. Warto zauważyć, że podobnie jak w badaniu I, tak i w badaniu II większość respondentów podała podobny typ

materiałów (programy szkoleń, opisy zawodów, teczki o zawodach, ulotki informacyjne, poradnictwo zawodowe).

Kolejne pytanie w ankiecie dotyczyło liczby porad indywidualnych i grupowych, udzielanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w latach 1998-2005. Pytano o porady udzielane przez pośredników pracy, doradców zawodowych oraz doradców personalnych.

W tym przypadku od pośredników pracy uzyskano potwierdzenie zaobserwowanego wcześniej zjawiska małego wykorzystania standardów w badanym obszarze. Po odrzuceniu odpowiedzi świadczących o niewykonywaniu takich porad okazuje się, że z wykorzystaniem standardów udzielano porad w 40,5% instytucji reprezentowanych przez respondentów. Wynik ten należy uznać za mniejszy zarówno od oczekiwanego, jak i możliwego do osiągnięcia, tym bardziej że aż 46,9% badanych stwierdziło, że i ich instytucjach takich porad nie udziela się. Dane dotyczące liczby porad udzielanych przez pośredników pracy z wykorzystaniem standardów prezentuje poniższa tabela.

Tabela 4.3. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez pośredników pracy z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2006)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	4	12,5
Pośrednicy nie udzielają w naszej instytucji takich porad	15	46,9
Brak takich danych, niemożliwe do ustalenia	7	21,9
50	1	3,1
180	1	3,1
200	1	3,1
250	1	3,1
500	1	3,1
200000	1	3,1
Ogółem	32	100,0

W przypadku doradców zawodowych wykorzystanie standardów do udzielania porad wygląda lepiej, jako że 59,2% respondentów udzieliło na to pytanie pozytywnej odpowiedzi.

Tabela 4.4. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez doradców zawodowych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2006)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	4	12,5
Brak takich danych, jest to niemożliwe do ustalenia	8	25,0
Nie prowadzimy porad indywidualnych i grupowych	9	28,1
5	2	6,3
30	1	3,1
100	1	3,1
200	1	3,1
250	1	3,1
800	1	3,1
5400	1	3,1
14000	1	3,1
20000	1	3,1
30000	1	3,1
Ogółem	32	100,0

Doradcy personalni wykorzystują standardy do udzielania porad w stopniu niewystarczającym. Tylko 37,4% respondentów udzieliło na to pytanie pozytywnej odpowiedzi. Ilustruje to poniższa tabela.

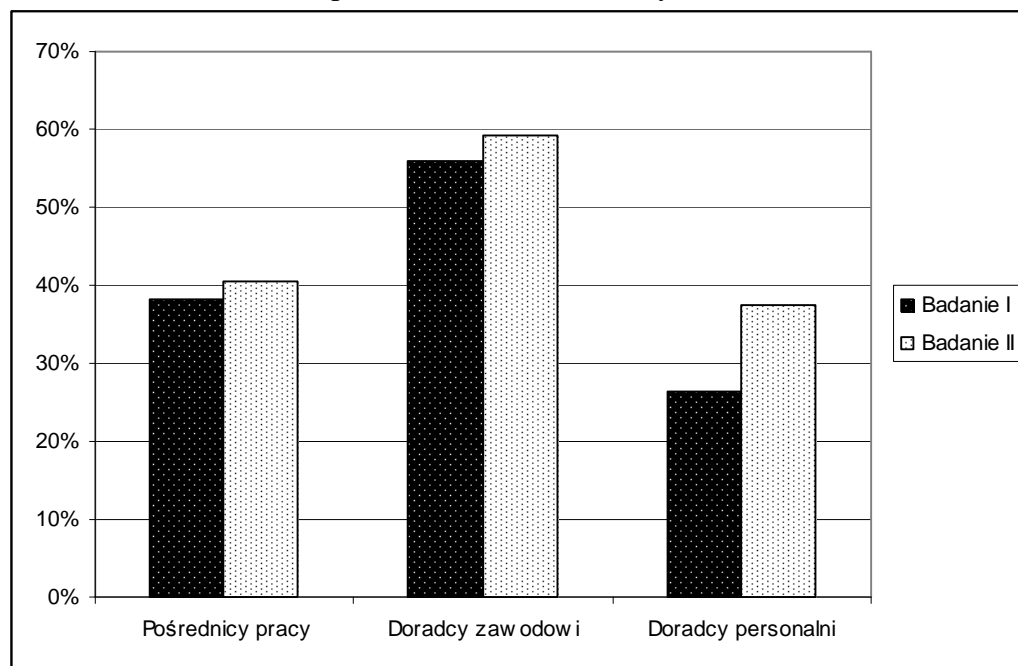
Tabela 4.5. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez doradców personalnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2006)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	3	9,4
Nie prowadzimy porad, nie mamy doradców zawodowych	17	53,1
Brak takich danych, jest to niemożliwe do ustalenia	9	28,1
150	1	3,1
250	1	3,1
300	1	3,1
Ogółem	32	100,0

Skromne wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych przy udzielaniu porad (odpowiednio: pośrednicy pracy – 40,5%, doradcy zawodowi – 59,2% oraz doradcy personalni – 37,4%) świadczy o zbyt małym rozpropagowaniu tych materiałów. Jednakże w

stosunku do wyników uzyskanych w badaniu I, zaobserwować można w tym zakresie pewną poprawę. Otóż wykorzystanie w poradnictwie standardów wzrosło w przypadku pośredników pracy o 2,3%, w przypadku doradców zawodowych o 3,3%, natomiast w przypadku doradców personalnych o 10,9%. Porównanie wyników uzyskanych w badaniu I i II ilustruje wykres.

Diagram 4.1. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy udzielaniu porad w badaniu właściwym I i II.



4.2. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych

W obszarze ubezpieczeń społecznych standardy kwalifikacji zawodowych wykorzystywano najczęściej przy wydawaniu orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności. Należy od razu powiedzieć, że w obu przypadkach wykorzystanie standardów było bardzo skromne. I tak, przy wydawaniu orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy jedynie 15% respondentów podało, że w ich instytucji z całą pewnością posłużono się standardami kwalifikacji zawodowych. Przy wydawaniu orzeczeń o niepełnosprawności również 15% respondentów wskazało na wykorzystanie standardów.

Tabela 4.6. Liczba orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydanych w latach 1998-2006 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w instytucji, w której pracuje respondent.

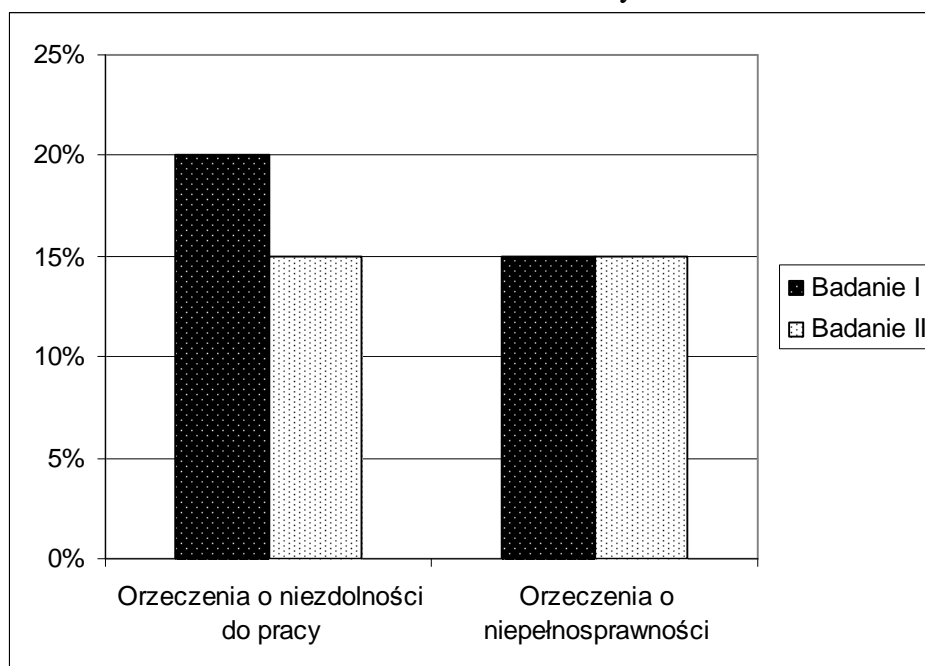
Liczba orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Trudno określić, brak danych	2	10,0
Nie wiem	15	75,0
0	1	5,0
300	1	5,0
1081	1	5,0
Ogółem	20	100,0

Tabela 4.7. Liczba orzeczeń o niepełnosprawności wydanych w latach 1998-2006 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w instytucji respondenta

Liczba orzeczeń o niepełnosprawności wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Trudno określić, brak danych	2	10,0
Nie wiem	15	75,0
0	1	5,0
300	1	5,0
1081	1	5,0
Ogółem	20	100,0

Tak małe wykorzystanie standardów w orzecznictwie (nieco mniejsze niż zidentyfikowane w badaniu właściwym I) jest przede wszystkim spowodowane wykorzystywaniem do celów orzecznictwa narzędzi innych niż standardy kwalifikacji zawodowych. Kwestią otwartą pozostaje, na ile te narzędzia są doskonałe i w jakim stopniu mogłyby być zastąpione przez standardy kwalifikacji zawodowych. Tym niemniej porównanie wyników badań właściwych I i II prowadzi do wniosku, że albo standardy nie są zoptymalizowane pod tym kątem, albo wiedza o możliwościach ich wykorzystania jest stanowczo zbyt mała. Jest to zilustrowane na poniższym diagramie.

Diagram 4.2. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy orzecznictwie w badaniu właściwym I i II.



4.3. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej

W obszarze polityki kadrowej w badaniu zapytano o liczbę opisów stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych, funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Jest to jedno z najbardziej oczywistych zastosowań standardów w tym obszarze. Pozytywną odpowiedź na to pytanie udzieliło 64% respondentów (w badaniu właściwym I uzyskano znacznie gorszy wynik – 51,9%). Tym niemniej aż w 32% przypadków standardy wykorzystano do opisanie tylko jednego lub dwóch stanowisk. W badaniu właściwym I postawiono hipotezę, że w miarę wzrostu ilości zawodów opracowanych w formie standardu ich wykorzystanie w obszarze polityki kadrowej poważnie wzrośnie. Porównanie wyników obu badań pozwala na pozytywną weryfikację tego przypuszczenia, jako że w ciągu roku liczba opracowanych standardów wzrosła, pociągając za sobą znaczny wzrost ich wykorzystywania w obszarze polityki kadrowej.

Tabela 4.8. Liczba opisów stanowisk z wykazem zadań zawodowych funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych.

Liczba opisów stanowisk z wykazem zadań zawodowych funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Trudno to precyzyjnie określić	1	4,0
Nie ma opisów	8	32,0
1	3	12,0
2	5	20,0
3	3	12,0
4	1	4,0
7	1	4,0
10	1	4,0
12	1	4,0
64	1	4,0
Ogółem	25	100,0

Respondenci wskazali, że standardy wykorzystywano przy opisie następujących stanowisk pracy:

- Główny Księgowy
- Rzeczoznawca majątkowy
- Wykładowca na kursach
- Doradca zawodowy
- Specjalista do spraw rozwoju zawodowego
- Przedstawiciel handlowy
- Murarz
- Spawacz
- Malarz-tapeciarz
- Specjalista do spraw marketingu
- Broker
- Specjalista do spraw finansowo-księgowych
- Ogólnie pracownicy fizyczni
- Rzeźnik
- Pracownik administracji
- Specjalista do spraw szkoleń
- Pośrednik nieruchomości

- Specjalista do spraw ubezpieczeń
- Sprzedawca
- Dozorca mienia
- Kierownik placówki
- Specjalista do spraw BHP.

Warto zaznaczyć, że następujące stanowiska zostały wskazane przez respondentów częściej niż raz:

- Doradca zawodowy
- Specjalista do spraw rozwoju zawodowego
- Murarz
- Specjalista do spraw finansowo-księgowych
- Specjalista do spraw szkoleń
- Specjalista do spraw BHP.

Obszar polityki kadrowej jest tym obszarem, w którym relatywne wykorzystanie standardów jest najwyższe. Pomimo niezbyt rozpowszechnionej wiedzy na temat standardów – respondenci z tego obszaru byli jednak o nich dość dobrze poinformowani. Znali również możliwości praktycznego ich wykorzystania. Zauważyć też należy znaczny wzrost wykorzystywania standardów, co doskonale ilustruje porównanie wyników badania właściwego I i II. W ciągu roku wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych wzrosło o 12,1%. Przyczyną tego zjawiska jest zapewne szerszy zakres wiedzy na temat możliwości wykorzystania standardów oraz większa liczba samych standardów.

4.4. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej

Respondentom reprezentującym instytucje z obszaru edukacji zadano pytania, dotyczące wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy opracowywaniu programów kształcenia, standardów wymagań egzaminacyjnych oraz podstaw programowych.

Programy kształcenia

W pierwszej kolejności zapytano o całkowitą liczbę programów nauczania w zawodzie realizowanych w instytucjach respondentów. 45,9% respondentów odpowiedziało, że w ich instytucjach prowadzi się kształcenie zawodowe. Dokładnie takie same wyniki uzyskano w badaniu właściwym II. Jest to o tyle zrozumiałe, że struktura instytucji zatrudniających respondentów była taka sama w obu badaniach. Zestawienie odpowiedzi udzielonych przez respondentów w badaniu właściwym II prezentuje tabela.

Tabela 4.9. Liczba wszystkich programów kształcenia w zawodzie realizowanych w instytucji respondenta

Liczba wszystkich programów kształcenia w zawodzie realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
0	20	54,1
1	1	2,7
2	1	2,7
5	1	2,7
6	1	2,7
7	1	2,7
10	1	2,7
20	2	5,4
25	1	2,7
41	1	2,7
50	1	2,7
60	2	5,4
100	1	2,7
185	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Pytanie o liczbę programów zostało doprecyzowane, poprzez ustalenie liczby programów kształcenia, które opracowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Tym razem okazało się, że w 37,8% instytucji obszaru edukacji opracowywano takie programy kształcenia. Należy podkreślić, że jest to wartość znacznie wyższa niż wynik uzyskany w badaniu właściwym I (27%), co świadczy o znacznej poprawie wykorzystania standardów do opracowywania programów kształcenia w zawodzie. Pokazuje to poniższa tabela.

Tabela 4.10. Liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
0	23	62,2
1	2	5,4
2	3	8,1
8	2	5,4
10	1	2,7
15	3	8,1
130	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Kolejne pytanie dotyczyło liczby programów nauczania zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów. Tym razem takie wykorzystanie standardów zaobserwowano wśród 29,7% instytucji macierzystych respondentów. W porównaniu z badaniem właściwym I jest to niewielka poprawa (o 2,7%), jednak świadcząca o rosnącym wykorzystaniu standardów do tego celu. Szczegółowe wyniki znajdują się w tabeli 4.11.

Tabela 4.11. Liczba programów kształcenia w zawodzie zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w zawodzie zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
Nie pamiętam	1	2,7
0	26	70,3
4	1	2,7
5	1	2,7
9	1	2,7
10	1	2,7
25	1	2,7
30	1	2,7
100	1	2,7
125	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Kolejne pytanie dotyczyło liczby wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych. Okazuje się, że ten tryb kształcenia miał miejsce w 29,7% badanych instytucji obszaru edukacji. Jest to znacznie lepszy wynik, niż uzyskano w badaniu właściwym I (16,2%). Różnicę tłumaczyć należy przede wszystkim coraz większą popularnością różnych form kształcenia pozaszkolnego, wspieranych dodatkowo funduszami z Unii Europejskiej. Za tym wnioskiem przemawia podobna struktura instytucji macierzystych respondentów w obu badaniach właściwych. Podobnie jak w pytaniu o całkowitą liczbę programów kształcenia w zawodzie, również i tutaj, w badaniu właściwym II, wyeliminowane zostały odpowiedzi sugerujące, że respondent nie rozumie poruszanego problemu.

Tabela 4.12. Liczba wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych realizowanych w instytucji respondenta

Liczba wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
Nie pamiętam	1	2,7
0	26	70,3
4	1	2,7
5	1	2,7
9	1	2,7
10	1	2,7
25	1	2,7
30	1	2,7
100	1	2,7
125	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Okazuje się, że programy kształcenia w formach pozaszkolnych opracowane z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych wykorzystywane są tylko w 21,6% badanych instytucji. Jest to mała liczba, jednak zaobserwować można znaczną poprawę w stosunku do wyników uzyskanych w badaniu właściwym I (10,8%). Szczegółowe wyniki uzyskane w badaniu II zaprezentowane są w tabeli 4.13.

Tabela 4.13. Liczba programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
Nie pamiętam	2	5,4
0	29	78,4
5	1	2,7
10	1	2,7
15	1	2,7
95	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Mniejszy zakres wykorzystywania mają programy przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, realizowanych przez instytucje respondentów. W tym przypadku programy te wykorzystywane są w 18,9% instytucji reprezentowanych przez respondentów. W porównaniu z wynikiem uzyskanym w badaniu właściwym I jest to znaczny spadek (z 27%).

Tabela 4.14. Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych realizowanych w instytucji respondenta

Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
0	30	81,1
3	1	2,7
4	1	2,7
5	1	2,7
8	1	2,7
28	1	2,7
32	1	2,7
125	1	2,7
Ogółem	37	100,0

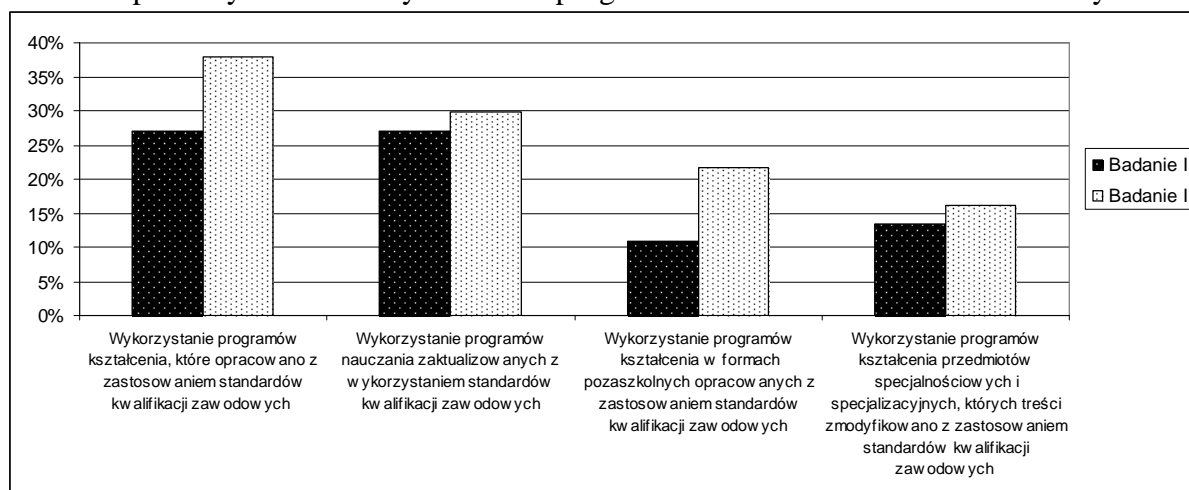
Podobnie jak i w wyżej opisanych przypadkach, również i tutaj liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych jest niższa, niż wykorzystanie tych programów. Kształtuje się na poziomie 16,2%. Jest to nieco większy stopień wykorzystania standardów do tego celu niż rok temu, podczas badania I, kiedy ten współczynnik wynosił 13,5%.

Tabela 4.15. Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
0	31	83,8
3	1	2,7
5	1	2,7
6	1	2,7
8	2	5,4
95	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Z powyższych zestawień wynika, że zakres wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do opracowywania i modyfikowania programów nauczania nadal nie jest tak duży, jak można by tego oczekiwać. Jednakże w porównaniu z wynikami uzyskanymi w badaniu właściwym I widoczny jest postęp. I tak, programy kształcenia, które opracowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych wykorzystywano w 37,8% instytucji obszaru edukacji, podczas gdy w badaniu I wartość ta wynosiła 27%. Wzrosła również (choć w znacznie mniejszym stopniu) liczba instytucji wykorzystujących programy nauczania zaktualizowane z wykorzystaniem standardów – z 27% do 29,7%. Większy wzrost zaobserwowano w przypadku zastosowania programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych – z 10,8% do 21,6%. Tak jak poprzednio, również wykorzystanie programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano posługując się standardami kwalifikacji zawodowych zwiększyło się – z 13,5% do 16,2%. Zaobserwowane wzrosty wartości współczynników pozwalają sądzić, że w okresie pomiędzy badaniem właściwym I (2006 r.) a badaniem właściwym II (2007 r.) zastosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w omawianym zakresie uległo znacznemu zwiększeniu. Graficzne przedstawienie analizy porównawczej badanie I i II zilustrowane jest na poniższym diagramie.

Diagram 4.3. Porównanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przy opracowywaniu i modyfikowaniu programów nauczania w badaniu właściwym I i II.



Standardy wymagań egzaminacyjnych

W dalszej części ankiety pytano respondentów o wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych przy opracowywaniu standardów wymagań egzaminacyjnych. 37,7% respondentów odpowiedziało, że w ich instytucjach przygotowywano standardy wymagań egzaminacyjnych.

Tabela 4.16. Liczba wszystkich zawodów, dla których przygotowane zostały standardy wymagań egzaminacyjnych

Liczba zawodów, dla których przygotowane zostały standardy wymagań egzaminacyjnych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	2	5,4
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
0	23	62,2
1	3	8,1
2	1	2,7
4	3	8,1
5	1	2,7
7	1	2,7
18	1	2,7
186	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Nie zaskakuje zatem fakt, że w 35,1% badanych instytucji opracowywano standardy wymagań egzaminacyjnych posilając się standardami kwalifikacji zawodowych. Należy zauważyć, że jest to bardzo dobry wynik świadczący o tym, że praktycznie w każdej

instytucji, w której opracowywano standardy wymagań egzaminacyjnych wykorzystywano do tego celu standardy kwalifikacji zawodowych. W istocie, do tego celu standardów nie wykorzystywano tylko w jednej instytucji. Ilustruje to poniższe zestawienie.

Tabela 4.17. Liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	1	2,7
Trudno oszacować, bardzo dużo	1	2,7
0	24	64,9
1	3	8,1
2	2	5,4
3	1	2,7
4	4	10,8
186	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Zestawienie wyników uzyskanych w badaniu właściwym I, z wynikami obecnego badania pokazuje, że wykorzystanie krajowych standardów do opracowywania standardów wymagań egzaminacyjnych w sposób istotny zwiększyło się (z 9 do 13 badanych instytucji). Podkreślić też należy, że o ile w 2006 roku krajowych standardów do tego celu nie wykorzystywano w czterech instytucjach, to w 2007 roku nie robiono tego już tylko w jednej instytucji.

Powyższe stwierdzenie warto uzupełnić listą zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Są to następujące zawody:

- Zawody administracyjno – prawne
- Murarz
- Specjalista do spraw marketingu
- Technik elektromechanik
- Operator obrabiarek skrawających.
- Technik rachunkowości
- Technik ekonomista
- Technik obsługi turystycznej
- Zawody po szkołach zawodowych

- Zawody po technikach
- Zawody finansowe
- Kadrowiec
- Usługi opiekuńcze
- Posadzkarz
- Operator wózków widłowych
- Betoniarz
- Ekonomista.
- Zawody pedagogiczne
- Pocztowiec
- Spedytor
- Elektromechanik
- Technik informatyk
- Grafik komputerowy
- Pracownik administracji samorządowej
- Technik geodeta
- Zawody związane z bankowością
- Zawody związane z ubezpieczeniami

Następujące zawody respondenci wskazali częściej niż raz:

- Zawody administracyjno-prawne
- Ekonomista
- Technik informatyk

W badaniu właściwym I postawiono tezę, że małe wykorzystanie standardów nie wynika w tym przypadku z ograniczonej wiedzy na ich temat, lecz jest funkcją niewielkiej liczby opracowanych standardów. Założono, że po opracowaniu kolejnych 200 standardów, ich wykorzystanie przynajmniej w dziedzinie opracowania standardów wymagań egzaminacyjnych znacząco wzrośnie. Analiza porównawcza wyników badania właściwego I i II (przeprowadzonego w momencie, gdy większość nowych standardów jest już dostępna) w pełni potwierdziła te przypuszczenia.

Podstawy programowe

Przedstawiciele 21,6% badanych podali, że w ich instytucjach aktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych. W porównaniu z badaniem właściwym I jest to spadek (z 29,7%), jednak brak informacji o tym, w ilu badanych instytucjach prowadzono takie prace nie pozwala na stwierdzenie, czy w tej dziedzinie nastąpił postęp czy też notowany jest spadek.

Tabela 4.18. Liczba zawodów, dla których zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych

Liczba zawodów, dla których zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Na bieżąco jest to aktualizowane, w zależności od sytuacji na rynku	2	5,4
0	29	78,4
1	2	5,4
4	2	5,4
7	1	2,7
48	1	2,7
Ogółem	37	100,0

Respondenci podali też listę zawodów, dla których zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych. Wygląda ona następująco:

- Technik elektromechanik
- Operator obrabiarek skrawających
- Technik obsługi turystycznej,
- Technik administracji
- Elektromechanik
- Technik informatyk
- Grafik komputerowy
- Specjalista do spraw marketingu
- Pracownik administracji samorządowej
- Zawody związane z budownictwem
- Zawody związane z przemysłem odzieżowym
- Spawacz
- Mechanik

Analiza efektów zastosowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych pozwala na stwierdzenie, że w okresie dzielącym badanie właściwe I od badania właściwego II (1 rok) wykorzystanie standardów w większości obszarów wzrosło, w niektórych dziedzinach w sposób istotny. W obszarze polityki zatrudnienia obserwujemy wzrost wykorzystania standardów. W przypadku pośredników pracy o 2,3%, w przypadku doradców zawodowych o 3,3%, natomiast w przypadku doradców personalnych o 10,9%. W obszarze ubezpieczeń społecznych standardy znajdowały zastosowanie przy orzekaniu o niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności. Jest to jedyny obszar, w którym obserwujemy pewną stabilizację wykorzystywania standardów. Praktyczne wykorzystanie standardów w tej dziedzinie jest najniższe spośród czterech obszarów. Słabe wykorzystanie standardów jest przede wszystkim spowodowane wykorzystywaniem do celów orzecznictwa narzędzi innych niż standardy kwalifikacji zawodowych. Porównanie wyników badań właściwych I i II nasuwa przypuszczenie, że albo standardy nie są zoptymalizowane pod tym kątem, albo wiedza o możliwościach ich wykorzystania jest stanowczo zbyt mała. Obszar polityki kadrowej jest tą dziedziną, gdzie wykorzystanie standardów jest najwyższe. Zaobserwowano znaczny wzrost wykorzystywania standardów w ciągu roku dzielącego badanie właściwe I i II. Dzięki coraz szerszemu zakresowi wiedzy na temat możliwości wykorzystania standardów oraz większej liczbie dostępnych standardów, wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej wzrosło o 12,1%. Potencjalnym „użytkownikiem” standardów powinny być instytucje z obszaru edukacji zawodowej. Analiza porównawcza wyników badania właściwego I i II pokazuje, że zakres wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do opracowywania i modyfikowania programów nauczania nadal nie jest zbyt duży w stosunku do oczekiwań. Widoczny jest tu jednak postęp. I tak, zastosowanie programów kształcenia, które opracowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych wzrosło o 10,8%. Wzrosła również (choć w znacznie mniejszym stopniu) liczba instytucji wykorzystujących programy nauczania zaktualizowane z wykorzystaniem standardów – o 2,7%. Większy wzrost zaobserwowano w przypadku zastosowania programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych – o 10,8%. Zaobserwowano również wzrost o 2,7% wykorzystania programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano posiłkując się standardami kwalifikacji zawodowych. Wzrosło o 10,8% wykorzystanie krajowych standardów do opracowywania standardów wymagań egzaminacyjnych. Tym samym potwierdzenie znalazła również teza, że wraz ze wzrostem ilości dostępnych standardów rosło będzie ich wykorzystanie przy opracowywaniu standardów wymagań egzaminacyjnych.

Rozdział 5

POTENCJALNE KORZYŚCI ZE STOSOWANIA STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W OPINIACH BADANYCH

Interesujące dane uzyskano w odpowiedzi na blok pytań dotyczących potencjalnych korzyści, jakie można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych dziedzinach czterech badanych obszarów.

5.1. Polityka zatrudnienia

W obszarze polityki zatrudnienia wyróżniono:

- pośrednictwo pracy;
- poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne;
- programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych;
- mobilność zawodową pracowników;
- weryfikację klasyfikacji zawodów i specjalności
- zawody regulowane
- zawody rzemieślnicze.

Odpowiedzi na pytania dotyczące korzyści w wyżej wyróżnionych dziedzinach, w których standardy kwalifikacji zawodowych są wykorzystywane w obszarze polityki zatrudnienia prezentują poniższe tabele. Zostały one porównane z wynikami badania I przeprowadzonego w 2006 roku.

W dziedzinie **pośrednictwa pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.1. Korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy

Korzyści	Liczba wskazań	%
Zwiększenie efektywności pracy	10	31,3
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	21	65,6
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	23	71,9
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	15	46,9
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	15	46,9
Promocja usług urzędu	3	9,4
Inne	0	0,0
Nie dotyczy	4	12,5

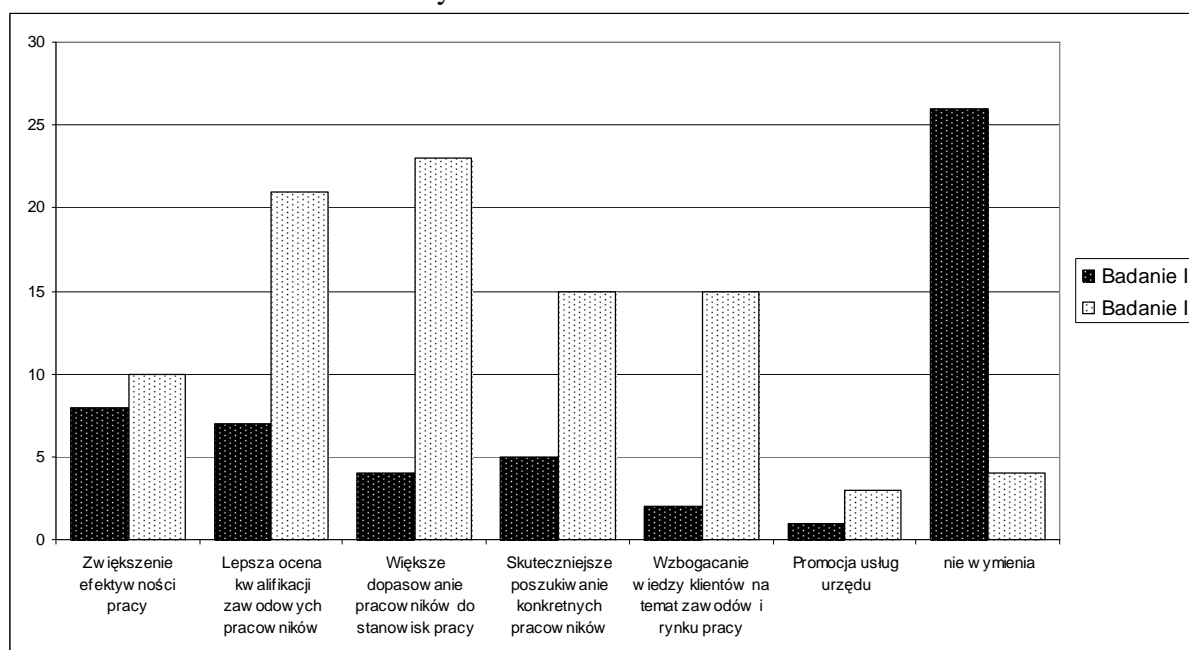
Z zestawienia wynika, że największe korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w pośrednictwie pracy można osiągnąć w większym dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy (71,9%) oraz lepszej ocenie kwalifikacji zawodowych pracowników (65,6%). Taka sama liczba respondentów wskazała skuteczniejsze poszukiwanie pracowników na określone stanowiska oraz wzbogacenie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy (46,9%). Najmniejsze korzyści ankietowani widzą dla promocji usług urzędu (9,4%).

W poniższej tabeli i diagramie porównano korzyści dla respondentów ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy w I i II badaniu.

Tabela 5.2. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Zwiększenie efektywności pracy	8	23,5	10	31,3
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	7	20,6	21	65,6
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	4	11,8	23	71,9
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	5	14,7	15	46,9
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,9	15	46,9
Promocja usług urzędu	1	2,9	3	9,4
nie dotyczy	26	76,5	4	12,5

Diagram 5.1. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy w badaniu właściwym I i II.



Jak można zauważyć na powyższym diagramie zdecydowanie więcej osób widzi korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy, niż w badaniu I właściwym. W każdej kategorii ta liczba wzrosła. Największe jednak różnice można zauważyć w większym dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy. Kolejnymi kategoriami, które znacząco uległy wzrostowi są: wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy, lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników i skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników. Poza tym zdecydowanie zmniejszyła się liczba osób, która nie wymieniła żadnej kategorii.

Interesującym wydaje się pokazanie zależności pomiędzy korzyściami płynącymi ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w pośrednictwie pracy, a udziałem w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Wśród badanych udział w pracach projektu wzięło 14 osób, a pozostałe 18 nie uczestniczyło w takiej formie. Wyniki procentowe zostały podane również w odniesieniu do powyższych liczb. Dotyczą one całego obszaru badawczego związanego z polityką zatrudnienia. Zatem można byłoby się spodziewać, iż osoby biorące udział w pracach projektu wykorzystają swoje wiadomości i umiejętności przy korzystaniu ze standardów kwalifikacji zawodowych. Czy tak jest w rzeczywistości? Szczegółowe informacje na ten temat zawiera poniższa tabela.

Tabela 5.3. Korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy a udział w pracach projektu

Korzyści:	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	N	%	N	%
Zwiększenie efektywności pracy	3	16,7	7	50,0
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	9	50,0	12	85,7
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	12	66,7	11	78,6
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	7	38,9	8	57,1
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	9	50,0	6	42,9
Promocja usług urzędu	2	11,1	1	7,1
Nie dotyczy	3	16,7	1	7,1
Ogółem	18	100,0	14	100,0

Wśród osób biorących udział w projekcie można również zauważyć większe korzyści z wykorzystania standardów w pośrednictwie pracy. Największe występują w kategorii: lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników oraz większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy. Wzbogacenie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy częściej było wybierane przez osoby nie będące uczestnikami projektu. Pozostałe kategorie są porównywalne.

W dziedzinie **poradnictwa zawodowego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.4. Korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym

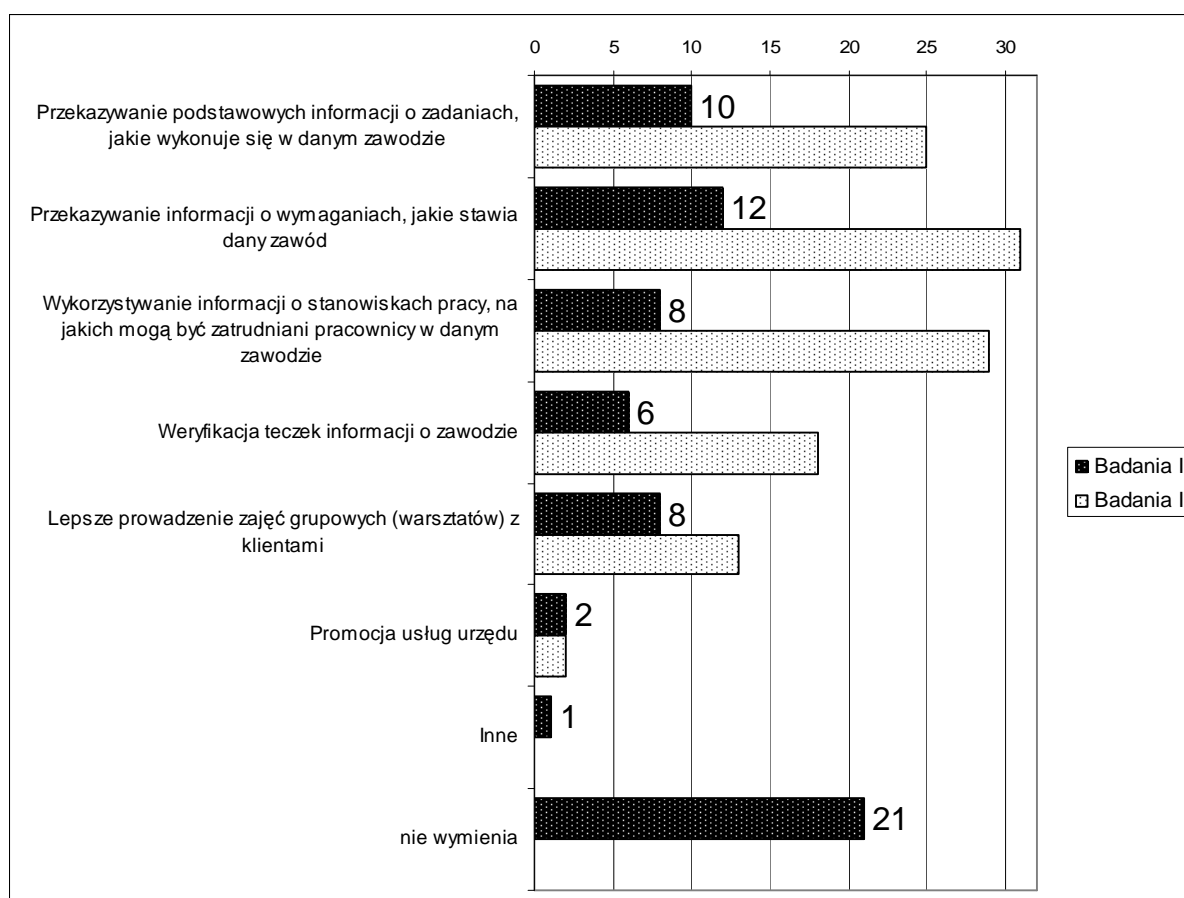
Korzyści	Liczba wskazań	%
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	25	78,1
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	31	96,9
Wykorzystywanie informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w danym zawodzie	29	90,9
Weryfikacja teczek informacji o zawodzie	18	56,3
Lepsze prowadzenie zajęć grupowych (warsztatów) z klientami	13	40,6
Promocja usług urzędu	2	6,3

Z powyższego zestawienia wynika, że największe korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym można uzyskać poprzez przekazywanie podstawowych informacji: o wymaganiach, jakie stawia dany zawód (96,9%), o stanowiskach, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w danym zawodzie (90,9%). Prawie 80% badanych widzi wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym w przekazywaniu podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie. Najmniej osób widzi wykorzystanie standardów w promocji usług urzędu. W dziedzinie poradnictwa zawodowego respondenci dostrzegają znacznie więcej korzyści niż w pośrednictwie pracy.

Tabela 5.5. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	10	29,4	25	78,1
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	12	35,3	31	96,9
Wykorzystywanie informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudniani pracownicy w danym zawodzie	8	23,5	29	90,9
Weryfikacja teczek informacji o zawodzie	6	17,6	18	56,3
Lepsze prowadzenie zajęć grupowych (warsztatów) z klientami	8	23,5	13	40,6
Promocja usług urzędu	2	5,9	2	6,3
Inne	1	2,9	0	0,0
Nie dotyczy	21	61,8	0	0,0

Diagram 5.2. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym w badaniu właściwym I i II.



W poradnictwie zawodowym respondenci widzą znacznie większe korzyści w stosowaniu standardów w roku 2007 w porównaniu do 2006 roku. Największe różnice w porównaniu do I badania dotyczą wykorzystywania informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudniani pracownicy w danym zawodzie. Liczba takich osób wzrosła o 21. Zwiększyła się również liczba osób dostrzegająca korzyści w następujących kategoriach: przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie oraz przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód.

Czy udział w pracach projektu ma wpływ na korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym? Odpowiedzi respondentów zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 5.6. Korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym a udział w pracach projektu

Korzyści:	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	14	77,8	11	78,6
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	18	100,0	13	92,2
Wykorzystywanie informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudniani pracownicy w danym zawodzie	17	94,4	12	87,7
Weryfikacja teczek informacji o zawodzie	9	50,0	9	64,3
Lepsze prowadzenie zajęć grupowych (warsztatów) z klientami	6	33,3	7	50,0
Promocja usług urzędu	1	5,6	1	7,1

Analizując powyższą tabelę można stwierdzić, iż udział w pracach projektu nie miał zasadniczego znaczenia dla korzystania ze standardów. Niewielkie różnice można zauważyć jedynie w dwóch elementach: przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód i wykorzystywanie informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudniani pracownicy w danym zawodzie. Tutaj o 5 osób więcej, nie będących uczestnikami projektu, zauważa korzyści. Należy jednak pamiętać, iż w tej kategorii badawczej również więcej osób nie uczestniczyło w badaniach.

W dziedzinie **doradztwa personalnego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.7. Korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym

Korzyści	Liczba wskazań	%
Zwiększenie efektywności pracy	12	37,5
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	21	65,6
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	22	68,8
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	19	59,4
Opracowanie profili kompetencyjnych dla stanowisk pracy	14	43,8
Nie dotyczy	3	9,4

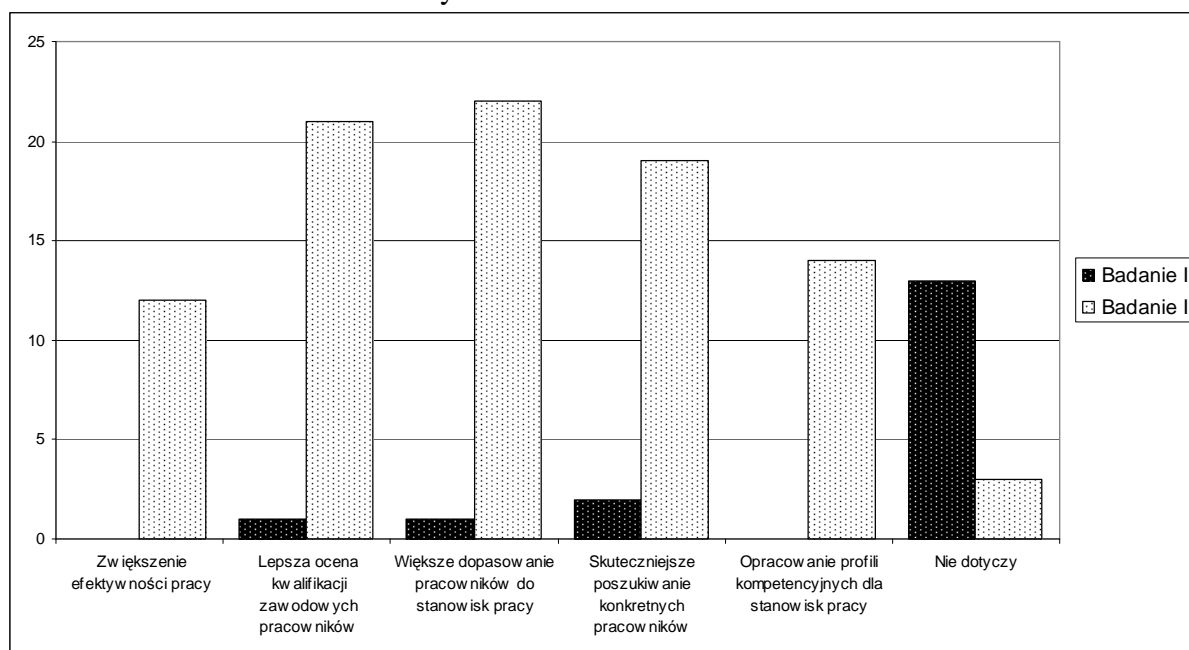
Dwadzieścia dwie osoby (68,8%) wskazały, że standardy mogą się okazać przydatne w skuteczniejszym poszukiwaniu pracowników na określone stanowiska pracy. Niewiele mniej bo 65,6% wskazało lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych. Zwiększenie efektywności pracy to zdaniem zaledwie 12 ankietowanych, korzyści płynące ze standardów dla doradztwa personalnego.

Interesująco przedstawia się porównanie korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym w badaniu właściwym I i II. Ilustracją wyników badań jest poniższa tabela oraz diagram.

Tabela 5.8. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym w badaniu właściwym I i II.

Korzyści:	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Zwiększenie efektywności pracy	0	0,0	12	37,5
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	1	6,7	21	65,6
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	1	6,7	22	68,8
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	2	13,3	19	59,4
Opracowanie profili kompetencyjnych dla stanowisk pracy	0	0,0	14	43,8
Nie dotyczy	13	86,7	3	9,4

Diagram 5.3. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym w badaniu właściwym I i II.



W pierwszym etapie badawczym zaledwie dwie osoby w doradztwie personalnym wskazały na korzyści płynące ze standardów. W roku 2007 na każdy element było kilkanaście lub ponad 20 wskazań. Wyniki badań w obszarze polityki zatrudnienia związanej z doradztwem personalnym świadczą o większej świadomości korzyści płynącej z wykorzystania standardów, co być może wynika z lepszej znajomości tematyki przez respondentów.

W kolejnej tabeli zostały przedstawiane korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym a udział badanych w pracach projektu.

Tabela 5.9. Korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Zwiększenie efektywności pracy	5	27,8	7	50,0
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	7	38,9	14	100,0
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	12	66,7	10	71,4
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	8	44,4	11	78,6
Opracowanie profili kompetencyjnych dla stanowisk pracy	7	38,9	7	50,0
Nie dotyczy	3	16,7	0	0,0

Wśród osób biorących udział w badaniach wszyscy widzą korzyści ze stosowania standardów podczas oceny kwalifikacji zawodowych pracowników. Wysokie korzyści ze stosowania standardów, zarówno wśród osób biorących jak i nie udział w pracach projektu, respondenci przyznali większemu dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy.

W zakresie tworzenia **programów aktywizacji zawodowej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.10. Korzyści ze stosowania standardów w programach aktywizacji zawodowej

Korzyści	Liczba wskazań	%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych bezrobotnych	18	56,3
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	25	78,1
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	25	78,1
Zajęcia grupowe	9	28,1
Opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych	23	71,9
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	20	62,5
Nie dotyczy	2	6,3

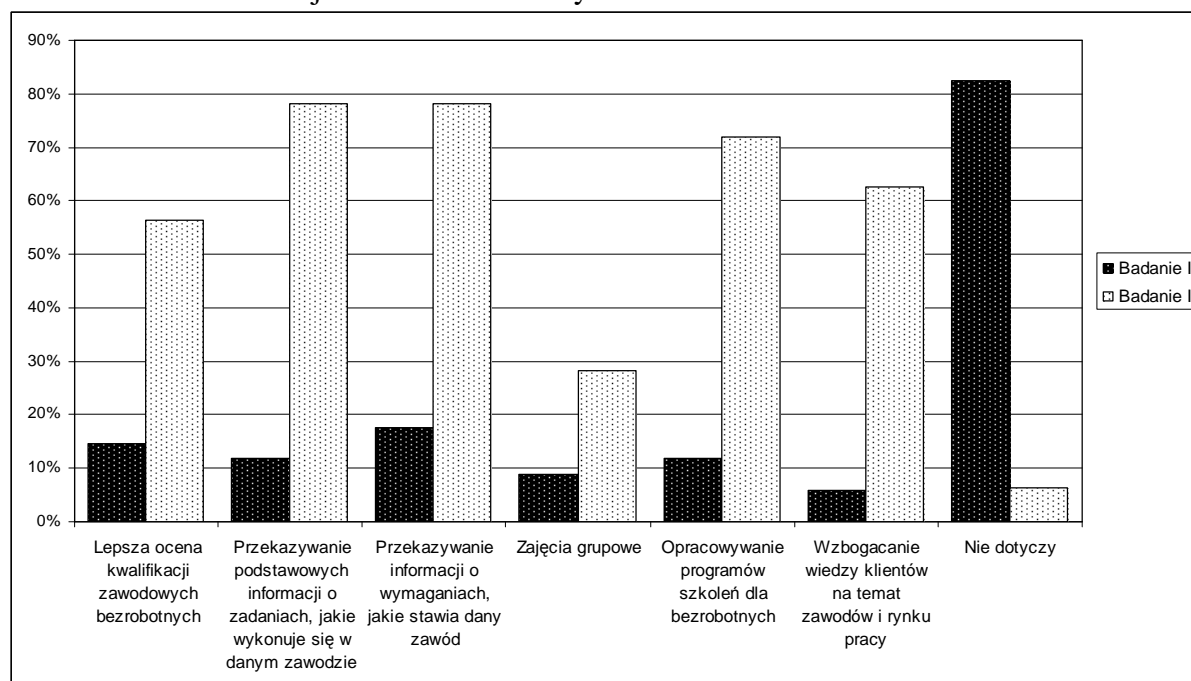
W programach aktywizacji zawodowej bezrobotnych dostrzeżono korzyści w przekazywaniu informacji o wymaganiach stawianych pracownikom do zawodów (78,1%) oraz w informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód (78,1%). Opracowywaniu programów szkoleń dla bezrobotnych to element programów aktywizacji zawodowej na który wskazało 71,9% badanych. Z kolei zajęcia grupowe zaznaczyło zaledwie 28% ankietowanych.

Biorąc pod uwagę cel badań interesuje wydaje się porównanie powyższych badań w 2006 i 2007 roku. Wyniki zawiera poniższa tabela oraz diagram.

Tabela 5.11. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w programach aktywizacji zawodowej w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych bezrobotnych	5	14,7	18	56,3
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	4	11,8	25	78,1
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	6	17,6	25	78,1
Zajęcia grupowe	3	8,8	9	28,1
Opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych	4	11,8	23	71,9
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,9	20	62,5
Nie dotyczy	28	82,4	2	6,3

Diagram 5.4. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w programach aktywizacji zawodowej w badaniu właściwym I i II.



Podobnie jak w doradztwie personalnym, znaczący odsetek badanych w stosunku do I etapu badawczego widzi korzyści ze stosowania standardów. Największy przyrost występuje (o 21 osób) w przekazywaniu podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie, a następnie w opracowaniu programów szkolenia dla bezrobotnych oraz przekazywaniu informacji jakie stawia dany zawód (o 19 osób). We wszystkich kategoriach jest zmiana pozytywna.

Czy udział w pracy projektów wpłynął również pozytywnie na wykorzystanie standardów?

Odpowiedź na to pytanie zawiera poniższa tabela.

Tabela 5.12. Korzyści ze stosowania standardów w programach aktywizacji zawodowej a udział w pracach projektu

Korzyści:	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych bezrobotnych	8	44,4	10	71,4
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	13	72,2	12	85,7
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	15	83,3	10	71,4
Zajęcia grupowe	3	16,7	6	42,9
Opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych	13	72,2	10	71,4
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	10	55,6	10	71,4
nie dotyczy	2	11,1	0	0,0

Osoby biorące udział w pracach projektu w większości również widzą korzyści ze stosowania standardów w ich pracy zawodowej. Największy odsetek badanych wskazał na przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie (85,7%). Ponad 70% wyróżniło również: lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych bezrobotnych, przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód, opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych oraz wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy. Wśród osób nie biorących udziału w pracach projektu również jest znaczny odsetek widzących korzyści ze stosowania standardów. Dotyczy to przede wszystkim przekazywania informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód. Niewiele mniejszy odsetek badanych (ponad 70%) wskazał, podobnie jak osoby uczestniczące w pracach projektu, na: przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód, opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż osoby uczestniczące w pracach projektu w nieznacznie większym stopniu widzą korzyści w stosowaniu standardów kwalifikacji zawodowych.

W dziedzinie **mobilności zawodowej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.13. Korzyści ze stosowania standardów przy mobilności zawodowej

Korzyści	Liczba wskazań	%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	18	56,3
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	22	68,8
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	25	78,1
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	17	53,1
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	18	56,3
nie dotyczy	0	0,0

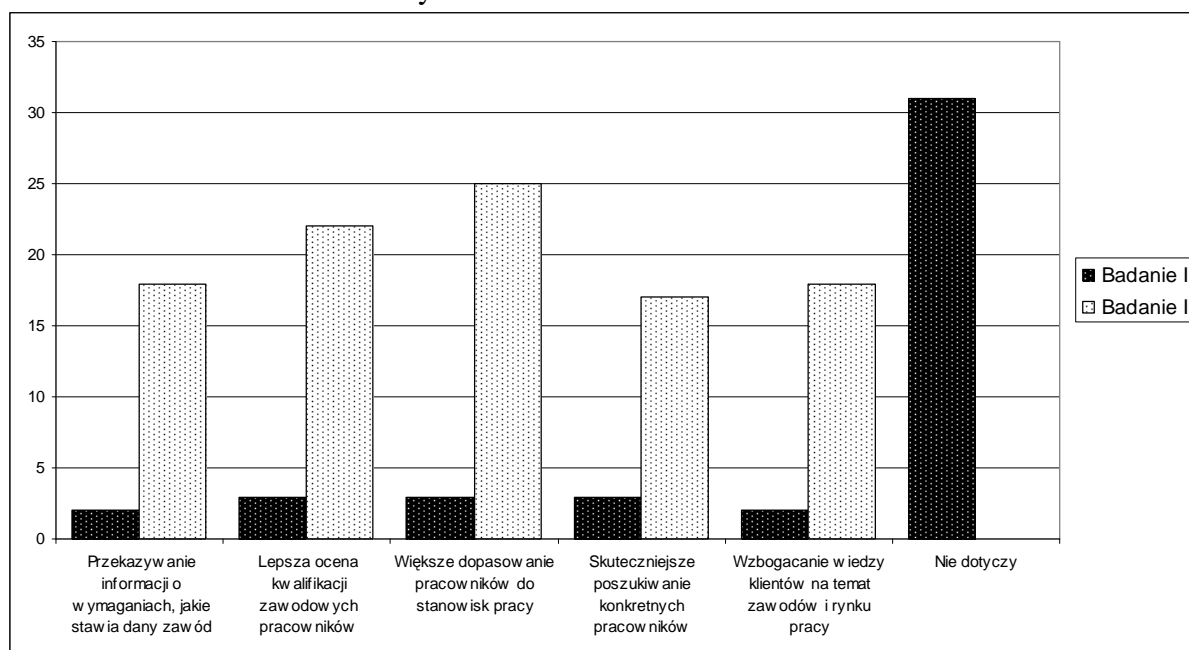
Zestawienie wskazuje na połowiczną orientację respondentów w możliwościach wykorzystywania standardów w problemach związanych z mobilnością zawodową pracowników. Jedynie na dopasowanie pracowników do stanowisk pracy wskazało prawie 80%. Została również pozytywnie oceniona lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników (68,8%). Ogólnie można jednak stwierdzić, że badani z obszaru polityki zatrudnienia w większości widzą korzyści ze stosowania standardów w dziedzinie mobilności zawodowej.

W poniższej tabeli i diagramie porównano wyniki badania przeprowadzonego w 2006 i 2007 roku.

Tabela 5.14. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w mobilności zawodowej w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	2	5,9	18	56,3
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	3	8,8	22	68,8
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	3	8,8	25	78,1
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	3	8,8	17	53,1
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,9	18	56,3
Nie dotyczy	31	91,2	0	0,0

Diagram 5.5. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w mobilności zawodowej w badaniu właściwym I i II.



Podobnie jak w poprzednich dziedzinach związanych z polityką zatrudnienia, respondenci zdecydowanie w większym stopniu, w II etapie badawczym w porównaniu z pierwszym, widzą korzyści ze stosowania standardów zawodowych w ich pracy. Korzyści zostały dostrzeżone we wszystkich kategoriach badawczych. Największe zanotowano w dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy. Kolejna kategoria badawcza, gdzie różnice pomiędzy I i II etapem badań są znaczące to: lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników. Ogólnie można stwierdzić, że czynnik czasu wpłynął pozytywnie na wiedzę ankietowanych w zakresie korzyści ze stosowania standardów.

Poniżej przedstawiono korzyści ze stosowania standardów przy mobilności zawodowej a udział w pracach projektu (Tabela 5.15.).

Tabela 5.15. Korzyści ze stosowania standardów przy mobilności zawodowej a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	7	38,9	11	78,6
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	11	61,1	11	78,6
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	14	77,8	11	78,6
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	10	55,6	7	50,0

Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	10	55,6	8	57,1
nie dotyczy	2	11,1	0	0,0

Na podstawie powyższej tabeli można stwierdzić, że udział w pracach projektu nie wpłynął w zasadniczy sposób na opinię badanych w sprawie korzyści wynikających ze stosowania standardów. Jedynym wyjątkiem jest przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód. Większy odsetek badanych biorących udział w pracach projektu, niż nie będących jego uczestnikami zauważa korzyści w wymienionej dziedzinie mobilności zawodowej.

W zakresie **klasyfikacji zawodów i specjalności** (KZiS) wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.16. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności

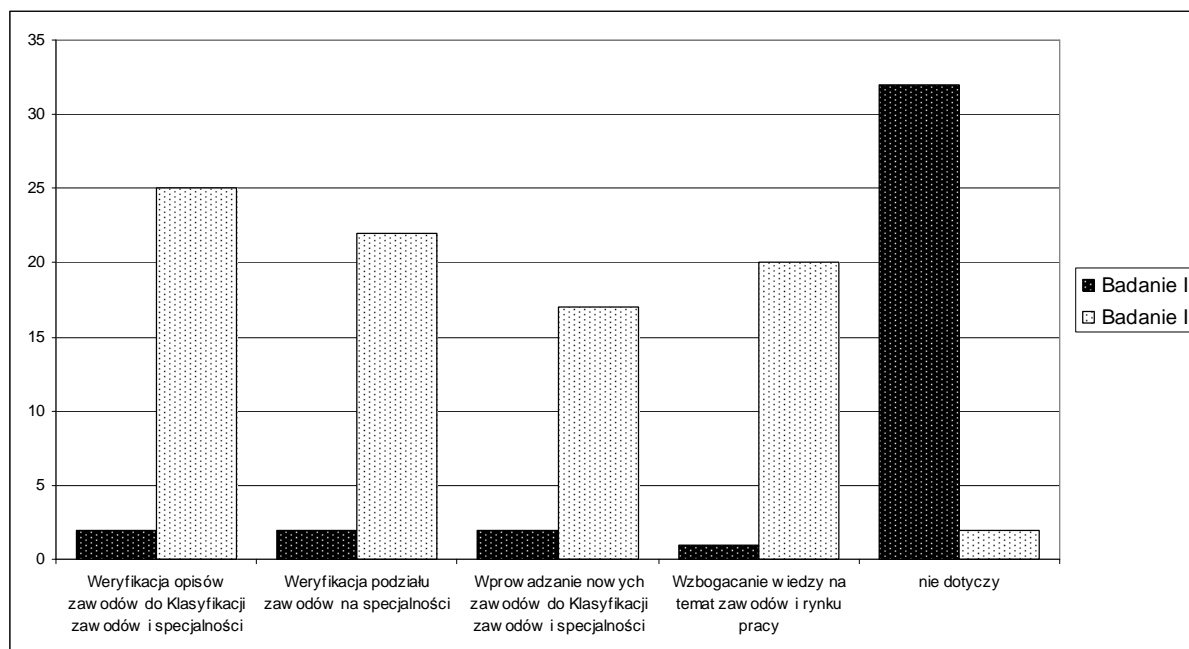
Korzyści	Liczba wskazań	%
Weryfikacja opisów zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	25	78,1
Weryfikacja podziału zawodów na specjalności	22	68,8
Wprowadzanie nowych zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	17	53,1
Wzbogacanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy	20	62,5
nie dotyczy	2	6,3

Zestawienie wskazuje na możliwości zastosowania standardów do weryfikacji KZiS. Najwięcej osób wskazało (78,1%), że standardy mogłyby być wykorzystywane do opisów zawodów i specjalności, do weryfikacji podziału zawodów na specjalności (68,8%) czy wzbogacania wiedzy na temat zawodami specjalności (62,5%). Ogólnie można stwierdzić, że ankietowani widzą wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności. Czy tak samo było w roku 2006? Ilustracją opinii porównującą I i II etap badawczy w opisywanej dziedzinie jest tabela 5.17. i diagram 5.6.

Tabela 5.17. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w obszarze weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Weryfikacja opisów zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	2	5,9	25	78,1
Weryfikacja podziału zawodów na specjalności	2	5,9	22	68,8
Wprowadzanie nowych zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	2	5,9	17	53,1
Wzbogacanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy	1	2,9	20	62,5
Nie dotyczy	32	94,1	2	6,3

Diagram 5.6. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w klasyfikacji zawodów i specjalności w badaniu właściwym I i II.



We wszystkich kategoriach badawczych, w opinii badanych, w porównaniu do roku 2006 nastąpił wzrost korzyści w stosowaniu standardów kwalifikacji zawodowych. Aż o 23 osoby więcej niż w roku 2006 widzi korzyści w weryfikacji opisów zawodów do klasyfikacji zawodów i specjalności. Również duża różnica jest w weryfikacji podziału zawodów na specjalności (20 osób więcej w porównaniu do I etapu badawczego) i wzbogacanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy (19 osób więcej w porównaniu do I etapu badawczego).

Poniżej w tabeli 5.18. przedstawiono korzyści ze stosowania standardów w obszarze weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności a udziałem w pracach projektu.

Tabela 5.18. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności a udział w pracach projektu

Korzyści:	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Weryfikacja opisów zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	13	72,2	12	85,7
Weryfikacja podziału zawodów na specjalności	10	56,6	12	85,7
Wprowadzanie nowych zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	9	50,0	8	57,1
Wzbogacanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy	12	66,7	8	57,1
Nie dotyczy	2	11,1	0	0,0

Udział w pracach projektu nie miał zasadniczego znaczenia w ocenie korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze klasyfikacji zawodów i specjalności.

Jakie korzyści, Pana(i) zdaniem, można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze zawodów regulowanych? Również na to pytanie odpowiadali ankietowani, a ich odpowiedzi przedstawia poniższa tabela

Tabela 5.19. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze zawodów regulowanych

Korzyści	Liczba wskazań	%
Opracowywanie opisów zawodów regulowanych	17	53,1%
Wykorzystywanie informacji o podstawach prawnych funkcjonowania zawodu	21	65,6
Wykorzystanie standardów w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych polskich pracowników w krajach Unii Europejskiej	23	71,9
Zgłaszanie zawodów do systemu uznawalności kwalifikacji zawodowych w krajach Unii Europejskiej	18	56,3
Wzbogacanie wiedzy osób uczestniczących w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych na temat zawodów	16	50,0
Nie wymienia	3	9,4

Znacząca liczba badanych zaznaczyła szereg korzyści, które można przypisać standardom kwalifikacji zawodowych w obszarze zawodów regulowanych. Do najważniejszych należy zaliczyć: wykorzystanie standardów w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych polskich pracowników w krajach Unii Europejskiej (71,9%) oraz wykorzystywanie informacji

o podstawach prawnych funkcjonowania zawodu (65,6%). Pozostałe kategorie w opinii 50% respondentów również są ważne jeśli uwzględnimy standardy kwalifikacji zawodowych. Te wypowiedzi są zaskakująco szczególnie jeśli uwzględnimy badania przeprowadzone w 2006 roku. Wówczas nie było żadnej pozytywnej opinii badanych.

Czy udział w pracach projektów miał znaczenie dla korzyści ze stosowania standardów w obszarze zawodów regulowanych? Odpowiedź na to pytanie została zawarta w tabeli 5.20.

Tabela 5.20. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze zawodów regulowanych a udział w pracach projektu

Korzyści:	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Opracowywanie opisów zawodów regulowanych	8	44,4	9	64,3
Wykorzystywanie informacji o podstawach prawnych funkcjonowania zawodu	9	50,0	12	85,7
Wykorzystanie standardów w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych polskich pracowników w krajach Unii Europejskiej	11	61,1	12	85,7
Zgłaszanie zawodów do systemu uznawalności kwalifikacji zawodowych w krajach Unii Europejskiej	11	61,1	7	50,0
Wzbogacanie wiedzy osób uczestniczących w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych na temat zawodów	7	38,9	9	64,3
Nie wymienia	3	16,7	0	0,0

Tylko w jednej kategorii badawczej, a mianowicie w zgłaszaniu zawodów do systemu uznawalności kwalifikacji zawodowych w krajach Unii Europejskiej więcej pozytywnych opinii było wśród osób nie będących uczestnikami szkoleń. W pozostałych kategoriach udział w projektach związany był z korzyściami ze stosowania standardów. Tak więc uczestnictwo w takiej formie wpłynęło pozytywnie na spostrzeżenie korzyści związanych ze standardami.

Jakie korzyści można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze zawodów rzemieślniczych? Odpowiedzi respondentów na tak postawione pytanie zawiera poniższa tabela.

Tabela 5.21. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze zawodów rzemieślniczych a udział w pracach projektu

Korzyści	Liczba wskazań	%
Weryfikacja programów nauczania w kształceniu pracowników w zawodach rzemieślniczych	24	75,0
Weryfikacja programów nauczania w szkoleniach pracowników w zawodach rzemieślniczych	24	75,0
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników wykonujących zawody rzemieślnicze	24	75,0
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy w zawodach rzemieślniczych	22	68,8
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników w zawodach rzemieślniczych	17	53,1
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów rzemieślniczych	14	43,8
Nie wymienia	1	3,1

W zawodach rzemieślniczych, podobnie jak w przypadku zawodów regulowanych, opinia respondentów o korzyściach ze stosowania standardów w poszczególnych kategoriach jest pozytywna. Trzy czwarte badanych największe korzyści widzi aż w trzech kategoriach badawczych, a mianowicie: weryfikacji programów nauczania w kształceniu pracowników w zawodach rzemieślniczych, weryfikacji programów nauczania w szkoleniach pracowników w zawodach rzemieślniczych oraz lepszej ocena kwalifikacji zawodowych pracowników wykonujących zawody rzemieślnicze. Najmniej pozytywnych opinii (43,8%) ankietowani przyznali zgłaszaniu zawodów do systemu uznawalności kwalifikacji zawodowych w krajach Unii Europejskiej. Nasuwa się jeszcze jedno podobieństwo z zawodami regulowanymi. W roku 2006 nie było żadnej pozytywnej opinii ankietowanych na temat korzyści ze stosowania standardów w tej kategorii badawczej.

W obszarze zawodów rzemieślniczych sprawdzono wpływ uczestnictwa w pracach projektu na korzyści ze stosowania standardów. Wypowiedzi respondentów zostały zawarte w poniższej tabeli.

Tabela 5.22. Korzyści ze stosowania standardów w obszarze zawodów rzemieślniczych a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Weryfikacja programów nauczania w kształceniu pracowników w zawodach rzemieślniczych	13	72,2	11	78,6
Weryfikacja programów nauczania w szkoleniach pracowników w zawodach rzemieślniczych	12	66,7	12	85,7
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników wykonujących zawody rzemieślnicze	12	66,7	12	85,7
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy w zawodach rzemieślniczych	11	61,1	11	78,6
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników w zawodach rzemieślniczych	10	55,6	7	50,0
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów rzemieślniczych	6	33,3	8	57,1
Nie wymienia	1	5,6	0	0,0

Udział w pracach projektu nie ma zasadniczego znaczenia w korzystaniu ze standardów w obszarze zawodów rzemieślniczych. Weryfikację programów nauczania w kształceniu pracowników w zawodach rzemieślniczych zaznaczyło 72% nie będących uczestnikami projektu i 78% w nich uczestniczących. Weryfikację programów nauczania w szkoleniach pracowników w zawodach rzemieślniczych i lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych pracowników wykonujących zawody rzemieślnicze analogicznie zakreśliło 67% i 86%. Mniejsze korzyści obie grupy dostrzegają we wzbogacaniu wiedzy klientów na temat zawodów rzemieślniczych

5.2. Ubezpieczenia społeczne

W obszarze ubezpieczeń społecznych odpowiedzi na pytania dotyczące korzyści w wyróżnionych dziedzinach, w których standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne, prezentują poniższe tabele. Wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- ocena ryzyka zawodowego
- dostosowania rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę
- orzecznictwo

W dziedzinie **oceny ryzyka zawodowego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.23. Korzyści ze stosowania standardów w ocenie ryzyka zawodowego

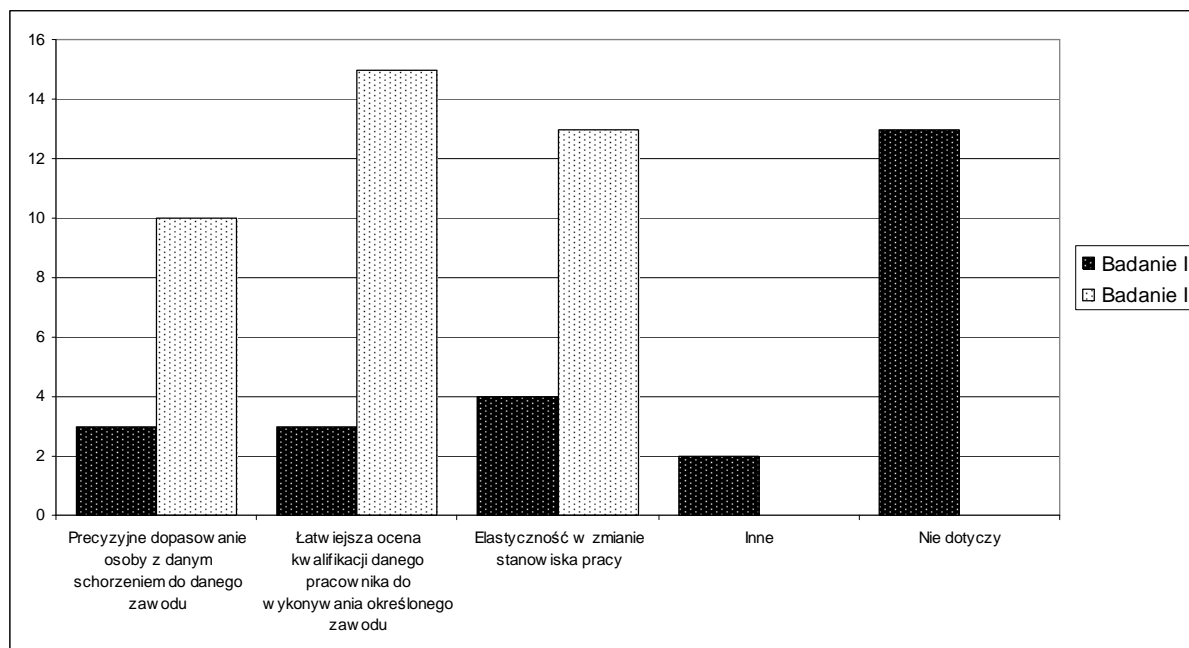
Korzyści:	Liczba wskazań	%
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	10	50,0
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	15	75,0
Elastyczność w zmianie stanowiska pracy	13	65,0

Respondenci wskazywali, że standardy mogą się przyczynić do łatwiejszej oceny kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu (75%) oraz do elastyczności w zmianie stanowiska pracy (65%) Połowa badanych wskazała precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu. Można zatem uznać, że respondenci dostrzegają korzyści ze stosowania standardów dla oceny ryzyka zawodowego w obszarze ubezpieczeń społecznych. Również porównanie wyników badania w tym zakresie w 2006 i 2007 roku jest korzystniejsze dla tego drugiego (por. tabela 5.24. i diagram 5.7.)

Tabela 5.24. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ocenie ryzyka zawodowego w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	3	15,0	10	50,0
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	3	15,0	15	75,0
Elastyczność w zmianie stanowiska pracy	4	20,0	13	65,0
Inne	2	10,0	0	0,0
Nie dotyczy	13	65,0	0	0,0

Diagram 5.7. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ocenie ryzyka zawodowego w badaniu właściwym I i II.



Na powyższym wykresie wyraźnie można zauważyć, że respondenci widzą większe korzyści płynące ze stosowania standardów w porównaniu do I etapu badawczego. Dotyczy to przede wszystkim łatwiejszej oceny kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu (o 12 osób więcej) i elastyczności w zmianie stanowiska pracy (o 9 osób więcej).

W zakresie **dostosowania rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.25. Korzyści ze stosowania standardów w dostosowaniu rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę lub pracującej

Korzyści	Liczba wskazań	%
Ułatwienie osobie niepełnosprawnej wejścia na rynek pracy „ogólny”, tj. niekoniecznie w zakładach pracy chronionej i nie w szczególnych warunkach	14	70,0
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	12	60,0
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	11	55,0
Ustalanie przeszkód formalno-prawnych oraz społecznych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	6	30,0
Ocena przyczyn ograniczeń w podjęciu pracy niepełnosprawnych w warunkach powszechnych	9	45,0

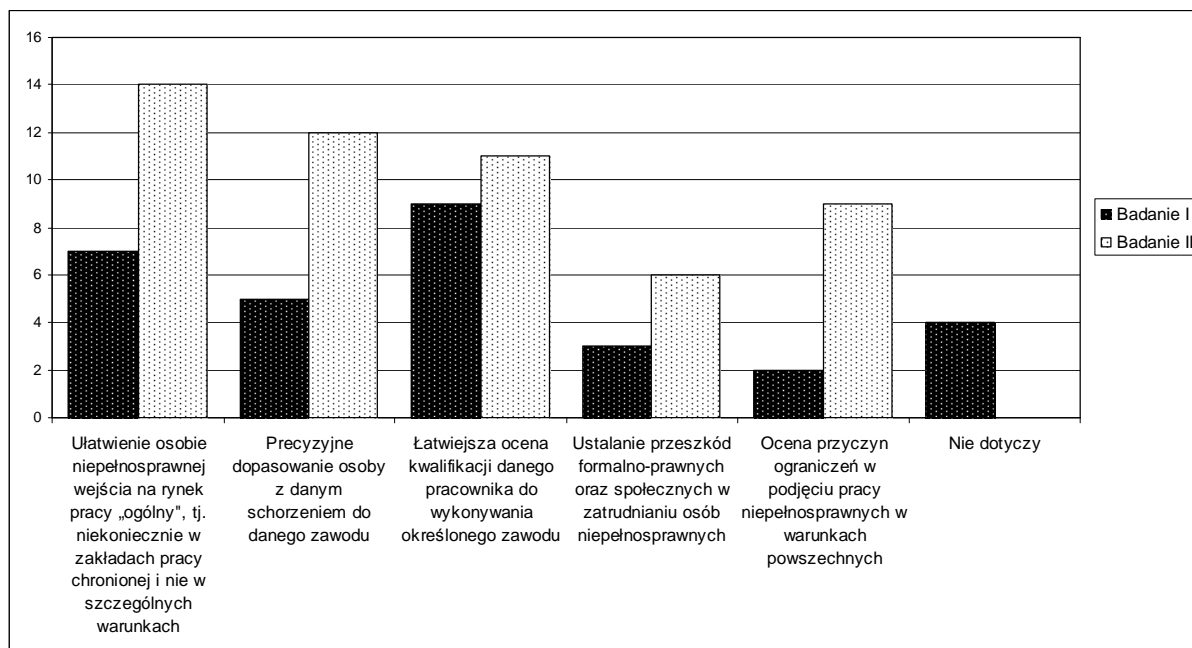
Stosunkowo wielu badanych spośród tych, którzy zajmowali się dziedziną dostosowania pracowników do niepełnosprawności wskazywało, że standardy mogą ułatwiać osobie niepełnosprawnej zatrudnienie w „normalnych warunkach” – nie tylko w zakładach pracy chronionej (70%). Wymieniano również możliwość precyzyjnego dopasowania osoby niepełnosprawnej do wykonywania zawodu (60%) oraz łatwiejszą kwalifikację do wykonywania określonego zawodu (55%). Warto zauważyć, że chociaż respondenci z tego obszaru stosunkowo słabo znają standardy, to również dostrzegają korzyści z ich stosowania.

Czy porównanie, tak jak w poprzednich dziedzinach związanych z ubezpieczeniami społecznymi, odpowiedzi na powyższe zagadnienie w obu etapach badawczych będzie korzystne dla 2007 roku? Odpowiedź na to pytanie znajdziemy analizując poniższą tabelę oraz diagram.

Tabela 5.26. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w dostosowaniu rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę lub pracującej w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Ułatwienie osobie niepełnosprawnej wejścia na rynek pracy „ogólny”, tj. niekoniecznie w zakładach pracy chronionej i nie w szczególnych warunkach	7	70,0	14	70,0
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	5	50,0	12	60,0
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	9	90,0	11	55,0
Ustalanie przeszkód formalno-prawnych oraz społecznych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	3	30,0	6	30,0
Ocena przyczyn ograniczeń w podjęciu pracy niepełnosprawnych w warunkach powszechnych	2	20,0	9	45,0
Nie dotyczy	4	40,0	0	0,0

Diagram 5.8. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w dostosowaniu rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę lub pracującej w badaniu właściwym I i II.



Podobnie, jak we wcześniejszych dziedzinach w obszarze ubezpieczeń społecznych, we wszystkich z nich wzrosła liczba osób, podkreślających korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych. W trzech kategoriach wystąpił największy przyrost, bo o 7 osób, podczas ułatwienia osobie niepełnosprawnej wejścia na rynek pracy „ogólny”, tj. niekoniecznie w zakładach pracy chronionej i nie w szczególnych warunkach, w precyzyjnym dopasowaniu osoby z danym schorzeniem do danego zawodu oraz dopasowaniu osoby z danym schorzeniem do danego zawodu. W porównaniu do roku 2006 zwiększyła się wyraźnie liczba osób również widzących korzyści ze stosowania standardów.

W zakresie **orzecznictwa** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.27. Korzyści ze stosowania standardów w orzecznictwie

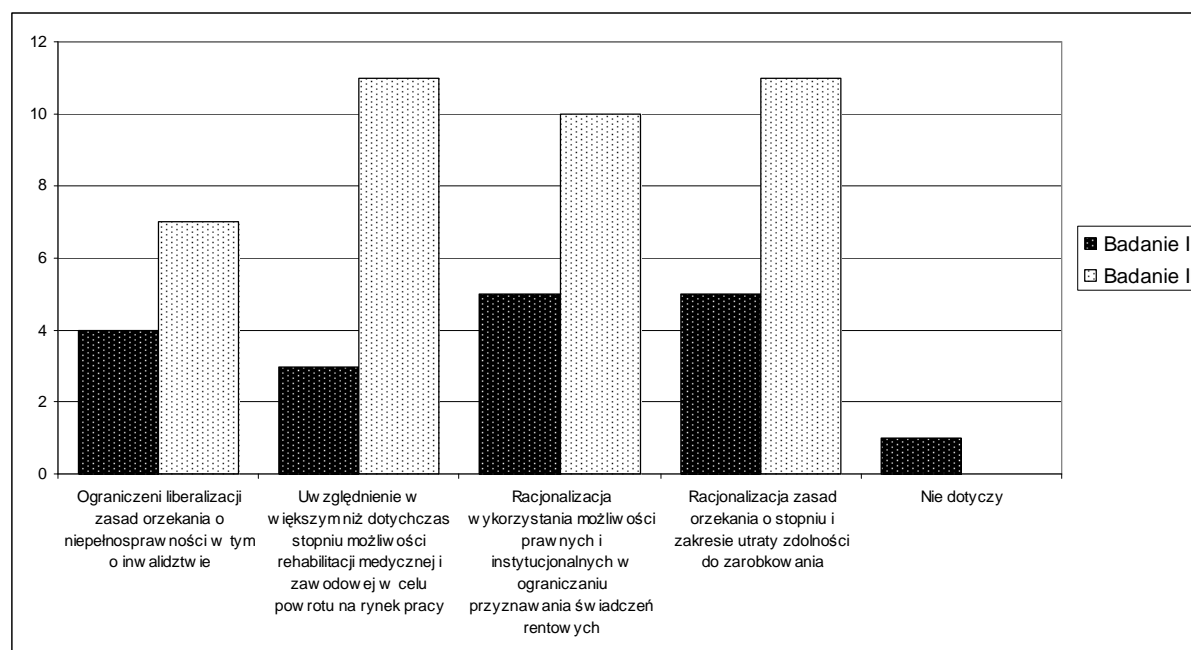
Korzyści	Liczba wskazań	%
Ograniczenie liberalizacji zasad orzekania o niepełnosprawności w tym o inwalidztwie	7	35,0
Uwzględnienie w większym niż dotychczas stopniu możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy	11	55,0
Racjonalizacja wykorzystania możliwości prawnych i instytucjonalnych w ograniczaniu przyznawania świadczeń rentowych	10	50,0
Racjonalizacja zasad orzekania o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania	11	55,0

Zestawienie wskazuje, że standardy w orzecznictwie mogą przyczynić się do uwzględnienia w większym niż dotychczas stopniu możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy (55% badanych) i racjonalnego stosowania zasad orzekania o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania (55% badanych). Połowa badanych zaznaczyła bardziej racjonalne wykorzystanie możliwości prawnych i instytucjonalnych w ograniczaniu świadczeń rentowych. W porównaniu z rokiem 2006 większa liczba osób dostrzega korzyści ze stosowania standardów (tabela 5.28. i diagram 5.9.)

Tabela 5.28. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w orzecznictwie w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Ograniczenie liberalizacji zasad orzekania o niepełnosprawności w tym o inwalidztwie	4	57,1	7	35,0
Uwzględnienie w większym niż dotychczas stopniu możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy	3	42,9	11	55,0
Racjonalizacja wykorzystania możliwości prawnych i instytucjonalnych w ograniczaniu przyznawania świadczeń rentowych	5	71,4	10	50,0
Racjonalizacja zasad orzekania o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania	5	71,4	11	55,0
Nie dotyczy	1	14,3	0	0,0

Diagram 5.9. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w orzecznictwie w badaniu właściwym I i II.



Uwzględnienie w większym, niż dotychczas stopniu, możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy – taką odpowiedź zaznaczyło o 8 osób więcej w porównaniu do roku 2006. We wszystkich kategoriach w orzecznictwie nastąpił przyrost osób widzących korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

5.3. Polityka kadrowa przedsiębiorstw

W obszarze polityki kadrowej wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- tworzenie opisów stanowisk i profili kompetencyjnych
- rekrutacja pracowników
- ocena i selekcja pracowników
- rozwój zawodowy pracowników
- wartościowanie pracy
- wynagrodzenia
- ochrona pracy

W opisie badań dokonano porównania wyników badań ankietowych w I i II badaniu właściwym. Wszystkie wyliczenia procentowe przedstawione w poniższych tabelach (tab. 5.30, 5.32, 5.34, 5.36, 5.38, 5.40, 5.42), dające porównanie wyników w badaniu I i II zostały odniesione do liczby respondentów w badaniu I, to jest do 23 osób oraz w badaniu II, to jest do 25 osób.

W **tworzeniu opisów stanowisk i profili kompetencyjnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.29. Korzyści ze stosowania standardów w tworzeniu opisów zawodów i profili kompetencyjnych

Korzyści	Liczba wskazań	%
Ujednoczenie, uporządkowanie poszczególnych zawodów	18	72,0
Jednoznaczne kryteria wymagań w stosunku do pracowników	19	76,0
Usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa	5	20,0
Ułatwienie potrzeb szkoleniowych	17	68,0
Profesjonalne opracowanie ścieżek kariery zawodowej	10	40,0
Standard jest dokumentem podstawowym, wg którego wykonuje się określone czynności zawodowe na stanowiskach pracy	10	40,0
nie dotyczy	1	4,0

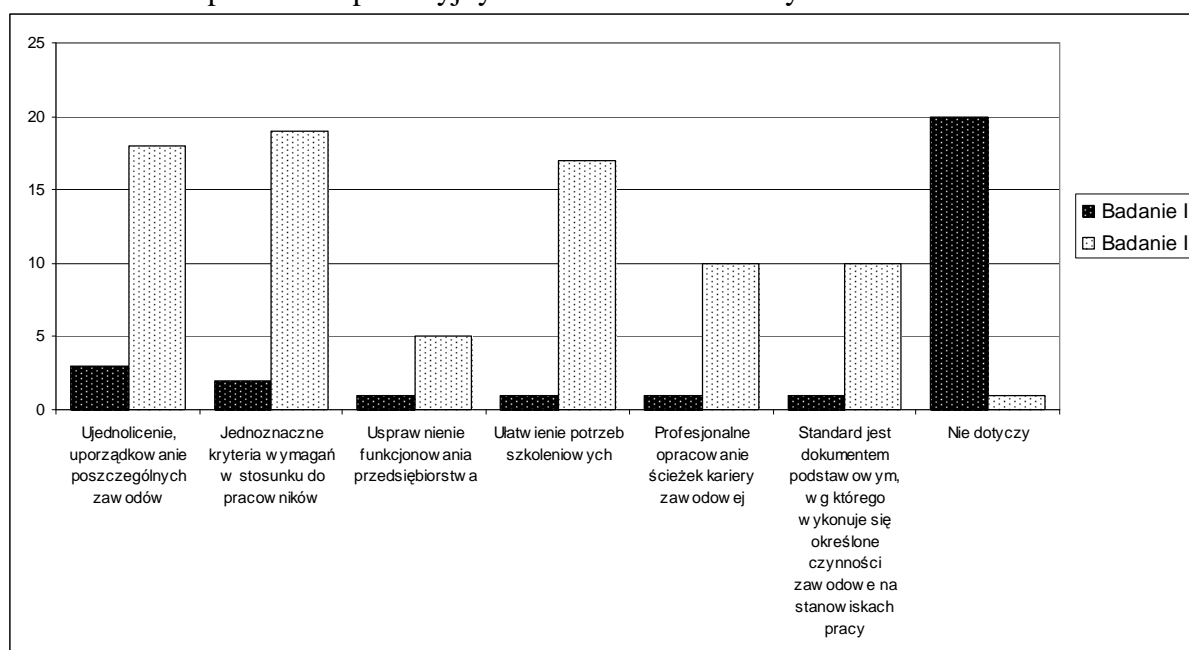
Powyższe zestawienie wskazuje na największe korzyści, dotyczące ujednoczenia i uporządkowania wiedzy o poszczególnych zawodach (72%) oraz wprowadzenia jednoznacznych kryteriów wymagań do określonych zawodów (76%). Prawie 70% badanych upatruje korzyści również w ułatwianiu analizy potrzeb szkoleniowych. Najmniejsze korzyści ankietowani wiążą z usprawnianiem funkcjonowania przedsiębiorstw (20%).

W porównaniu do roku 2006 ankietowani zaznaczyli znacznie więcej korzyści w tworzeniu opisów zawodów i profili kompetencyjnych wynikających ze standardów kwalifikacji zawodowych (tabela 5.30. i diagram 5.10).

Tabela 5.30. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w tworzeniu opisów zawodów i profili kompetencyjnych w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Ujednoczenie, uporządkowanie poszczególnych zawodów	3	13	18	72,0
Jednoznaczne kryteria wymagań w stosunku do pracowników	2	8,7	19	76,0
Usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa	1	4,3	5	20,0
Ułatwienie potrzeb szkoleniowych	1	4,3	17	68,0
Profesjonalne opracowanie ścieżek kariery zawodowej	1	4,3	10	40,0
Standard jest dokumentem podstawowym, wg którego wykonuje się określone czynności zawodowe na stanowiskach pracy	1	4,3	10	40,0
Nie dotyczy	20	87,0	1	4,0

Diagram 5.10. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w tworzeniu opisów zawodów i profili kompetencyjnych w badaniu właściwym I i II.



We wszystkich kategoriach badawczych można zauważyć znaczący przyrost korzyści ze stosowania standardów. Ankietowani zaznaczyli największy przyrost w następujących elementach: jednoznaczne kryteria wymagań w stosunku do pracowników (o 17 osób), ułatwienie potrzeb szkoleniowych (o 16 osób) oraz ujednoczenie, uporządkowanie poszczególnych zawodów (o 15 osób)

W **rekrutacji pracowników** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.31. Korzyści ze stosowania standardów w zakresie rekrutacji pracowników

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Szansa na lepsze, skuteczniejsze obsadzanie stanowisk	13	52,0
Doskonalenie systemu rekrutacji	11	44,0
Ułatwia precyzyjne zredagowanie ogłoszenia dotyczącego rekrutacji na poszczególne stanowiska	12	48,0
Opracowanie wymagań kwalifikacyjnych	18	72,0
Lepsze, konkretniejsze określenie wymagań w stosunku do kandydatów	7	28,0
Prawo wykonywania zawodu	8	32,0
Możliwość zatrudnienia odpowiednio przygotowanych pracowników na dane stanowisko pracy	13	52,0
Inne	1	4,0
Nie dotyczy	2	8,0

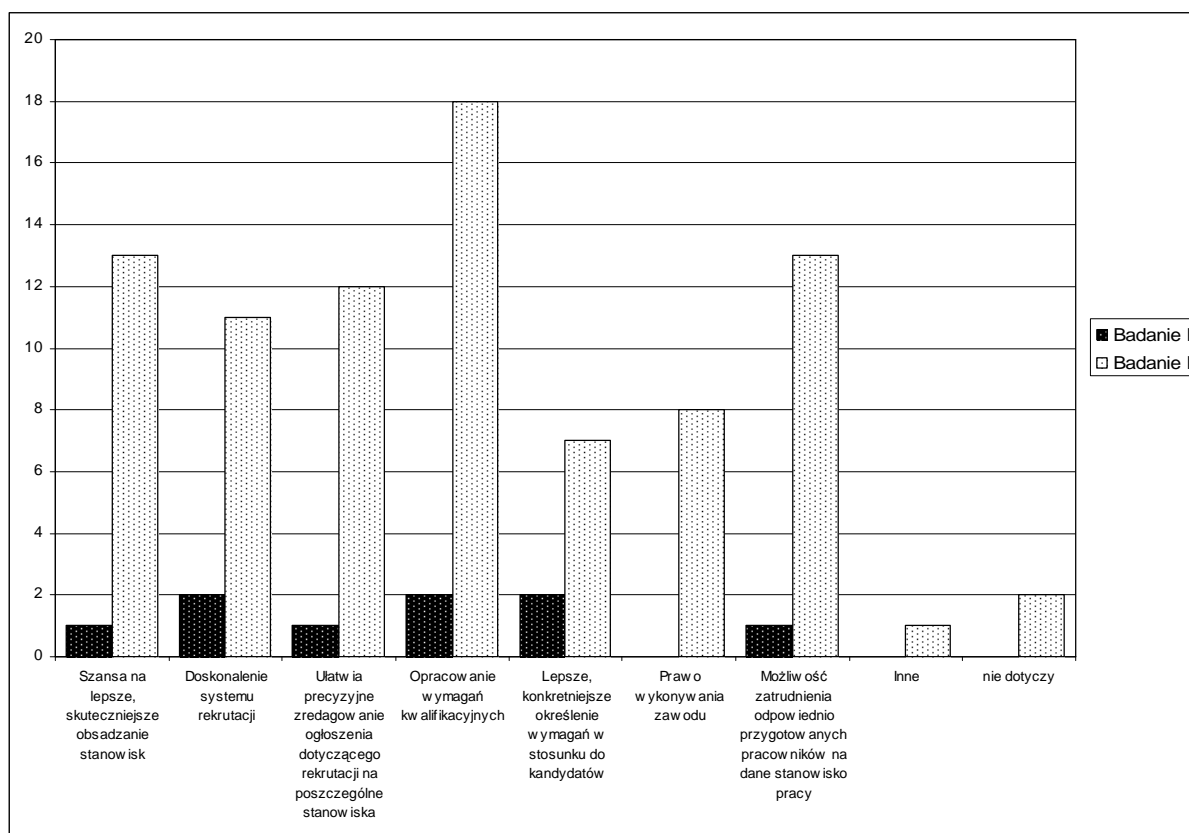
Przedstawiciele instytucji polityki kadrowej dostrzegają korzyści płynące ze standardów rekrutacji pracowników. Największy odsetek badanych wskazało korzyści w opracowaniu wymagań kwalifikacyjnych (72%). Około 50% badanych wskazało na: szansę na lepsze, skuteczniejsze obsadzanie stanowisk, możliwość zatrudniania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz ułatwienie w precyzyjnym zredagowaniu ogłoszenia dotyczącego rekrutacji na poszczególne stanowiska. Pozostałe kategorie są dostrzegane przez mniejszą liczbę ankietowanych. Poza wyżej wyliczonymi kategoriami była również następująca wypowiedź: „Dobrze obsadzony pracownik firmy jest podstawą w dobrym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, wiąże się to z rozwojem i sukcesem firmy, szansą kariery dla tej konkretnej osoby”.

Poniżej porównano wypowiedzi respondentów uczestniczących w I i II etapie badawczym w zakresie rekrutacji pracowników.

Tabela 5.32. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie rekrutacji pracowników w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Szansa na lepsze, skuteczniejsze obsadzanie stanowisk	1	4,3	13	52,0
Doskonalenie systemu rekrutacji	2	8,7	11	44,0
Ułatwia precyzyjne zredagowanie ogłoszenia dotyczącego rekrutacji na poszczególne stanowiska	1	4,3	12	48,0
Opracowanie wymagań kwalifikacyjnych	2	8,7	18	72,0
Lepsze, konkretniejsze określenie wymagań w stosunku do kandydatów	2	8,7	7	28,0
Prawo wykonywania zawodu	0	0,0	8	32,0
Możliwość zatrudnienia odpowiednio przygotowanych pracowników na dane stanowisko pracy	1	4,3	13	52,0
Inne	0	0,0	1	4,0
nie dotyczy	0	0,0	2	8,0

Diagram 5.11. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie rekrutacji pracowników w badaniu właściwym I i II.



Podobnie jak w poprzednich dziedzinach badawczych ankietowani dostrzegli znacznie więcej korzyści, niż podczas badania w 2006 roku. Największy przyrost pozytywnych opinii dotyczy opracowania wymagań kwalifikacyjnych (pierwsze badanie dwie pozytywne opinie, drugie – 18).

W **ocenie i selekcji pracowników** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.33. Korzyści ze stosowania standardów w ocenie i selekcji pracowników

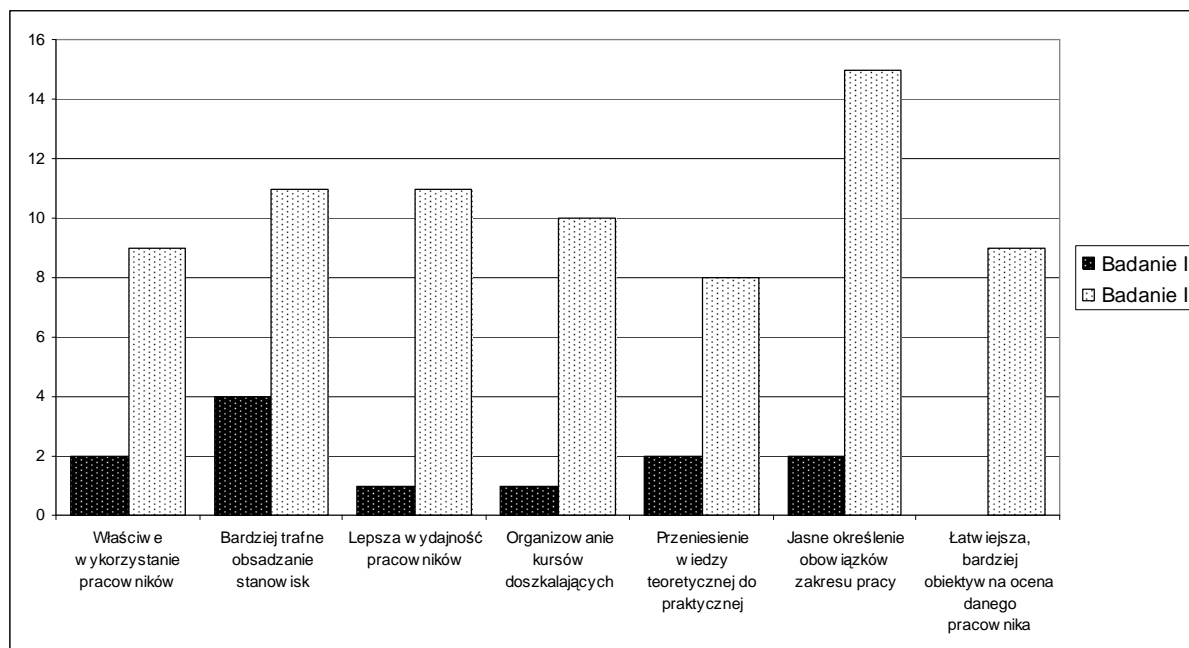
Korzyści:	Liczba wskazań	%
Właściwe wykorzystanie pracowników	9	36,0
Bardziej trafne obsadzanie stanowisk	11	44,0
Lepsza wydajność pracowników	11	44,0
Organizowanie kursów doszkalających	10	40,0
Przeniesienie wiedzy teoretycznej do praktycznej	8	32,0
Jasne określenie obowiązków zakresu pracy	15	60,0
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	9	36,0
nie dotyczy	0	0,0

Z zestawienia wynika, że standardy mogą przyczynić się do określenia obowiązków i zakresu pracy pracowników (60% badanych). Ponad 40% badanych zauważa korzyści ze stosowania standardów również w trafnym obsadzaniu stanowisk, lepszej wydajności pracowników i organizowaniu kursów doszkalających. Również porównanie wyników badania I i II zdecydowanie wskazuje na więcej wypowiedzi pozytywnych we wszystkich kategoriach badawczych w II etapie (tabela 5.34 i diagram 5.12.).

Tabela 5.34. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ocenie i selekcji pracowników w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Właściwe wykorzystanie pracowników	2	8,7	9	36,0
Bardziej trafne obsadzanie stanowisk	4	17,4	11	44,0
Lepsza wydajność pracowników	1	4,3	11	44,0
Organizowanie kursów doszkalających	1	4,3	10	40,0
Przeniesienie wiedzy teoretycznej do praktycznej	2	8,7	8	32,0
Jasne określenie obowiązków zakresu pracy	2	8,7	15	60,0
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	0	0,0	9	36,0

Diagram 5.12. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ocenie i selekcji pracowników w badaniu właściwym I i II.



Największy przyrost pozytywnych opinii z zakresu korzyści z wykorzystania standardów dotyczy określania obowiązków i zakresu pracy pracowników (o 13 osób). O dziesięć osób więcej wskazało na lepszą wydajność pracowników, a o dziewięć na organizowanie kursów doszkalających. Należy podkreślić, iż we wszystkich kategoriach badawczych zwiększyła się liczba osób widzących korzyści ze stosowania standardów w ocenie i selekcji pracowników.

W planowaniu **rozwoju zawodowego** pracowników wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.35. Korzyści ze stosowania standardów w zakresie rozwoju zawodowego pracowników

Korzyści	Liczba wskazań	%
Lepsze wykorzystanie potencjału pracowników	10	40,0
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia	13	52,0
Doskonalenie systemu szkoleń	10	40,0
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	14	56,0
Profesjonalne opracowanie ścieżki kariery zawodowej pracowników	8	32,0
nie dotyczy	1	4,0

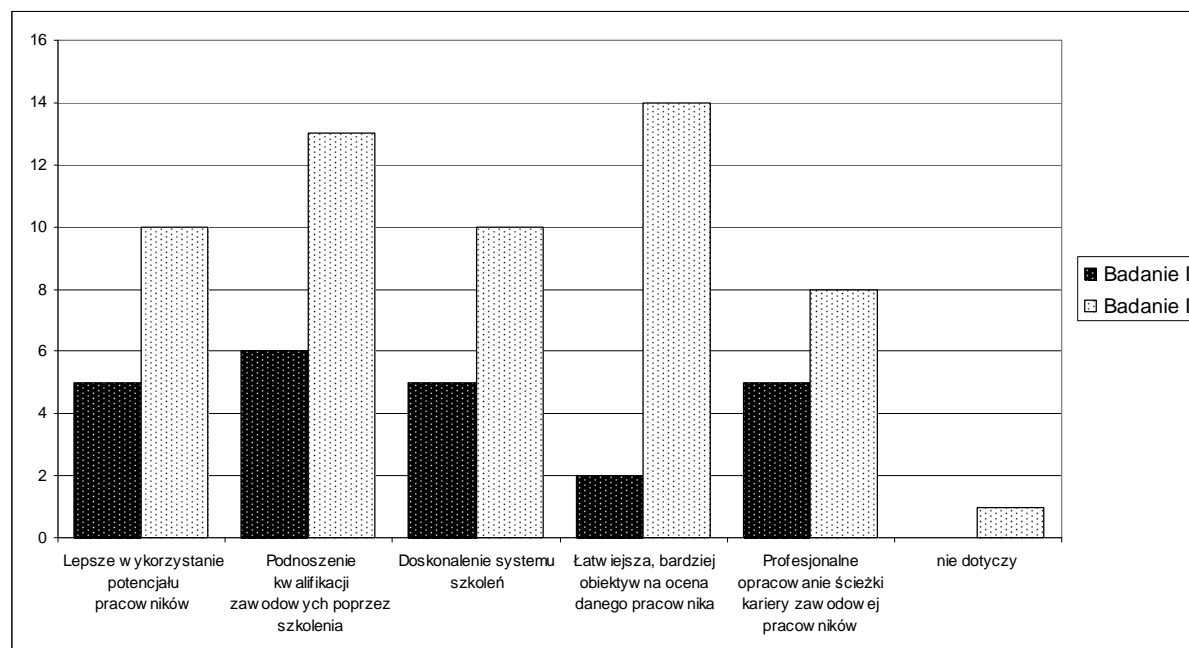
Ponad 50% ankietowanych wskazywało na następujące korzyści płynące z wykorzystywania standardów w rozwoju zawodowym pracowników: podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia, łatwiejszą i bardziej obiektywną ocenę danego pracownika.

Porównując wyniki badania I i II należy zauważyć przyrost pozytywnych opinii w badanym obszarze (tabela 5.36. i diagram 5.13.).

Tabela 5.36. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie rozwoju zawodowego pracowników w badaniu właściwym I i II.

Korzyści:	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Lepsze wykorzystanie potencjału pracowników	5	21,7	10	40,0
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia	6	26,1	13	52,0
Doskonalenie systemu szkoleń	5	21,7	10	40,0
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	2	8,7	14	56,0
Profesjonalne opracowanie ścieżki kariery zawodowej pracowników	5	21,7	8	32,0
nie dotyczy	0	0	1	4,0

Diagram 5.13. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie rozwoju zawodowego pracowników w badaniu właściwym I i II.



Aż 12 osób więcej w 2007 roku w porównaniu z rokiem 2006 wskazało na łatwiejszą, bardziej obiektywną ocenę danego pracownika. W pozostałych kategoriach przyrost pozytywnych wypowiedzi był również znaczący.

W **wartościowaniu pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.37. Korzyści ze stosowania standardów w wartościowaniu pracy

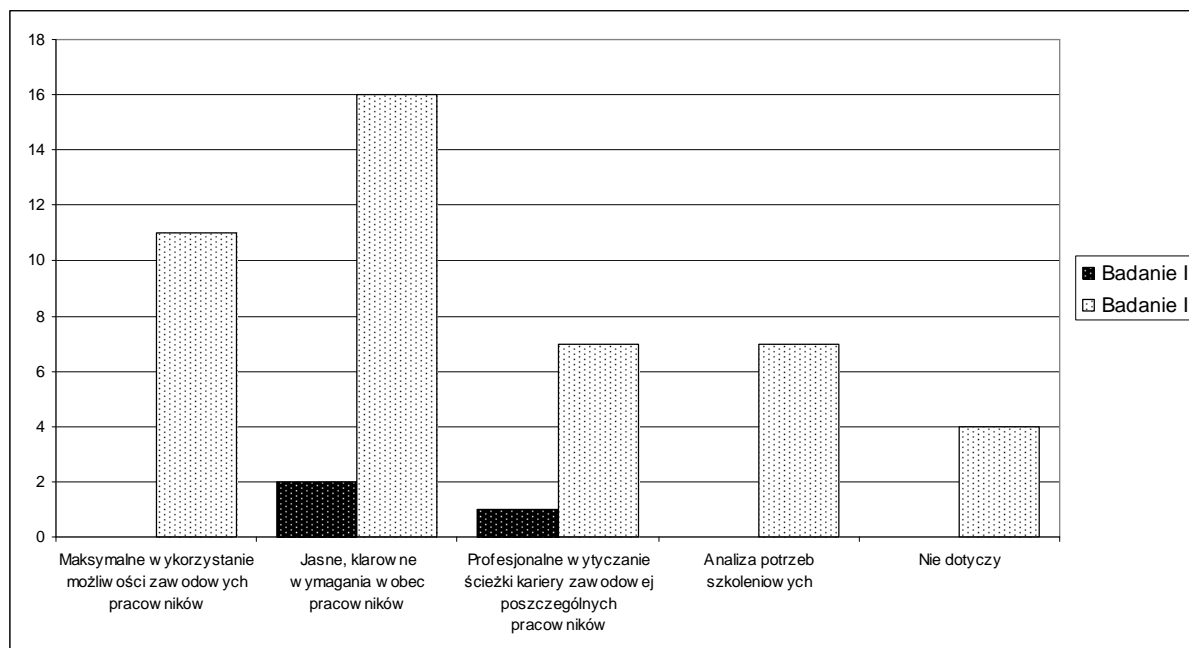
Korzyści	Liczba wskazań	%
Maksymalne wykorzystanie możliwości zawodowych pracowników	11	44,0
Jasne, klarowne wymagania wobec pracowników	16	64,0
Profesjonalne wytyczanie ścieżki kariery zawodowej poszczególnych pracowników	7	28,0
Analiza potrzeb szkoleniowych	7	28,0
nie dotyczy	4	16,0

64% badanych zauważa korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w określeniu jasnych, klarownych wymagań wobec pracowników. Drugą co do częstości wskazań są korzyści w określaniu maksymalnego wykorzystywania możliwości zawodowych pracowników.

Tabela 5.38. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w wartościowaniu pracy w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Maksymalne wykorzystanie możliwości zawodowych pracowników	0	0,0	11	44,0
Jasne, klarowne wymagania wobec pracowników	2	8,7	16	64,0
Profesjonalne wytyczanie ścieżki kariery zawodowej poszczególnych pracowników	1	4,3	7	28,0
Analiza potrzeb szkoleniowych	0	0,0	7	28,0
Nie dotyczy	0	0,0	4	16,0

Diagram 5.14. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w wartościowaniu pracy w badaniu właściwym I i II



Podobnie, jak przy określaniu korzyści ze stosowania standardów w ocenie i selekcji pracowników, ten sam element to znaczy jasne, klarowne wymagania wobec pracowników, stanowi największą różnicę pomiędzy I i II badaniem. Jak można zauważyć na powyższym diagramie we wszystkich kategoriach badawczych różnica w wypowiedziach ankietowanych pomiędzy badaniem w 2006 i 2007 roku jest znacząca na korzyść tego drugiego. Czynnikiem czasu miał tutaj bardzo duże znaczenie.

W dziedzinie **wynagrodzeń** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.39. Korzyści ze stosowania standardów w systemie wynagrodzeń

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Jasne, przejrzyste reguły wynagradzania	17	68,0
Brak konfliktów między pracownikami na tle wynagrodzeń	4	16,0
Uwzględnianie pracy w trudnych warunkach	4	16,0
Określenie taryfikacji płac	18	72,0
nie dotyczy	3	12,0

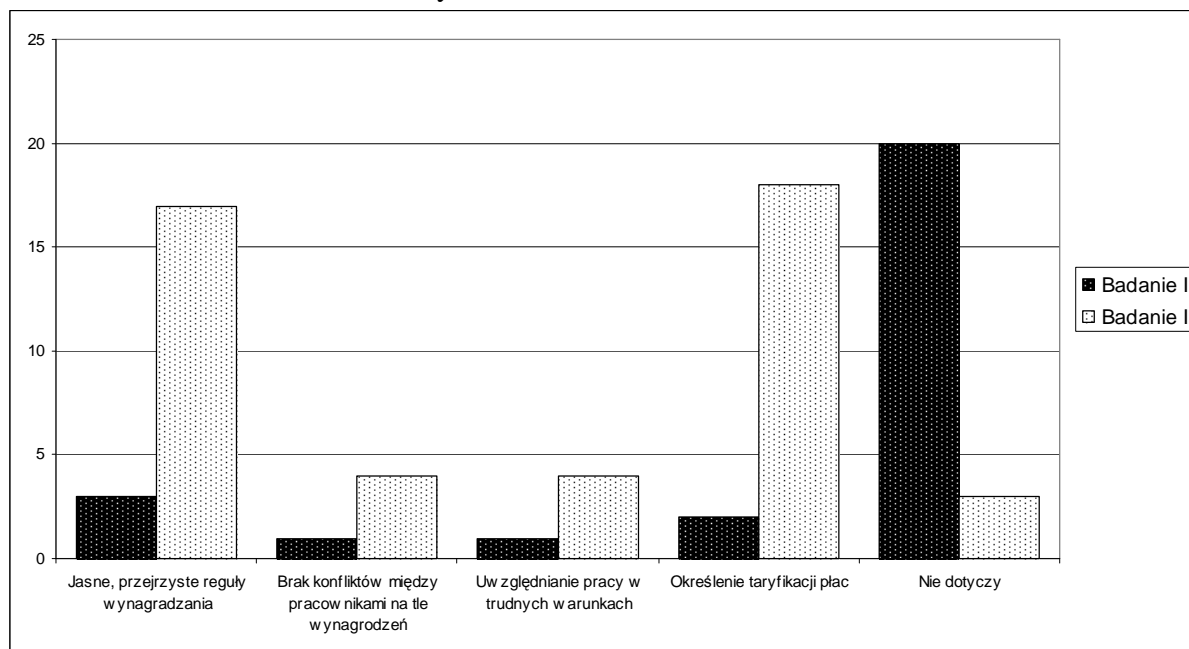
Największe korzyści w stosowaniu standardów ankietowani dostrzegają w określaniu taryfikacji płac (72% badanych) i określaniu jasnych, przejrzystych reguł wynagradzania (68% badanych). Pozostałe kategorie zostały wymienione przez kilku ankietowanych.

Różnice w opiniach badanych w I i II etapie badawczym są znaczące i dotyczą tych samych kategorii (tabela 5.40. i diagram 5.15.).

Tabela 5.40. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w systemie wynagrodzeń w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Jasne, przejrzyste reguły wynagradzania	3	13,0	17	6,0
Brak konfliktów między pracownikami na tle wynagrodzeń	1	4,3	4	16,0
Uwzględnianie pracy w trudnych warunkach	1	4,3	4	16,0
Określenie taryfikacji płac	2	8,7	18	72,0
Nie dotyczy	20	87,0	3	12,0

Diagram 5.15. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w systemie wynagrodzeń w badaniu właściwym I i II.



W zakresie **ochrony pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.41. Korzyści ze stosowania standardów w zakresie ochrony pracy

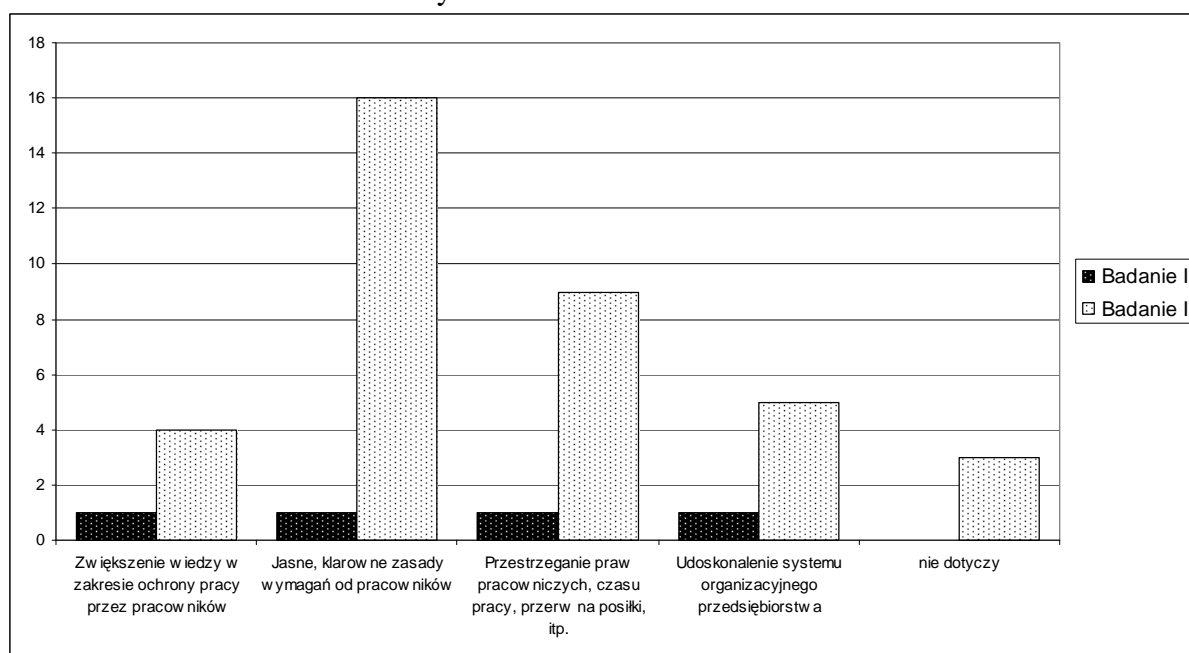
Korzyści	Liczba wskazań	%
Zwiększenie wiedzy w zakresie ochrony pracy przez pracowników	4	16,0
Jasne, klarowne zasady wymagań od pracowników	16	64,0
Przestrzeganie praw pracowniczych, czasu pracy, przerw na posiłki, itp.	9	36,0
Udoskonalenie systemu organizacyjnego przedsiębiorstwa	5	20,0
nie dotyczy	3	12,0

Jasne i klarowne zasady wymagań od pracowników to kategoria badawcza, w której ankietowani upatrują największych korzyści w ochronie pracy (64%). 36% badanych zaznaczyła również przestrzeganie praw pracowniczych, czasu pracy, przerw na posiłki, itp.

Tabela 5.42. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie ochrony pracy w badaniu właściwym I i II.

Korzyści:	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Zwiększenie wiedzy w zakresie ochrony pracy przez pracowników	1	4,3	4	16,0
Jasne, klarowne zasady wymagań od pracowników	1	4,3	16	64,0
Przestrzeganie praw pracowniczych, czasu pracy, przerw na posiłki, itp.	1	4,3	9	36,0
Udoskonalenie systemu organizacyjnego przedsiębiorstwa	1	4,3	5	20,0
nie dotyczy	0	0,0	3	12,0

Diagram 5.16. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w zakresie ochrony pracy w badaniu właściwym I i II.



Największa różnica w badaniach przeprowadzonych w 2006 i 2007 roku w zakresie korzyści ze stosowania standardów w zakresie ochrony pracy dotyczy jasnych i klarownych zasad wymagań od pracowników.

5.4. Edukacja zawodowa

W obszarze edukacji zawodowej wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- ustalanie krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych
- standardy egzaminacyjne
- programy kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych
- standardy edukacyjne i jakość kształcenia
- porównywalność i uznawalność kwalifikacji zawodowych
- mobilność edukacyjna
- klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

W zakresie **ustalania krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.43. Korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych

Korzyści	Liczba wskazań	%
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	26	70,3
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie	20	54,1
Aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodzie	25	67,6
Ujednoczenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju	28	75,7
Inne	0	0,0
nie dotyczy	0	0,0

Rozkład wskazywanych korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych był bardzo równomierny, co może wynikać z tego, że właśnie w tej dziedzinie istnieją duże możliwości zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych. Niemniej jednak najczęściej wskazywaną korzyścią było ujednoczenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju (75,7%). Niewiele mniej wskazań otrzymało twierdzenie, że standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie (70,3%).

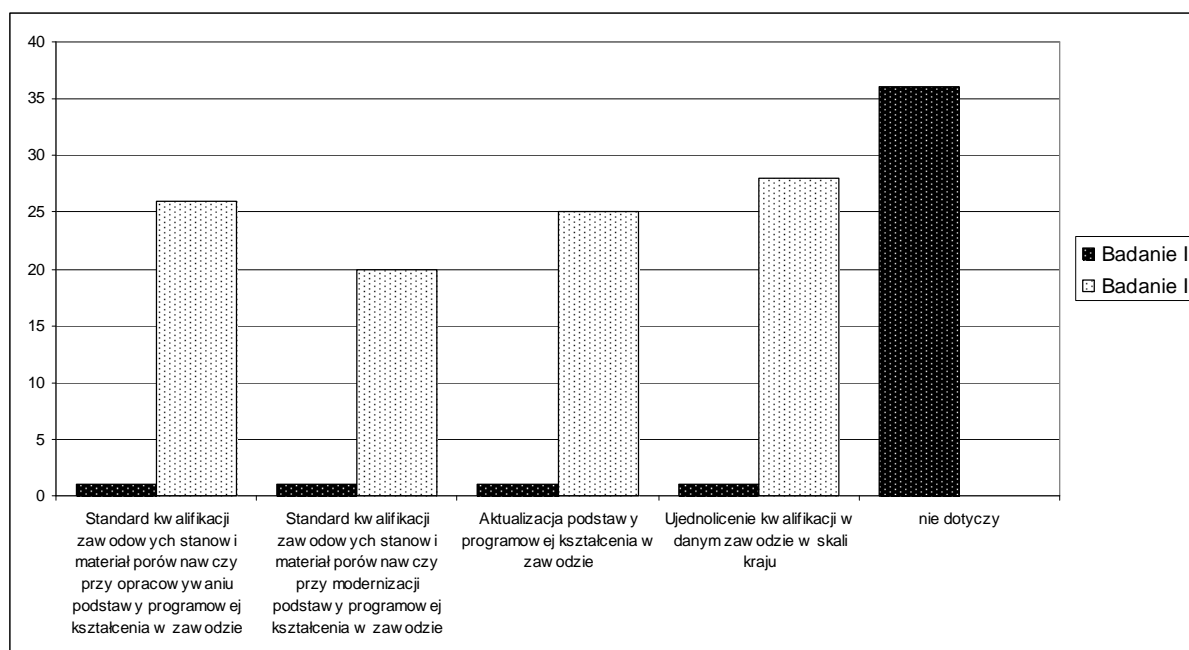
Często również jako korzyść ze stosowania standardów wymieniano aktualizację podstawy programowej kształcenia w zawodzie (67,6%).

Różnice w opiniach respondentów dotyczących korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych w I i II badaniu są bardzo duże, a ilustruje to poniższa tabela i diagram.

Tabela 5.44. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych w badaniu właściwym I i II.

Korzyści:	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,7	26	70,3
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,7	20	54,1
Aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,7	25	67,6
Ujednoczenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju	1	2,7	28	75,7
nie dotyczy	36	97,3	0	0,0

Diagram 5.17. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych w badaniu właściwym I i II.



Z porównania jasno wynika, że w II etapie badawczym zdecydowanie zwiększyła się liczba osób wskazujących na korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych. Podczas, gdy w I etapie zaledwie jedna osoba wyróżniła takie korzyści jak: możliwość opracowywania podstaw programowych w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych bądź ich modernizacji czy aktualizacji, to w II etapie częstotliwość wzrosła dwudziesto-parokrotnie w każdej ze wskazywanych korzyści. Największy przyrost (o 26 osób) nastąpił w ujednoczeniu kwalifikacji w zawodzie w danym kraju. Jak wynika z diagramu 5.17, w II etapie nie było również osób, których problem ten nie dotyczył.

Poniższa tabela pokazuje zależność wskazywanych korzyści od udziału w pracach projektu.

Tabela 5.45. Korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	14	70,0	12	70,6
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie	12	60,0	8	47,1
Aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodzie	12	60,0	13	76,5
Ujednoczenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju	15	75,0	13	76,5

Na podstawie wyników badań nie można jednoznacznie stwierdzić, że udział w pracach projektu odniósł jakiś wpływ na wskazanie korzyści w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych. Zarówno osoby biorące, jak i nie biorące udziału w projekcie wskazywały podobnie na korzyści. Jediną większą różnicą było częstsze wskazywanie możliwości modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie przez osoby, które nie brały udziału w projekcie (60%) w porównaniu do tych, które brały udział (47,1%).

Kolejnym obszarem edukacji zawodowej, w którym respondenci wskazywali korzyści ze stosowania standardów były **standardy egzaminacyjne**. Wyniki prezentuje tabela 5.46.

Tabela 5.46. Korzyści ze stosowania standardów w standardach egzaminacyjnych

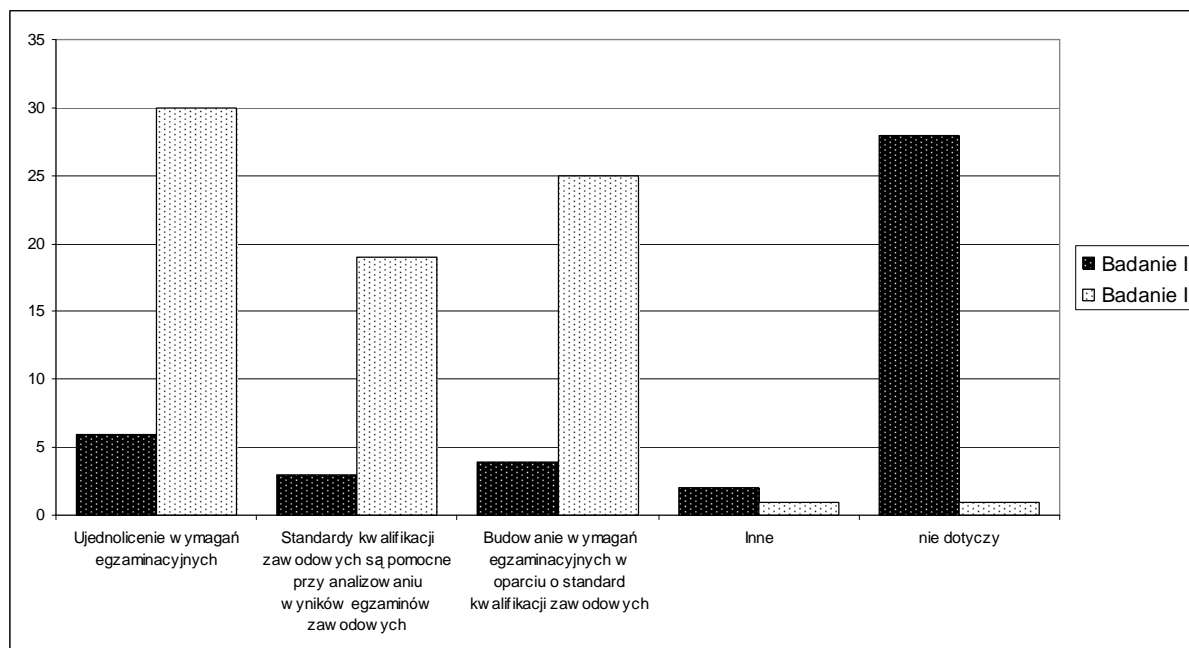
Korzyści	Liczba wskazań	%
Ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych	30	81,1
Standardy kwalifikacji zawodowych są pomocne przy analizowaniu wyników egzaminów zawodowych	19	51,4
Budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych	25	67,6
Inne	1	2,7
nie dotyczy	1	2,7

Przed wszystkim respondenci zajmujący się standardami egzaminacyjnymi dostrzegają korzyści ze standardów kwalifikacji zawodowych w ujednoczeniu wymagań egzaminacyjnych (81,1%) oraz budowaniu wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych (67,6%).

Tabela 5.47. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w standardach egzaminacyjnych w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych	6	16,2	30	81,1
Standardy kwalifikacji zawodowych są pomocne przy analizowaniu wyników egzaminów zawodowych	3	8,1	19	51,4
Budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych	4	10,8	25	67,6
Inne	2	5,4	1	2,7
nie dotyczy	28	75,7	1	2,7

Diagram 5.18. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w standardach egzaminacyjnych w badaniu właściwym I i II.



Porównując wyniki obu badań, zauważyć można widoczną różnicę między liczbą wskazań respondentów. Zdecydowanie więcej korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w standardach egzaminacyjnych widzą respondenci w II etapie badania. Największy przyrost nastąpił w przypadku ujednoczenia wymagań egzaminacyjnych (81,1% wskazań) oraz w budowaniu wymagań egzaminacyjnych (67,6%). Natomiast tendencja odwrotna nastąpiła w przypadku odpowiedzi „nie dotyczy”, którą wskazała tylko 1 osoba w badaniu II w porównaniu do 28 osób w I badaniu właściwym.

Wpływ udziału w pracach projektu na postrzeganie korzyści w standardach egzaminacyjnych ilustruje poniższa tabela.

Tabela 5.48. Korzyści ze stosowania standardów w standardach egzaminacyjnych a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych	16	80,0	14	82,4
Standardy kwalifikacji zawodowych są pomocne przy analizowaniu wyników egzaminów zawodowych	9	45,0	10	58,8
Budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych	13	65,0	12	70,6
Inne	1	5,0	0	0,0
nie dotyczy	1	5,5	0	0,0

Okazuje się po raz kolejny, że udział w pracach projektu nie miał większego wpływu na postrzeganie korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych. Różnica między wskazaniami osób, które uczestniczyły w projekcie a tymi, które nie uczestniczyły wynosi od 1 do 2 wskazań.

W **programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.49. Korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych

Korzyści	Liczba wskazań	%
Uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie	31	83,8
Uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie	23	62,2
Opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności	25	67,6
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	13	35,1
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	12	32,4
nie dotyczy	0	0,0

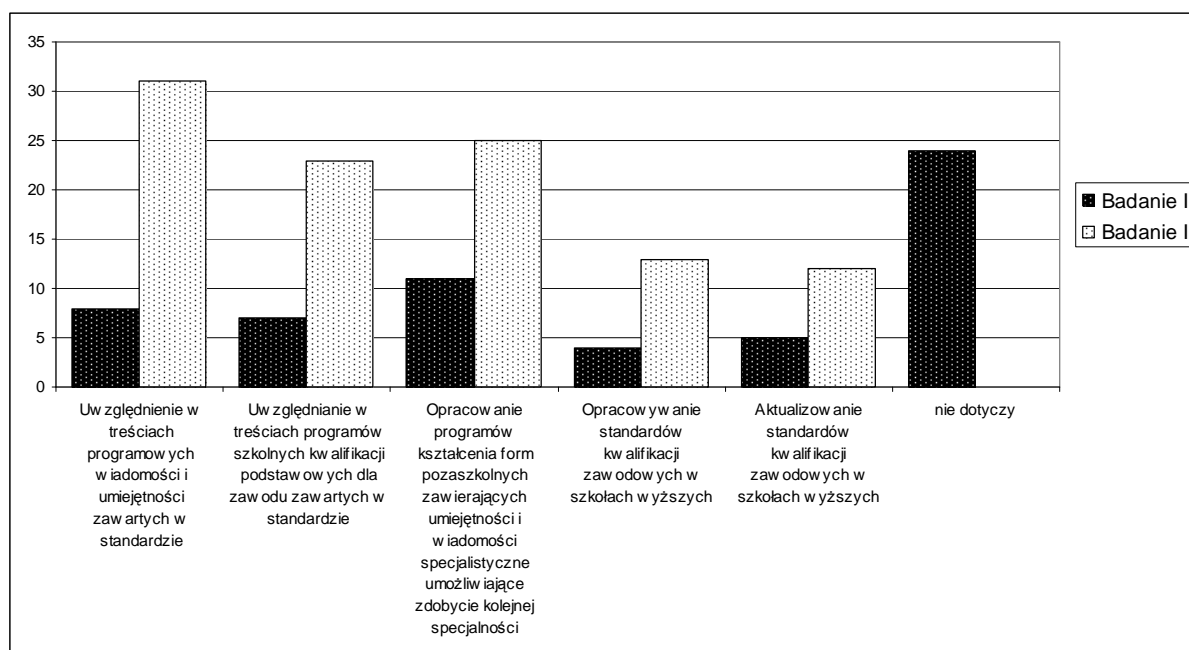
W programach kształcenia w formach pozaszkolnych respondenci dostrzegają korzyści poprzez uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności, zawartych w standardzie jako korzyść płynącą ze stosowania standardów (83,8%), opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych, zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne, umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności (67,6%) oraz uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie (62,2%).

Różnice w opiniach badanych w I i II badaniu właściwym prezentuje poniższa tabela i diagram.

Tabela 5.50. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie	8	21,6	31	83,8
Uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie	7	18,9	23	62,2
Opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności	11	29,7	25	67,6
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	4	10,8	13	35,1
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	5	13,5	12	32,4
nie dotyczy	24	64,9	0	0,0

Diagram 5.19. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych w badaniu właściwym I i II.



Podobnie, jak w postrzeganiu korzyści, również i w porównywaniu obu etapów badań widać zasadniczy przyrost wskazań na uwzględnianie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie – 21,6% w I badaniu, 83,8% w II badaniu. W pozostałych przypadkach ilość wskazań w II etapie badania wzrosła o ok. 20%. Po raz kolejny okazuje się, że czynnik czasu miał duże znaczenie w znajomości i świadomości korzyści, jakie płyną ze stosowania standardów w poszczególnych obszarach edukacji zawodowej.

Nieco mniejszy wpływ na postrzeganie korzyści miał udział respondentów w pracach projektu. Sytuację tą ilustruje poniższa tabela.

Tabela 5.51. Korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału*		Brał udział**	
	n	%	n	%
Uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie	16	80,0	15	88,2
Uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie	13	65,0	10	58,8
Opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności	13	65,0	12	70,6
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	7	35,0	6	35,3
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	7	35,0	5	29,4
nie dotyczy	0	0,0	0	0,0

* % liczony jest od N = 20

** % liczony jest od N = 17

Uczestnicy prac związanych z projektem nieco rzadziej wskazywali na korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia. Największą różnicę wskazań (3 osoby) widać przy uwzględnianiu kwalifikacji podstawowych dla zawodu. Częściej dostrzegały tę korzyść osoby nie biorące udziału w szkoleniach. Pozostałe różnice są jednopunktowe na korzyść osób nie uczestniczących w projekcie. Być może udział w szkoleniach czy konferencjach zweryfikował wiedzę badanych i uświadomił im luki w wiedzy na temat poszczególnych standardów.

W standardach edukacyjnych i jakości kształcenia wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.52. Korzyści ze stosowania standardów w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia

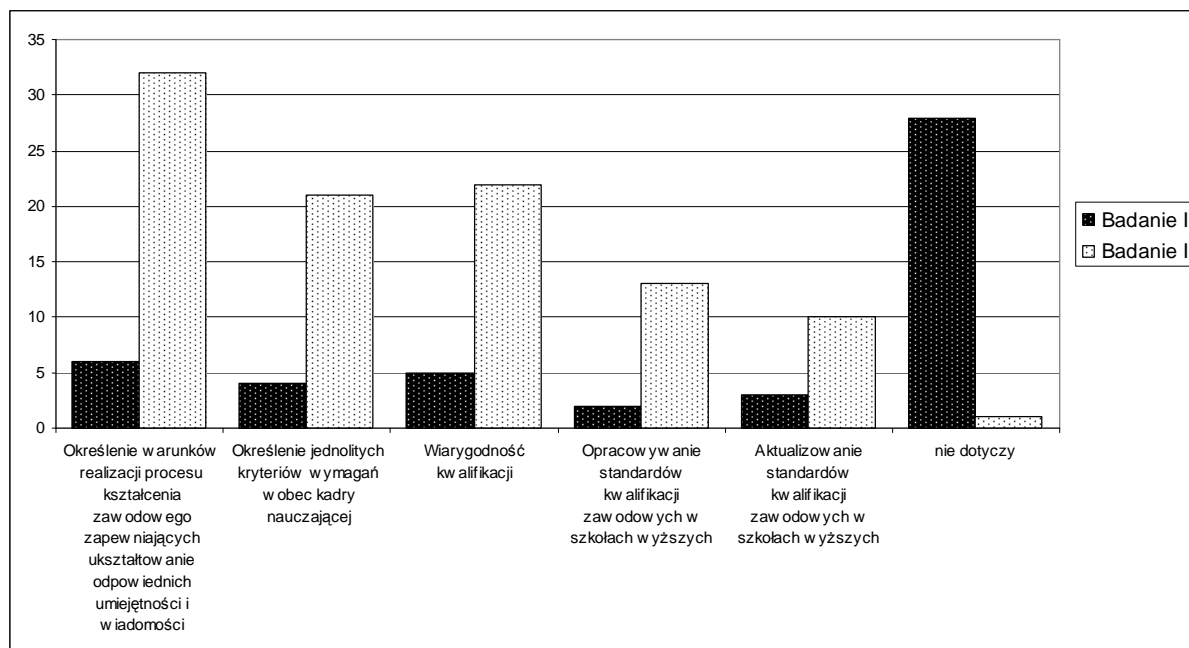
Korzyści	Liczba wskazań	%
Określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości	32	86,5
Określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej	21	56,8
Wiarygodność kwalifikacji	22	59,5
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	13	35,1
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	10	27,0
nie dotyczy	1	2,7

Najwięcej wskazań dotyczyło korzyści w określaniu warunków realizacji procesu kształcenia zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości (86,5%), wiarygodności kwalifikacji zawodowych (59,5%) oraz określeniu jednolitych kryteriów wymagań wobec nauczycieli (56,8%).

Tabela 5.53. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości	6	16,2	32	86,5
Określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej	4	10,8	21	56,8
Wiarygodność kwalifikacji	5	13,5	22	59,5
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	2	5,4	13	35,1
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	3	8,1	10	27,0
nie dotyczy	28	75,7	1	2,7

Diagram 5.20. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w formach szkolnych i pozaszkolnych a udział w pracach projektu w badaniu właściwym I i II.



Z diagramu 5.20, podobnie jak i z poprzednich, na pierwszy rzut oka widać dużo większą częstotliwość wskazań w II etapie badawczym. Kolejność największych różnic między badaniem z 2006 i 2007 r. odzwierciedla kolejność najczęściej wskazywanych korzyści zilustrowanych tabelą 6.22.

Tabela 5.54. Korzyści ze stosowania standardów w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału*		Brał udział**	
	n	%	n	%
Określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości	17	85,5	15	88,2
Określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej	13	65,0	8	47,1
Wiarygodność kwalifikacji	12	60,0	10	58,8
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	7	35,0	6	35,3
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	5	25,0	5	29,4
nie dotyczy	1	5,0	0	0,0

* % liczony jest od N = 20

** % liczony jest od N = 17

Respondenci, biorący udział w pracach projektu, nieco rzadziej niż osoby, które w tym projekcie udziału nie brały, wskazywali na korzyści w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia. O cztery osoby mniej wskazały określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej. Generalnie wszyscy respondenci zarówno ci biorący udział w projekcie, jak i nie biorący wykazywali znajomość korzyści, a najczęściej wymieniano określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego, odpowiednio: 88,2 % i 85,5%.

W zakresie **porównywalności i uznawalności kwalifikacji zawodowych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.55. Korzyści ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych

Korzyści	Liczba wskazań	%
Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie	31	83,8
Ocena kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem	26	70,3
Wiarygodność kwalifikacji	20	54,1
Standardy pomagają wyselekcjonować najlepszych kandydatów – absolwentów	11	29,7
Inne	0	0,0
nie dotyczy	0	0,0

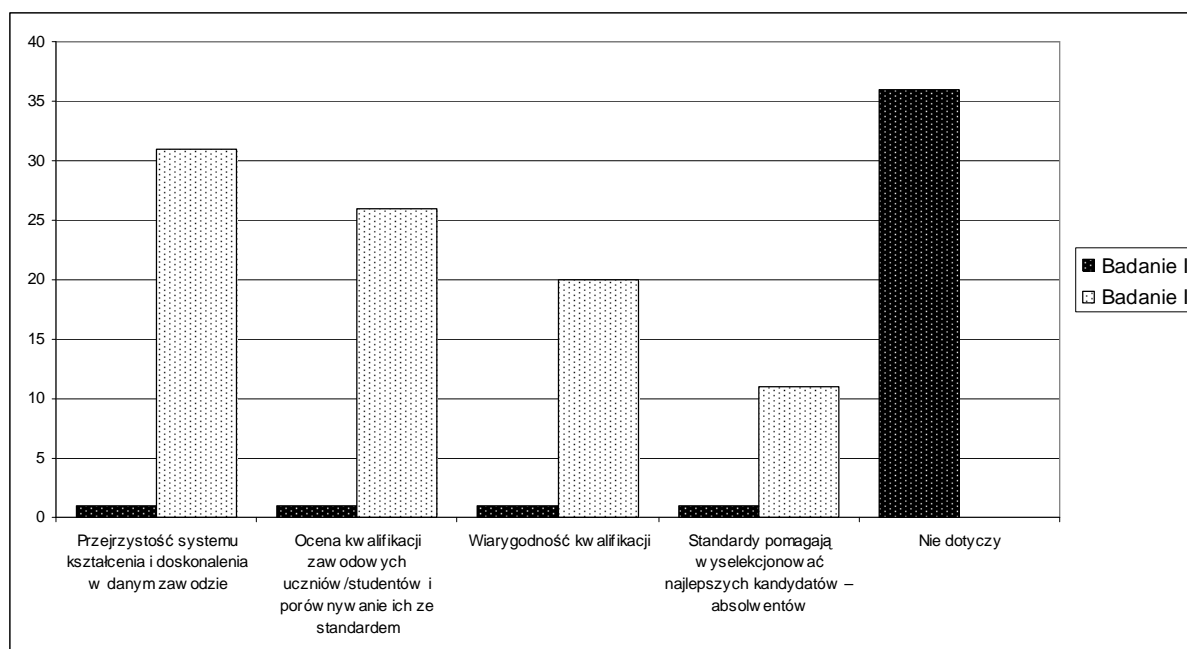
Większość respondentów badania II nie miała problemu ze sformułowaniem korzyści stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Najczęściej wymieniali następujące korzyści: zwiększenie przejrzystości systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie (83,8%), umożliwienie oceny kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem (70,3%), zwiększenie wiarygodności kwalifikacji (54,1%).

Jak się mają te odpowiedzi do wyników badania I? Obrazuje to poniższa tabela oraz diagram.

Tabela 5.56. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie	1	2,7	31	83,8
Ocena kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem	1	2,7	26	70,3
Wiarygodność kwalifikacji	1	2,7	20	54,1
Standardy pomagają wyselekcjonować najlepszych kandydatów – absolwentów	1	2,7	11	29,7
Nie dotyczy	36	97,3	0	0,0

Diagram 5.21. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych w badaniu właściwym I i II.



Tak, jak i w przypadku poprzedniego porównania, widoczna jest duża rozbieżność w wynikach I i II etapu badania. Respondenci wymieniali te same korzyści, jednak przyrost wskazań na korzyść II badania był ogromny. Podczas, gdy zaledwie 1 osoba w I etapie potrafiła przyznać korzyść ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych, w II etapie ponad połowa pytanym wymieniała korzyści. Największy przyrost – o 81,1% - nastąpił w przypadku korzyści wymienianej najczęściej, tj. przejrzystości systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie. Podobnie układają się wyniki, jeśli weźmiemy pod uwagę udział badanych w pracach projektu. Ilustruje to poniższa tabela.

Tabela 5.57. Korzyści ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału*		Brał udział**	
	n	%	n	%
Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie	17	85,0	14	82,4
Ocena kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem	13	65,0	13	76,5
Wiarygodność kwalifikacji	9	45,0	11	64,7
Standardy pomagają wyselekcjonować najlepszych kandydatów – absolwentów	6	30,0	5	29,4

* % liczony jest od N = 20

** % liczony jest od N = 17

Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie wymieniali często zarówno respondenci biorący udział w pracach projektu (82,4%), jak i nie biorący udziału (85%). Natomiast wiarygodność kwalifikacji była częściej wskazywana przez osoby zaangażowane w projekt (odpowiednio: 64,7% i 45,0%).

W zakresie **mobilności edukacyjnej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.58. Korzyści ze stosowania standardów w mobilności edukacyjnej

Korzyści	Liczba wskazań	%
Ustalenie warunków dochodzenia do specjalizacji	22	59,5
Powiązanie poziomu kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	18	48,6
Ustalanie ścieżek kariery zawodowej	16	43,2
Przekazywanie informacji o wymaganiach jakie stawia dany zawód	29	78,4
Skuteczniejsze poszukiwanie nowych form kształcenia	14	37,8
Wzbogacenie wiedzy uczniów na temat zawodów i rynku edukacyjnego	18	48,6

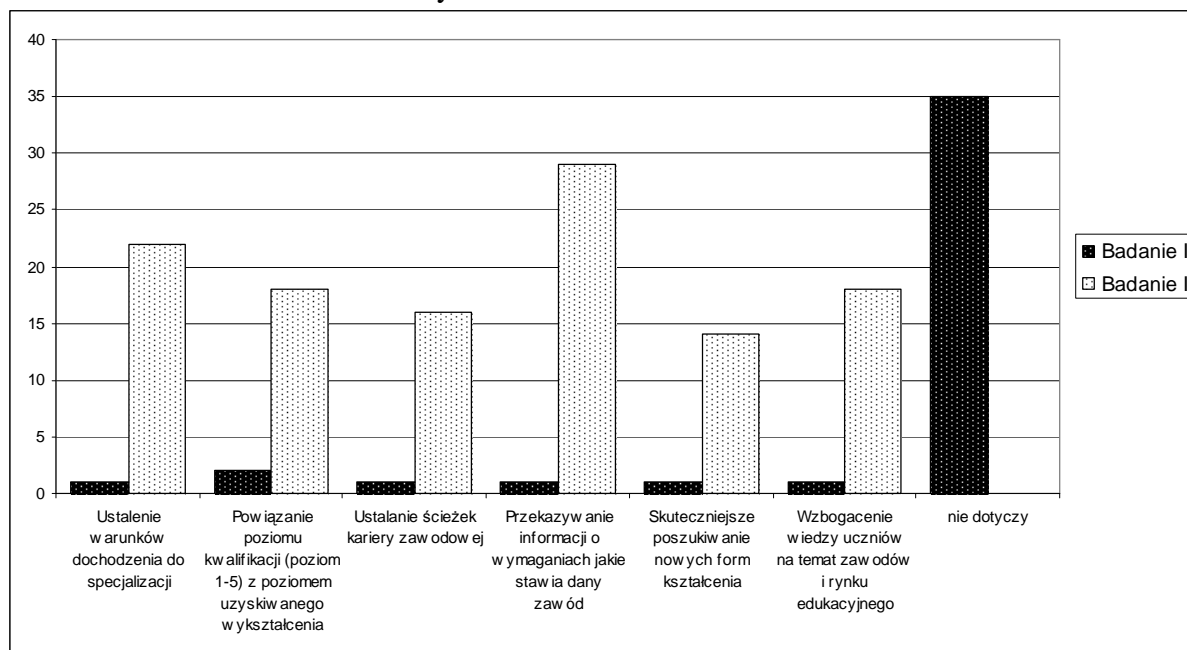
Wszystkie pytane osoby wypowiedziały się na temat możliwości wykorzystania standardów w mobilności edukacyjnej. Dostrzegają one główne korzyści ze standardów kwalifikacji zawodowych w przekazywaniu informacji o wymaganiach do zawodów (78,4%) oraz ustalaniu warunków dochodzenia do specjalizacji (59,5%). Nieco rzadziej widzą korzyści we wzbogacaniu wiedzy uczniów o zawodach (48,6%), w powiązaniu poziomu kwalifikacji z poziomem uzyskiwanego wykształcenia (48,6%), a także ustalaniu ścieżek kariery zawodowej (43,2%).

Porównanie korzyści w obu etapach badania przedstawia poniższa tabela i diagram.

Tabela 5.59. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w mobilności edukacyjnej w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Ustalenie warunków dochodzenia do specjalizacji	1	2,7	22	59,5
Powiązanie poziomu kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	2	5,4	18	48,6
Ustalanie ścieżek kariery zawodowej	1	2,7	16	43,2
Przekazywanie informacji o wymaganiach jakie stawia dany zawód	1	2,7	29	78,4
Skuteczniejsze poszukiwanie nowych form kształcenia	1	2,7	14	37,8
Wzbogacenie wiedzy uczniów na temat zawodów i rynku edukacyjnego	1	2,7	18	48,6
nie dotyczy	35	94,6	0	0,0

Diagram 5.22. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w mobilności edukacyjnej w badaniu właściwym I i II.



Nie zaskakuje już wynik porównania badania I i II, który świadczy o dużo lepszym rozpoznaniu korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych przez respondentów II etapu. Podczas, gdy zaledwie jedna lub dwie osoby wskazywały na korzyści w 2006 r., niespełna rok później potrafiły to zrobić wszystkie pytane osoby. Najczęściej zauważaną korzyścią ze standardów w mobilności edukacyjnej w I badaniu właściwym było powiązanie poziomu kwalifikacji z poziomem uzyskiwanego wykształcenia (5,4%), a w badaniu II było to przekazywanie informacji o wymaganiach dla danego zawodu (78,4%).

Respondenci zaangażowani w prace projektu odpowiadali podobnie jak respondenci, którzy w tych pracach nie brali udziału. Wyniki prezentuje tabela 5.60.

Tabela 5.60. Korzyści ze stosowania standardów w mobilności edukacyjnej a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Ustalenie warunków dochodzenia do specjalizacji	13	65,0	9	52,9
Powiązanie poziomu kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	8	40,0	10	58,8
Ustalanie ścieżek kariery zawodowej	8	40,0	8	47,1
Przekazywanie informacji o wymaganiach jakie stawia dany zawód	15	75,0	14	82,4
Skuteczniejsze poszukiwanie nowych form kształcenia	7	35,0	7	41,2
Wzbogacenie wiedzy uczniów na temat zawodów i rynku edukacyjnego	7	35,0	11	64,7
Inne	0	0,0	0	0,0
nie dotyczy	0	0,0	0	0,0

Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód, było najczęściej wymienianą korzyścią zarówno przez osoby biorące udział w projekcie (82,4%), jak i nie biorące udziału (75%). Natomiast największe różnice pomiędzy tymi osobami wystąpiły w przypadku wskazania na wzbogacenie wiedzy na temat zawodów – częściej wybierały ta korzyść osoby, które brały udział w szkoleniach czy konferencjach (64,7%) oraz w przypadku ustalania warunków dochodzenia do specjalizacji – na te korzyść częściej wskazywały osoby, które nie miały do czynienia z projektem (65%).

W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ) wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 5.61. Korzyści ze stosowania standardów w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Korzyści	Liczba wskazań	%
Powiązanie klasyfikacji zawodów szkolnych z klasyfikacją zawodów gospodarczych	17	45,9
Sporządzanie opisów zawodów szkolnych	18	48,6
Weryfikacja podstawy programowej do poszczególnych zawodów	11	28,7
nie dotyczy	16	43,2

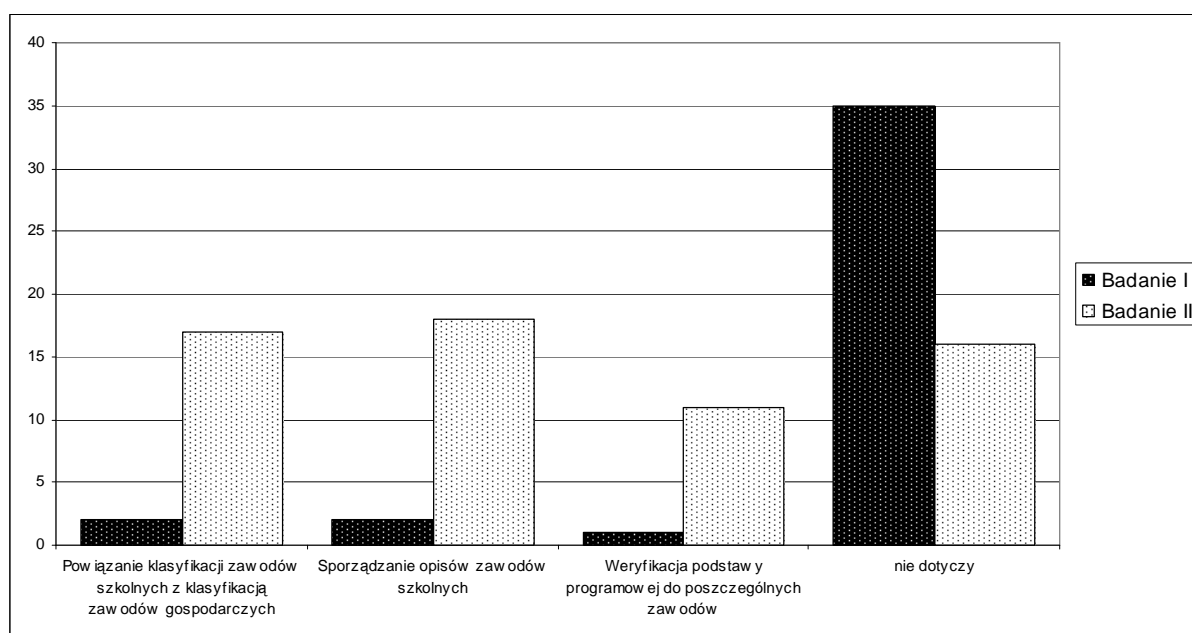
Osoby zajmujące się KZSZ najczęściej widzą korzyści w sporządzaniu opisów zawodów (48,6%) oraz w analizach dotyczących powiązania obydwu klasyfikacji (45,9%).

Porównanie korzyści ze stosowania standardów w KZSZ w obu etapach badań prezentuje poniższa tabela oraz diagram.

Tabela 5.62. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w badaniu właściwym I i II.

Korzyści	Badanie I		Badanie II	
	N	%	N	%
Powiązanie klasyfikacji zawodów szkolnych z klasyfikacją zawodów gospodarczych	2	5,4	17	45,9
Sporządzanie opisów zawodów szkolnych	2	5,4	18	48,6
Weryfikacja podstawy programowej do poszczególnych zawodów	1	2,7	11	28,7
nie dotyczy	35	94,6	16	43,2

Diagram 5.23. Porównanie korzyści ze stosowania standardów w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w badaniu właściwym I i II.



Podczas, gdy w I etapie badania korzyści dostrzegały tylko jednostki, w II badaniu respondenci potrafią już pewniej wskazać korzyści płynące ze standardów. Badanie pokazuje, że te same korzyści są istotne, zdaniem osób zajmujących się KZSZ, zarówno w I jak i w II etapie badania, jednak w przypadku II etapu przyrost w najczęściej wskazywanej pozycji, tj. sporządzanie opisów zawodów, nastąpił o 16 osób.

Tabela 5.63. Korzyści ze stosowania standardów w KZSZ a udział w pracach projektu

Korzyści	Udział w pracach projektu			
	Nie brał udziału		Brał udział	
	n	%	n	%
Powiązanie klasyfikacji zawodów szkolnych z klasyfikacją zawodów gospodarczych	11	55,0	6	35,3
Sporządzanie opisów zawodów szkolnych	10	50,0	8	47,1
Weryfikacja podstawy programowej do poszczególnych zawodów	5	25,0	6	35,3
nie dotyczy	8	40,0	8	47,1

Respondenci nie biorący udziału w projekcie nieco częściej wymieniali korzyści ze stosowania standardów w KZSZ. Ciekawym się jednak wydaje, że osoby biorące udział w projekcie, jako najważniejszą według nich korzyść, wymienili sporządzanie opisów zawodów szkolnych, czyli odpowiedzieli tak samo jak większość badanych ogółem. Może to świadczyć o lepszej świadomości korzyści płynących ze standardów osób zaangażowanych w prace projektu. Ale ponieważ tych osób było mniej, dlatego wskaźniki są mniejsze.

Korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych są znaczące we wszystkich obszarach badawczych. Respondenci ocenili, że największe są:

- w obszarze polityki zatrudnienia:
 - poradnictwo zawodowe,
 - poradnictwo personalne
- w obszarze ubezpieczeń społecznych:
 - dostosowanie rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę
- w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw
 - tworzenie opisów stanowisk i profili kompetencyjnych
- obszarze edukacji zawodowej:
 - standardy egzaminacyjne
 - porównywanie i uznawanie kwalifikacji zawodowych

Podsumowując wyżej sformułowane potencjalne korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych można stwierdzić, że znaczna część respondentów II badania właściwego miała dużą wiedzę na temat potencjalnych korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych obszarach.

W porównaniu z badaniem I właściwym, gdzie tylko niewielka część respondentów posiadała orientację co do możliwości ich wykorzystania, prawie wszyscy pytani w badaniu II udzielali odpowiedzi. Świadczyć to może o dużym znaczeniu czynnika czasu, który wpłynął na przyswojenie sobie wiedzy o standardach, ich wykorzystaniu i potencjalnych korzyściach. Być może badanie I i pytania zawarte w kwestionariuszu wywołały potrzebę dokładniejszego zaznajomienia się za standardami, co w rezultacie przyczyniło się do tak dużej częstotliwości wypowiedzi w 2007 r. Można więc tu mówić o, swego rodzaju, wartości dodanej badania.

Zaskakującym jest fakt, że udział w pracach projektu nie miał większego wpływu na odpowiedzi respondentów, którzy niekiedy rzadziej wymieniali korzyści ze stosowania standardów niż osoby, które w pracach projektu udziału nie brały. Fakt ten można tłumaczyć tym, że niewielki odsetek osób był zaangażowany w prace projektu.

Rozdział 6

POGLĄDY NA WYKORZYSTYWANIE STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W DALSZYCH PRACACH

6.1. Postulaty dotyczące większego wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych

Występujące trudności w pełnym stosowaniu standardów skłoniły respondentów do sformułowania postulatów dotyczących ich większego niż dotychczas wykorzystywania. W odpowiedzi na pytania kierowane do respondentów reprezentujących poszczególne obszary: *Co należy zrobić, aby standardy kwalifikacji zawodowych były w większym stopniu niż dotychczas wykorzystywane?* uzyskano następujące odpowiedzi w poszczególnych obszarach:

Poniższe zestawienie prezentuje postulaty ze strony osób reprezentujących **instytucje polityki zatrudnienia w I i II etapie**

Tabela 6.1. Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia* - I i II etap

Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia	I etap		II etap	
	N	%	N	%
Mniejsza formalizacja standardów	6	17,8	4	12,5
Uproszczenie standardów	6	17,8	9	28,1
Większa popularyzacja standardów	28	82,4	28	87,5
Szersze udostępnienie standardów	23	67,6	22	68,8
Organizowanie szkoleń na temat wykorzystywania standardów	21	61,6	21	65,6
Wykorzystywanie standardów przy zawieraniu umów o zatrudnienie na dane stanowisko pracy	8	23,5	6	18,8
Zwiększenie środków finansowych na wprowadzanie standardów	15	44,1	9	28,1
Inne postulaty (przyjąć standardy europejskie, opracować inne)	2	5,9	1	3,1
Ogółem	34	100,0	32	100,0

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=34 (I etap) i N=32 (II etap).

Wymieniane postulaty, zarówno w I, jak i w II etapie badań, dotyczą przede wszystkim większej popularyzacji standardów, szerszego ich udostępnienia oraz organizowania szkoleń na temat wykorzystywania standardów. W stosunku do I etapu najbardziej wzrosła liczba wskazań dotyczących uproszczenia standardów (z 17,8% do 28,1%) a zmniejszyła się liczba wskazań dotyczących zwiększenia środków finansowych na wdrażanie standardów (z 44,1% do 28,1%).

Respondenci z **instytucji ubezpieczeń społecznych** wymieniali w I i II etapie następujące postulaty:

Tabela 6.2. Postulaty z instytucji ubezpieczeń społecznych * - I i II etap

Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia	I etap		II etap	
	N	%	N	%
Szerzej informować o istnieniu standardów kwalifikacji zawodowych	12	63,2	14	70,0
Organizować szkolenia na temat wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w ubezpieczeniach społecznych	11	57,9	15	75,0
Wykorzystywać standardy przy zawieraniu umów pracodawcy z pracownikiem na dane stanowisko pracy	6	31,6	7	35,0
Znaleźć środki finansowe na wdrażanie standardów	6	31,6	8	40,0
Inne: zatrudnić osoby, które potrafią stosować standardy	3	10,5	0	0,0
Ogółem	20	100,0	20	100,0

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=20 w I i II etapie

W obszarze ubezpieczeń społecznych podobnie jak w poprzednim obszarze respondenci postulowali szersze informowanie o istnieniu standardów kwalifikacji zawodowych, organizowanie szkoleń oraz zwiększenie środków finansowych na ich wdrożenie. W II etapie znacząco wzrosła liczba wskazań, dotyczących organizowania szkoleń (z 57,9% do 75%). Respondenci z instytucji ubezpieczeń społecznych odczuwają potrzebę bliższego poznania standardów kwalifikacji zawodowych i ich wdrażania do praktyki w tym obszarze.

Respondenci z **instytucji polityki kadrowej** wymieniali następujące postulaty:

Tabela 6.3. Postulaty z instytucji polityki kadrowej* - I i II etap

Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia	I etap		II etap	
	N	%	N	%
Przestrzeganie prawa, unormowanie zasad	2	8,7	1	4,0
Praca od podstaw we wdrażaniu standardów	4	17,4	2	8,0
Upowszechnienie standardów	9	39,1	16	64,0
Precyzyjne określenie standardów dla określonych stanowisk pracy	3	13,0	2	8,0
Zapoznanie pracowników danej firmy ze standardami	1	4,3	4	16,0
Konsekwentne egzekwowanie zapisów standardów	2	8,7	-	-
Poszerzenie standardów o inne stanowiska pracy	2	8,7	-	-
Przystosowanie standardów do tworzenia programów nauczania	1	4,3	-	-
Obecne wykorzystanie standardów jest wystarczające	3	13,0	6	24,0
trudno powiedzieć	3	13,0	2	8,0
Ogółem	23	100,0	25	100,0

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=23 (I etap) i N=25 (II etap).

Respondenci z obszaru polityki kadrowej także postulowali większe upowszechnienie standardów (39,1% w I etapie i 64% w II etapie), pracę od podstaw w ich wdrażaniu (17,4%), opracowywanie standardów do nowych zawodów (4,3%).

Respondenci z instytucji **edukacji zawodowej** wymieniali następujące postulaty:

Tabela 6.4. Postulaty z instytucji edukacji zawodowej* - I i II etap

Postulaty z instytucji edukacji zawodowej	I etap		II etap	
	N	%	N	%
Powiązanie poziom kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	9	24,3	17	45,9
Standardy kwalifikacji zawodowych muszą przystawać do rzeczywistości szkolnego kształcenia	24	64,9	29	78,4
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić źródło informacji przy określaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	21	56,8	27	73,0
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do tworzenia programów nauczania	15	40,5	22	59,5
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do określania standardów egzaminacyjnych	19	51,4	24	64,9
Organizować szkolenia na temat standardów kwalifikacji zawodowych	21	56,8	21	56,8
Popularyzować standardy kształcenia zawodowego	25	67,6	21	56,8
Wykorzystywać standardy przy zawieraniu umów pracodawcy z pracownikiem na dane stanowisko pracy	8	21,6	13	35,1
Znaleźć środki finansowe na wdrażanie standardów	8	21,6	18	48,6
Inne: zawrzeć porozumienie MEN z OKE i CKE, tak działać, aby kształcić zgodnie ze standardami	2	5,4	1	2,7
Ogółem	37	100,0	37	100

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=37 (I etap) i N=37 (II etap).

Najwięcej respondentów postuluwało powiązanie standardów kwalifikacji zawodowych z aktualnym kształceniem zawodowym (64,9% w I etapie i 78,4% w II etapie), wykorzystanie ich do określania podstaw programowych kształcenia w zawodach (56,8% w I etapie i 73,0% w II etapie) oraz wykorzystywania ich do tworzenia programów nauczania (40,5% w I etapie i 59,5% w II etapie). Znaczący odsetek badanych postuluje, aby standardy stanowiły podstawę do określania standardów egzaminacyjnych (51,4% w I etapie i 64,9% w II etapie). Tak jak i w innych obszarach – respondenci postulują zwiększenie środków finansowych na ich wdrożenie do praktyki (21,5% w I etapie i 48,6% w II etapie).

W opinii badanych, w instytucjach edukacji zawodowej standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne do tworzenia standardów egzaminacyjnych. Można zatem postulować współpracę MPiPS i MEN w celu stworzenia być może jednolitej metodologii opracowywania standardów na potrzeby kształcenia zawodowego i polityki zatrudnienia.

Respondenci, głównie przedsiębiorcy, mają bardzo małą wiedzę na temat standardów kwalifikacji zawodowych. Wielu respondentów zwracało uwagę na zbyt małą promocję standardów kwalifikacji zawodowych.

6.2. Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych

Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych jest dodatkowym i pośrednim wskaźnikiem oceny ich przydatności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. W odpowiedzi na pytanie, *Czy widzi Pan(i) potrzebę opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych?* uzyskano następujące odpowiedzi:

Tabela 6.5. Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych

obszar	Potrzeba opracowywania dalszych standardów							
	tak		Nie		Trudno powiedzieć		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	25	78,1	4	12,5	3	9,4	32	100,0
ubezpieczenia społeczne	11	55,0	5	25,0	4	20,0	20	100,0
polityka kadrowa	16	64,0	3	12,0	6	24,0	25	100,0
edukacja zawodowa	26	70,3	3	8,1	8	21,6	37	100,0
ogółem	78	68,4	15	13,2	21	18,4	114	100,0

Z zestawienia wynika, że 68,4% respondentów odczuwa potrzebę opracowywania kolejnych standardów. Najwięcej takich osób reprezentuje instytucje polityki zatrudnienia (78,1%), a najmniej – instytucje ubezpieczeń społecznych (55%). Warto zauważyć, że spośród ogółu respondentów - respondenci reprezentujący instytucje obszaru ubezpieczeń społecznych najczęściej wybierali odpowiedź, że nie widzą potrzeby dalszego opracowywania standardów (25%). Doskonale koresponduje to z wynikami, dotyczącymi zastosowania standardów, gdzie to właśnie w tym obszarze ich wykorzystanie było najslabsze oraz postulatami organizowania dalszych szkoleń w tym właśnie w obszarze (por. tab. 6.2). Do tych samych wniosków prowadzi też porównanie wyników badania właściwego I i II, gdzie przedstawiciele instytucji ubezpieczeniowych mieli najwięcej wątpliwości, czy opracowywanie standardów jest konieczne.

W kolejnym pytaniu proszono respondentów o podanie listy zawodów, do jakich ich zdaniem należy opracować nowe standardy. Respondentów proszono, aby wymienili do pięciu takich zawodów.

W obszarze **polityki zatrudnienia** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

- Specjaliści do spraw ekonomicznych
- Specjaliści do spraw zarządzania
- Konsultant handlowy
- Logistyk
- Doradca zawodowy
- Doradca personalny
- Prawnik
- Informatyk
- Inżynier
- Rzemieślnik
- Fizjoterapeuta
- Kosmetolog
- Specjalista do spraw public relation
- Opiekunka środowiskowa
- Opiekunka dziecięca
- Pedagog
- Psycholog
- Specjalista do spraw marketingu
- Wykładowca, trener
- Manager
- Księgowy
- Coach

W obszarze **ubezpieczeń społecznych** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

- Pracownik obsługi biurowej
- Krawcowa
- Mechanizator rolnictwa
- Ogrodnik
- Rolnik

- Spawacz
- Pracownik socjalny
- Telemarketer
- Murarz
- Elektryk
- Ślusarz
- Stolarz
- Psycholog
- Socjolog
- Pracownik ZUS
- Sprzątaczką
- Pracownik przy pracach prostych

W obszarze **polityki kadrowej** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

- Lekarz
- Główny księgowy, księgowy
- Kierowca komunikacji miejskiej
- Specjalista do spraw informatyki
- Inżynier
- Specjalista administracji III sektora
- Asystent/mentor osoby niepełnosprawnej
- Pielęgniarka
- Salowa
- Specjalista telemarketingu
- Pracownik utrzymania czystości
- Fryzjer
- Sprzedawca
- Magazynier
- Mechanik
- Specjalista do spraw kadr
- Technik budownictwa
- Dyrektor do spraw finansowych

W obszarze **edukacji zawodowej** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

- Pomocnik kucharza
- Technik elektronik
- Nauczyciel
- Elektronik
- Asystent osoby niepełnosprawnej
- Księgowa
- Informatyk
- Opiekun praktyk
- Kowal
- Snycerz.
- Specjalista do spraw marketingu
- Dyrektor teatru
- Dyrektor muzeum
- Specjalista do spraw public relation
- Pilot rejsowy
- Kierowca samochodów ciężarowych
- Maszynista
- Pracownik administracji samorządowej
- Logistyk
- Pracownicy pomocniczy w hotelarstwie
- Sprzedawca samochodów
- Technik teleinformatyk
- Technik elektryk

Warto dodać, że wielu respondentów podało następującą odpowiedź: „*Każdy zawód powinien mieć opracowany swój standard*”, a większość respondentów wytypowała przynajmniej jeden zawód, dla którego należy opracować standard. Oznaczać to może, że osoby badane odczuwają potrzebę wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych.

Respondenci, a szczególnie pracodawcy nie mają informacji, gdzie szukać standardów kwalifikacji zawodowych. Zdaniem niektórych pracodawców nie zostały opracowane

standardy kwalifikacji dla tych zawodów, które byłyby przydatne w danej firmie, stąd też oni nie mogą z nich korzystać w swojej polityce kadrowej.

Dla części z wymienionych zawodów są już opracowane standardy, co świadczy o braku wiedzy respondentów na temat pełnej puli dostępnych standardów, o problemie z dotarciem do pełnej listy krajowych standardów. Tym samym stwierdzić trzeba, że dotarcie do pełnej listy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest trudne i powinno zdecydowanie zostać uproszczone. Problem ten może zostać rozwiązany przez lepsze (bardziej czytelne i przyjazne dla użytkownika) opracowanie strony internetowej, na której dostępne są standardy.

W tym miejscu nasuwa się pytanie: czy wykorzystywanie standardów w obszarze ubezpieczeń społecznych jest w ogóle uzasadnione?. Być może inne, istniejące już narzędzia spełniają swoją rolę w stopniu wystarczającym. Jeżeli jednak standardy mogłyby być z powodzeniem wykorzystywane w orzecznictwie, a nie są, to najprawdopodobniej winne tej sytuacji są dwie przyczyny:

- brak dostatecznej informacji o możliwościach wykorzystania standardów,
- brak regulacji prawnych, nakładających na urzędników obowiązek wykorzystywania standardów przy orzekaniu o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy.

Respondenci proszeni o wskazanie zawodów, które należy opracować w formie standardów często wskazywali na zawody, dla których standardy już istnieją. Świadczy to o problemie z dotarciem do pełnej listy krajowych standardów. Problem powinien zostać rozwiązany przez lepsze (bardziej czytelne i przyjazne dla użytkownika) opracowanie strony internetowej, na której dostępne są standardy.

6.3. Dodatkowe uwagi i postulaty respondentów

Ostatnie pytanie ankiety *„Być może wiele ważnych dla Pana(i) kwestii zostało pominiętych. Prosimy o przekazanie dodatkowych uwag i postulatów dotyczących wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych”* pozwoliło respondentom sformułować dodatkowe uwagi dotyczące standardów kwalifikacji zawodowych. Poniżej prezentujemy zgłaszane uwagi z podziałem na poszczególne obszary³.

³ Zgłaszane przez respondentów uwagi przytoczono w ich dosłownym brzmieniu.

Obszar polityki zatrudnienia.

- *„W przyszłości zamierzamy świadczyć usługi pracodawcom w zakresie rekrutacji i selekcji pracowników – i wówczas być może będziemy korzystać ze standardów. Obecnie nie korzystamy ze standardów kwalifikacji zawodowych. W naszej pracy korzystamy z innych materiałów MPiPS przygotowanych specjalnie dla potrzeb urzędów pracy: z „Przewodnika po zawodach” i „Charakterystyk zawodów”.*”
- *„Należałoby bardziej niż dotychczas upowszechniać standardy kwalifikacji zawodowych. Obligatoryjnie winny być uwzględnione standardy przy opracowywaniu programów szkoleniowych. Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowej winno być sformalizowane.”*
- *„Szersze udostępnienie standardów, większa popularyzacja standardów.”*
- *„Większy dostęp do opracowań, zwiększenie ilości szkoleń dla pracowników, każdy urząd pracy powinien dostać kilka kompletów opracowań standardów.”*
- *„W sprawie przekazywania informacji, popularyzowania treści. Myślę, że najlepiej jest kontaktować się bezpośrednio z „punktami” które zajmują się usługami, w których standardy mogą być jeszcze lepiej wykorzystane.”*
- *„Współpraca od szczebla edukacji szkolnictwa z uczelniami wyższymi i instrumentami rynku pracy.”*
- *„Nie posiadamy standardów kwalifikacji zawodowych. Wystąpiły również trudności z dostaniem się na stronę internetową dot. standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia.”*

Obszar ubezpieczeń społecznych.

- *„Powinny być organizowane szkolenia, więcej informacji i materiału dotyczącego wykorzystania ich. Mogłabym wykorzystywać na swoim stanowisku.”*
- *„Szkolić ludzi i pomóc w zastosowaniu tych standardów, określenie zasad ich wykorzystania i w czym mogą pomóc w mojej pracy.”*

Obszar polityki kadrowej.

- *„Powinno być więcej materiałów w Internecie, organizować ciekawe szkolenia, seminaria, docierać bezpośrednio do osób zajmujących się kadrami w firmach, przekazywanie im informacji, wskazówek.”*
- *„Więcej informacji i opracowań, szkoleń i seminariów.”*
- *„Jest to może dobre dla firm produkcyjnych, dużych zakładów pracy.”*

Obszar edukacji zawodowej.

- *„Po specjalności Bankowość i Ubezpieczenia uczelnia uprawniona jest do organizowania egzaminu w systemie standardów kwalifikacji w bankowości polskiej.”*
- *„W ostatnim czasie Rektor wystosował pismo do Dziekanów z zaleceniem korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych przy opracowaniu programu kształcenia na dany rok akademicki.”*
- *„Tematyka standardów kwalifikacji zawodowej powinna być popularyzowana poprzez formy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i czasopismach dla tych nauczycieli.”*
- *„Spójność – standardy wymagań edukacyjnych/egzaminacyjnych powstałe w oparciu o wymagania zawodowe.”*
- *„Powinna być większa promocja tego zjawiska, upowszechnienie go, wprowadzenie standardów uporządkuje rynek pracy, będzie sprzyjać poprawieniu jakości pracy, szkoły nawet podstawowe powinny też to uwzględniać w swoim programie.”*
- *„Więcej szkoleń, więcej materiałów i pomocy dla szkolących i szkolonych.”*
- *„Wdrażanie standardów powinno być realizowane w porozumieniu z MEN; począwszy od podstaw programowych aż po wymagania egzaminacyjne. Standardy egzaminacyjne używane obecnie są bardzo ogólne i nie zawierają treści powiązanych ze standardami kwalifikacji zawodowych.”*
- *„Należy skorelować standardy egzaminacyjne ze standardami kwalifikacji zawodowych.”*

Podsumowując analizę postulatów zgłaszanych przez respondentów można stwierdzić, że:

- największym problemem zgłaszanym przez respondentów jest trudność z dotarciem do wiedzy na temat standardów i możliwości ich wykorzystania. Takie same postulaty zgłaszano podczas badania właściwego I. Wynika z tego, że jak dotąd problem większej popularyzacji standardów nie został w sposób zadowalający rozwiązany;

- respondenci mają poważne problemy z korzystaniem ze strony internetowej zawierającej standardy. Występują problemy z logowaniem i działaniem samej strony. Warto rozważyć, czy nie lepszym rozwiązaniem będzie udostępnienie na stronie internetowej pełnych wersji standardów w formacie pdf, przy jednoczesnej rezygnacji z konieczności logowania;
- respondenci zwracali też uwagę na konieczność wprowadzenia rozwiązań legislacyjnych, które nałożą na urzędników obowiązek wykorzystywania standardów w ich pracy.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na podstawie zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski i rekomendacje dla przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych. Ze względu na niewielką liczebnie próbę badawczą otrzymane wyniki i płynące z nich konkluzje powinny być traktowane z ostrożnością.

Wnioski

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań właściwych można wyciągnąć następujące wnioski:

1. Na 112 (98,2% ogółu) osób, które podały definicję pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”, 26 z nich podało definicję trafną, 51 – definicję trafną, ale niepełną, 35 zaś – definicję nietrafną. Zdecydowana większość badanych osób właściwie rozumie pojęcie standard kwalifikacji zawodowych.

Osoby, które brały udział w projekcie „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”, bez względu na charakter udziału, częściej podawały definicję właściwą, trafną, pełną. Oznacza to, że praktyka w zakresie prac nad materiałami zawierającymi opisy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych sprzyja rozumieniu przez daną osobę pojęcia „standard kwalifikacji zawodowych”.

2. W okresie od 2006 do 2007 zwiększyła się liczba osób, które od kilku lat orientują się, czym jest standard kwalifikacji zawodowych (z 78 do 88), zmniejszyła się zaś liczba osób, które od niedawna orientują się czym jest standard kwalifikacji zawodowych (z 28 do 18). Oznaczać to może, że wzrósł zakres wykorzystywania owych standardów.

3. Najczęściej wykorzystywanymi źródłami pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych są: strona internetowa MPiPS (73,7% wskazań) oraz materiały znajdujące się w instytucjach, w których byli zatrudnieni respondenci (58,7% wskazań).

W badaniach II więcej respondentów korzystało z różnych źródeł informacji o standardach kwalifikacji zawodowych, a w szczególności wzrósł odsetek respondentów korzystających z materiałów będących w instytucjach, w których byli zatrudnieni respondenci (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).

4. Zwiększył się odsetek osób często korzystających ze standardów kwalifikacji, zmalał zaś odsetek osób sporadycznie z nich korzystających. Jedna trzecia badanych osób często korzysta ze standardów - w badaniu I ok. 30%, w badaniu II ok. 32,4%; sporadycznie korzysta ze standardów nieco więcej osób – w badaniu I ok. 35%, w badaniu II ok. 33,3%. Stopień wykorzystywania standardów jest jednak nadal niezadowalający.

5. W porównaniu do I etapu badań wzrosła dwukrotnie liczba osób, którym standardy kwalifikacji zawodowych są bardzo potrzebne w pracy – z 12,3% w I etapie do 21,1% w II etapie. Najwięcej takich osób jest w instytucjach edukacji zawodowej. Nieco zmniejszyła się liczba osób, którym standardy ułatwiają pracę (z 36,8% do 33,3%) bądź są dodatkowo potrzebne w pracy zawodowej (z 39,5% do 30,7%). Warto podkreślić, że w badaniu II prawie połowie respondentów z obszaru polityki zatrudnienia (43,8%) ułatwiają one pracę zawodową.

Zmniejszył się odsetek osób, które nie korzystają ze standardów kwalifikacji zawodowych z 11,4% w badaniu I do 10,5% w badaniu II.

6. Najczęściej wykorzystywanymi standardami kwalifikacji zawodowych były (przyjmując jako kryterium sumę wszystkich pozytywnych odpowiedzi, tj. duże, średnie i małe wykorzystanie):

- a) w obszarze polityki zatrudnienia - standard kwalifikacji dla zawodu doradca zawodowy (71,9%), pośrednik pracy (56,3%), wykładowca na kursach (56,3%), specjalista ds. rozwoju zawodowego (53,1%), technik informatyk (43,8%), pracownik komórek finansowo-księgowych (43,8%);
- b) w obszarze ubezpieczeń społecznych - standard kwalifikacji dla zawodu pracownik socjalny (30%), pracownik administracji samorządowej (30%), wykładowca na kursach (25%), doradca zawodowy (25%), pośrednik pracy (20%), pracownik ochrony mienia i osób (20%);
- c) w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw – standard kwalifikacji dla zawodu doradca zawodowy (36%), pracownik komórek finansowo-księgowych (36%), wykładowca na kursach (32%), specjalista ds. rozwoju zawodowego (32%), specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy (28%);
- d) w obszarze edukacji zawodowej – standard kwalifikacji dla zawodu doradca zawodowy (45,9%), technik mechanik (40,5%), technik informatyk (37,5%), pracownik

administracji samorządowej (35,1%), specjalista ds. rozwoju zawodowego (32,4%), technik budownictwa (32,4%), operator obrabiarek sterownych numerycznie (32,4%).

7. Wykaz zadań zawodowych jest najczęściej wykorzystywanym elementem standardów kwalifikacji zawodowych zarówno w roku 2006, jak i roku 2007.

Syntetyczny opis zawodu jest drugim co do ważności wykorzystywanym elementem standardu kwalifikacji. Te dwa elementy mają treść i strukturę najbardziej zrozumiałą i użyteczną. Oznacza to, że czynnik czasu w przypadku wykorzystania elementów standardów kwalifikacji zawodowych nie ma większego znaczenia.

8. Oceniając stopień wykorzystania poszczególnych opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych odnotowano następujące wskazania:

- a) w obszarze polityki zatrudnienia – częściej wskazywano na średnie wykorzystanie, natomiast dominację najwyższego stopnia, tj. dużego wykorzystania odnotowano dla zawodu doradca zawodowy;
- b) w obszarze ubezpieczeń społecznych – częściej wskazywano na małe wykorzystanie, natomiast dominację najwyższego stopnia, tj. dużego wykorzystania odnotowano również dla zawodu doradca zawodowy;
- c) w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw – częściej wskazywano na małe wykorzystanie, zaś w zdecydowanej przewadze na średnie wykorzystanie dla zawodów doradca zawodowy, specjalista ds. rozwoju zawodowego, pracownik komórek finansowo-księgowych, natomiast przewagi wskazań dużego wykorzystania nie odnotowano dla żadnego zawodu;
- d) w obszarze edukacji zawodowej – najczęściej wskazywano na małe wykorzystanie, jedynie dla zawodów spawacz i ślusarz odnotowano przewagę (ale nie istotną dominację) wskazania dużego wykorzystywania.

Oznacza to, średnio biorąc, mały (niski) stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

9. Stopień wykorzystywania większości standardów kwalifikacji zawodowych w każdym z czterech obszarów ich zastosowania wzrósł w 2007 roku w stosunku do stanu wykorzystywania w 2006 roku. Oznacza to, że po roku przerwy od badania I, standardy kwalifikacji zawodowych są w większym stopniu wykorzystywane.

Taki sam wniosek nasuwa się po analizie odpowiedzi osób, które brały udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Te osoby częściej wykorzystywały opracowane standardy.

Są też i takie standardy kwalifikacji zawodowych, dla których stopień wykorzystywania istotnie spadł (o kilka, a w niektórych przypadkach nawet o kilkanaście punktów procentowych). I tak:

- a) w obszarze polityki zatrudnienia – dla zawodu technik informatyk, monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim;
- b) w obszarze ubezpieczeń społecznych – dla zawodu specjalista ds. integracji europejskiej, grafik komputerowy, technik informatyk, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik komórek finansowo-księgowych, pracownik socjalny;
- c) w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw – kierownik małego przedsiębiorstwa, specjalista ds. marketingu i handlu, inspektor pracy, przedstawiciel handlowy, pracownik komórek finansowo-księgowych;
- d) w obszarze edukacji zawodowej – nie odnotowano takich przypadków.

Być może wynika to ze specyfiki treści pracy w poszczególnych obszarach i popytu na pracę w każdym z czterech obszarów na określone zawody, a zatem i na określone kwalifikacje.

10. Analizując trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych można wyróżnić następujące ich kategorie:

- a) brak odpowiednich przepisów prawnych określających sposoby i zasady stosowania standardów kwalifikacji zawodowych;
- b) trudności w dostępie i korzystaniu ze standardów na stronie internetowej (problemy z logowaniem);
- c) trudności we wdrażaniu standardów kwalifikacji zawodowych do codziennej praktyki – złożona struktura standardów i mało przejrzysta forma utrudniająca ich stosowanie;
- d) trudności w ich interpretacji, brak przygotowanej kadry specjalistów do ich stosowania;
- e) brak środków finansowych na wdrożenie standardów kwalifikacji zawodowych;
- f) brak standardów do nowych zawodów bądź zawodów potrzebnych w określonym obszarze,
- g) niespójność standardów kwalifikacji zawodowych w instytucjach rynku pracy i instytucjach systemu edukacji; klasyfikacja zawodów szkolnych jest dokumentem tworzonym niezależnie od klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

11. Efekty wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych obszarach są następujące:

- a) w obszarze polityki zatrudnienia – opracowanie materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy takich jak: programy szkoleń, opisy zawodów, teczki o zawodach, ulotki informacyjne, udzielanie porad indywidualnych i grupowych przez doradców zawodowych, pośredników pracy i doradców personalnych;
- b) w obszarze ubezpieczeń społecznych – wydawanie orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności,
- c) w obszarze polityki kadrowej – sporządzanie opisów stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych,
- d) w obszarze edukacji zawodowej - opracowanie programów kształcenia w zawodzie, aktualizowanie programów kształcenia w zawodzie, opracowanie programów kształcenia w formach pozaszkolnych, opracowanie programów przedmiotów specjalnościowych realizowanych w szkołach wyższych, opracowanie standardów wymagań egzaminacyjnych, aktualizowanie podstaw programowych kształcenia w zawodzie.

W okresie dzielącym badanie I od badania II (jeden rok) wykorzystanie standardów w większości obszarów wzrosło, w niektórych dziedzinach – wzrosło istotnie. W każdym z przypadków, chociaż w badaniu II uzyskano wyższe wskaźniki, wykorzystanie standardów kwalifikacji jest bardzo skromne; są one wykorzystywane w niewielkim zakresie.

12. Korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych są znaczące we wszystkich obszarach; za największe uznano:

- a) w obszarze polityki zatrudnienia: poradnictwo zawodowe, poradnictwo personalne;
- b) w obszarze ubezpieczeń społecznych: dostosowanie rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę;
- c) w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw: tworzenie opisów stanowisk i profili kompetencyjnych;
- d) obszarze edukacji zawodowej: standardy egzaminacyjne, porównywanie i uznawalność kwalifikacji zawodowych.

Znaczna część respondentów badania II miała dużą wiedzę, większą niż w badaniu I, na temat potencjalnych korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych obszarach.

Udział w pracach projektu „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” nie miał większego wpływu na wypowiedzi osób badanych na temat korzyści, jakie można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych. Fakt ten można tłumaczyć tym, że tylko ok. 29% osób badanych było zaangażowanych w prace projektu. Wyniki badań wykazały, że osoby biorące udział w pracach projektu bardziej uświadamiały sobie stan swojej niewiedzy podczas analizy potencjalnych korzyści ze stosowania standardów niż osoby, które w pracach projektu udziału nie brały.

Rekomendacje

Wypowiedzi osób badanych można traktować jako wskazania kierunków działań w upowszechnianiu standardów w poszczególnych środowiskach i obszarach ich możliwych zastosowań. Sformułowane zostały następujące rekomendacje:

1. Największym problemem zgłaszanym przez respondentów jest trudność z dotarciem do informacji na temat standardów kwalifikacji zawodowych oraz możliwości ich wykorzystywania. Takie same postulaty zgłaszano podczas badania właściwego I i II. Należy zatem zwiększyć i rozszerzyć akcje popularyzujące standardy kwalifikacji zawodowych.

2. Należy prowadzić dalsze szkolenia na temat wiedzy o standardach oraz korzyści z ich stosowania, a w rezultacie realizować zadania poznawcze (kognitywne) z położeniem nacisku na wyjaśnianie znaczenia pojęć dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych. Wydaje się to szczególnie ważne dla osób podejmujących pracę zawodową.

3. Respondenci mają poważne problemy z korzystaniem ze strony internetowej zawierającej standardy. Występują problemy z logowaniem i działaniem samej strony. Należy uprościć dostęp do standardów kwalifikacji zawodowych umieszczonych na stronie internetowej poprzez rezygnację z logowania. Rozważyć należy udostępnienie na stronie internetowej pełnych wersji standardów w formacie dokumentów pdf, przy jednoczesnej rezygnacji z konieczności logowania, tak aby wszyscy, którzy potrzebują i chcą, mogli korzystać ze standardów kwalifikacji zawodowych.

4. Respondenci zwracali uwagę na konieczność wprowadzenia rozwiązań legislacyjnych, które nałożą na urzędników i pracowników innych grup zawodowych (np. autorów programów kształcenia zawodowego, wymagań egzaminacyjnych) obowiązek wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w ich pracy zawodowej.

5. Rozważyć możliwość uproszczenia struktury standardu kwalifikacji zawodowych.

6. Zasadne i konieczne jest powołanie odrębnej instytucji, której pracownicy posiadający przygotowanie metodologiczne i odpowiednie zawodowe zajmowałiby się w trybie ciągłym opracowywaniem nowych standardów (dla wielu zawodów nie zostały standardy opracowane, a powstają nowe zawody) oraz aktualizacją już funkcjonujących standardów.

Standardy kwalifikacji zawodowych są dokumentem o charakterze dynamicznym ze względu na ich treść (zmienia się treść pracy w każdym zawodzie) oraz formę, powinny być więc aktualizowane i modyfikowane w miarę potrzeb, nie rzadziej niż co kilka lat (np. co 5 lat).
