
EDUKACJA *ustawiczna* DOROSŁYCH

3(102)/2018

Polish Journal
of Continuing Education

Committee of Publication Ethics – COPE

Patronat/Współpraca:

European Association for the Education of Adults (EAEA)

Auspices/Cooperation:

International Society for Engineering Education (IGIP)

Europäischen Verbandes Beruflicher Bildungsträger (EVBB)

KOMITET NAUKOWY/Scientific Committee

prof. Ryszard Bera – UMCS (Poland); przewodniczący – prof. Stefan Kwiatkowski – KNP PAN (Poland); prof. Olga Oleynikova – IVETA; dr Emilia Pecheanu – UDJG, Galati (Rumunia); prof. dr hab. Nella Grigoriewna Nyczkało – AN,P Ukrainy; Ph.D. Cynthia Pellock – ACTER (USA); prof. Maria Pawłowa – UTH (Poland); Thimo Fojkar – EVBB (Germany); prof. Zofia Szarota – UP, Kraków (Poland).

RADA PROGRAMOWA/Programme Council

prof. Tadeusz Aleksander – przewodniczący – Wszchnica Polska (Poland); prof. Maria Teresa Restivo, prof. Michael Auer – IGIP (Germany); prof. Ryszard Gerlach – UKW (Poland); prof. Tomáš Kozik (Slovakia); prof. Larysa Łukanowa – ANP (Ukraine); Maria H. Rudowski (France); prof. Elżbieta Sałata – UTH (Poland); prof. Jan Saran – WSEiI (Poland); prof. Anatoli Głazunow (Russia); prof. Ewa Solarczyk-Ambrozik – UAM (Poland); prof. Jerzy Stochmiątek – UKSW (Poland); Per Paludan Hausen – EAEA; prof. Alev Soylemez – Gazi University (Turkey); prof. Zdzisław Wołk – UZ (Poland)

REDAKCJA/Editorial Board

dr Krzysztof Symela, ITEE – PIB (redaktor naczelny); prof. Henryk Bednarczyk – UTH; prof. dr hab. Waldemar Furmanek – URz; dr Dorota Koprowska (zast. redaktora naczelnego); dr Katarzyna Pladys; dr hab. Czesław Plewka, prof. PK; prof. dr hab. Ewa Przybylska; dr Małgorzata Szpilka – ITEE – PIB; dr hab. Franciszek Szłosek, prof. APS; mgr Joanna Tomczyńska, ITEE – PIB (sekretarz); prof. dr hab. Ladislav Varkoly, DTI (Słowacja)

ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom

tel. (+48) 48 364 92 45, e-mail: joanna.tomczynska@itee.radom.pl

RECENZENCI: skład stałego zespołu – www.czasopisma

ISSN 1507-6563

MIĘDZYNARODOWY KWARTALNIK NAUKOWY

International Scientific Quarterly

punktacja MNiSzW – 14 punktów (www.nauka.gov.pl)

ukazuje się od 1993 r., nakład 3/102 – 1200 egz., łącznie 82 200 egz.

- Registered in CEJSH The Central European Journal of Social Sciences and Humanities,
- DOAJ Directory of Open Access Journal
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences)
- OAJI Open Academic Journal Index

- **OPEN pdf:** www.edukacjaustawicznadoroslych.eu

Komentarz

Commentary

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach

Developing, supplementing and updating information about occupations

Możliwości zastosowania opisów informacji o zawodach

Possibilities of using the descriptions of information about occupations

Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami kwalifikacji

w Zintegrowanym

Systemie Kwalifikacji

Relationship between professional competences and qualifications included in the Integrated Qualifications System

Partnerstwo, eksperci i konsultanci w projekcie INFODORADCA+

Partnership, experts and consultants in the project INFODORADCA+

*W czasopiśmie przedstawiono oryginalne własne poglądy Autorów,
które nie zawsze podziela redakcja, wydawcy i EAEA, IGIP, EVBB*

Recenzja: zespół stałych recenzentów, Komitet Naukowy, Rada Programowa

Redaktorzy tematyczni

- dr Tomasz Kupidura, mgr Katarzyna Skoczylas ITeE – PIB: andragogika, wykluczenie społeczne dorosłych, mechanizmy i programy wsparcia
- dr Dagmara Kowalik UTH, dr Małgorzata Bogaj UJK: pedagogika pracy, ustawiczna edukacja zawodowa
- dr Jolanta Religa, mgr Katarzyna Sławińska ITeE – PIB: internacjonalizacja pracy, kształcenia i badań, projekty międzynarodowe
- dr hab. Daniel Kukla AJD, dr Mirosław Żurek ITeE – PIB: badania pracy, kwalifikacje i kompetencje, rozwój zawodowy, doradztwo zawodowe, rynek pracy
- dr hab. Eunika Baron-Polańczyk, prof. UZ, dr hab. Henryk Noga, prof. UP, Kraków: innowacyjne technologie kształcenia zawodowego, edukacja informatyczna

Redaktorzy językowi

- dr Małgorzata Szpilska – j. polski; j. angielski
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB Radom
- mgr Anna Kwaśny – j. niemiecki
Zespół Szkół Muzycznych w Radomiu
- dr Mirosław Żurek – j. rosyjski
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB Radom

Redaktor statystyczny

- mgr Tomasz Frankowski

© Copyright by Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2018

Redaktor prowadzący: Joanna Tomczyńska

Opracowanie graficzne: Jacek Pacholec

Opracowanie wydawnicze: Andrzej Kirsz, Aneta Łyjak

BIBLIOTEKA PEDAGOGIKI PRACY – monograficzna seria wydawnicza pod redakcją naukową
prof. dr. hab. Henryka Bednarczyka ukazuje się od 1987 roku – 277 t., 180 620 egz.

Kontynuuje tradycje serii: Biblioteka Kształcenia Zawodowego (32 t. lata 1977–1989)
i cyklu materiałów: Szkoła – Zawód – Praca (11 t. lata 1976–1987)

☐ **Komentarz**

- Krzysztof Symela:** Informacje o zawodach dla dynamicznie zmieniającego się rynku pracy – projekt INFODORADCA+ 5
- List Polecający Podsekretarza Stanu w MRPiPS Stanisława Szweda** dotyczący projektu INFODORADCA+ 9

☐ **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach**

- Ewa Flaszyńska:** Polityka rynku pracy wobec procesów edukacyjnych i rozwoju zawodowego 11
- Krzysztof Symela:** Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy 24
- Marta Jankowska, Małgorzata Drozd-Garbacewicz, Waław Galewski:** Koncepcja badań monitorujących wykorzystanie opisów informacji o zawodach 37

☐ **Możliwości zastosowania opisów informacji o zawodach**

- Jolanta Kulińska:** Informacje o zawodach jako narzędzie wsparcia instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia 44
- Mirosław Górczyński:** Czy szkolne doradztwo zawodowe potrzebuje opisów informacji o zawodach? 55
- Elżbieta Sałata:** Kształcenie w szkole wyższej z wykorzystaniem informacji o zawodach 64
- Krzysztof Waliszewski:** Doświadczenia z projektowania opisu informacji dla zawodu doradca finansowy 74
- Monika Mazur-Mitrowska:** Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach 85

<input type="checkbox"/>	Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji	
	Katarzyna Trawińska-Konador: Powiązanie informacji o zawodach z kwalifikacjami w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jako pożądana komplementarność systemowa	101
	Ireneusz Woźniak, Jakub Kus: Od kompetencji zawodowych do kwalifikacji rynkowych w sektorze budownictwa	111
	Edyta Migalka, Radosław Panas: Kreowanie nowych kwalifikacji rynkowych w powiązaniu z informacjami o zawodach	123
	Hanna Szumińska: Nowe kwalifikacje rynkowe w sektorze nieruchomości	130
	Krzysztof Chelpiński: Przedsiębiorca w świecie kwalifikacji i kompetencji	144
<input type="checkbox"/>	Partnerstwo, eksperci i konsultanci w projekcie INFODORADCA+	
	Działania promujące materiały zawierające informacje o zawodach	147
	List kierownictwa projektu do partnerów społecznych	154
	Informacja o pierwszej konferencji projektu INFODORADCA+ (15.12.2017 r.)	155
	Informacja o regionalnych seminariach w projekcie (zapowiedź) ...	159
<input type="checkbox"/>	Contents	161
<input type="checkbox"/>	Содержание	163

Komentarz

Krzysztof Franciszek SYMELA

Informacje o zawodach dla dynamicznie zmieniającego się rynku pracy – projekt INFODORADCA+

Redakcja Edukacji Ustawicznej Dorosłych przeznaczając łamy numeru czasopisma do zaprezentowania komplementarnych artykułów poświęconych zagadnieniom rynku pracy. Na ten rynek spoglądamy oczyma teoretyków i praktyków, specjalistów opisujących i badających pracę, którzy mierzą się z jego coraz większą dynamiką i potrzebami. Jak podkreśla autorka artykułu wprowadzającego Pani dr Ewa Flaszyńska, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS *„Pomimo bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy, występujące niedopasowania kwalifikacji powodują, że rosnąca liczba ofert pracy jest niewystarczająca by wchłonąć większą część rejestrowanego bezrobocia. Dzieje się tak niezależnie od wzrostu formalnego poziomu wykształcenia zasobów pracy. Brak właściwego przygotowania zawodowego jest zatem istotną determinantą istnienia i trwania bezrobocia, albowiem bardziej niż formalne wykształcenie na rynku pracy liczą się rzeczywiste kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Przedsiębiorcy z różnych branż coraz częściej nie mogą znaleźć pracowników. Dlatego tak ważne jest wzmocnienie w procesie nauczania znaczenia umiejętności kluczowych z punktu widzenia wymogów i oczekiwań rynku pracy”*.

Niewątpliwie w ślad za tymi wyzwaniem musi podążać polityka rynku pracy oraz przedsięwzięcia i projekty, które przyczyniają się do efektywnego wsparcia pracowników i klientów instytucji rynku pracy (w tym osoby poszukujące pracy), pracodawców i ich pracowników oraz przyszłych kandydatów do zatrudnienia. Jednym z kluczowych działań w tym zakresie jest realizowany w latach 2017–2019 projekt PO WER *„Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”*, który jest rekomendowany w formie Listu Polecającego załączonego w Komentarzu. W ramach tego projektu wypracowano nowy sposób opisywania i prezentowania informacji dla celowo wybranych 1000 zawodów funkcjonujących na rynku pracy. To właśnie ten projekt i jego rezultaty były punktem odniesienia dla autorów niniejszego numeru, którzy zechcieli podzielić się swoją wiedzą, doświadczeniem i refleksjami. Tym bardziej są one cenne, bowiem nasi autorzy są twórczo powiązani z głównym nurtem zmian, jaki zachodzi w Polsce w związku z wdrażaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). To właśnie te dwa projekty – ZSK oraz INFODORADCA+ przyczyniają się do budowania i umacniania relacji instytucji rynku pracy z systemem kwalifikacji oraz edukacji formalnej i pozaformalnej.

W aktualnym numerze, który traktujemy jako numer specjalny, proponujemy Czytelnikom spojrzeć na edukację ustawiczną dorosłych poprzez pryzmat następujących problemów:

- *W jaki sposób projekt INFODORADCA+ radzi sobie z tworzeniem informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*
- *Jakie możliwości zastosowania informacji o zawodach, dla różnych grup odbiorców, możemy obecnie zidentyfikować i czy są one rzeczywiście użyteczne dla instytucji rynku pracy, pracodawców oraz innych interesariuszy?*
- *Czy powiązanie informacji o zawodach z opisami kwalifikacji wprowadzanymi do Zintegrowanego Systemy Kwalifikacji przyczynia się do tworzenia wartości dodanej i efektu synergii?*

W rozdziale **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach** nkreślona została polityka rynku pracy wobec procesów edukacyjnych i rozwoju zawodowego. Praktyczne implikacje tej polityki znalazły swój wyraz w artykule opisującym sposób tworzenia informacji o zawodach i jego głównych elementów – modelu i metodologii, jakie zostały przyjęte w projekcie INFODORADCA+. Są one pochodną rozwijanych od ponad dwóch dekad krajowych standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych, które obecnie zastąpione zostały informacjami o zawodach. W tej części zaprezentowana została również koncepcja badań monitorujących wykorzystanie informacji o zawodach, w szczególności poprzez instytucje rynku pracy.

Możliwości zastosowania opisów informacji o zawodach, to kolejny rozdział, gdzie spoglądamy m.in. na potencjalne możliwości wykorzystania informacji o zawodach w różnych środowiskach, przede wszystkim w instytucjach rynku pracy. Udzielamy także odpowiedzi na pytania *Czy szkolne doradztwo zawodowe potrzebuje opisów informacji o zawodach?* oraz w *Jaki sposób prowadzone jest dostosowanie oferty kształcenia w szkole wyższej do potrzeb pracodawców z wykorzystaniem informacji o zawodach?* Prezentujemy również artykuły opisujące doświadczenia z projektowania informacji dla zawodu (na przykładzie doradcy finansowego) oraz analizę przedstawiającą możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych (na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach).

W artykułach zamieszczonych w rozdziale **Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji** autorzy przeprowadzili analizy teoretyczne relacji standardu opisu kwalifikacji z opisem informacji o zawodzie oraz kwalifikacjami rynkowymi właściwymi dla sektora budownictwa. Inni autorzy podzielili się doświadczeniem w kreowaniu nowych kwalifikacji rynkowych i roli informacji o zawodach w tym procesie. Tę część w formie felietonu podsumowuje praktyk – pracodawca, który funkcjonuje realnie w „świecie kwalifikacji”.

W naszym numerze zamieszczone zostały również informacje o innych działaniach prowadzonych w projekcie INFODORADCA+, do zapoznania się z nimi zapraszamy naszych Czytelników. Więcej informacji o tym projekcie można uzyskać pod adresem: <http://www.infodoradca.edu.pl/index.php>.

Wszelkich doradców zawodowych, analityków pracy i zawodoznawców zachęcamy również do korzystania z zasobów informacji o zawodach, zamieszczonych w bazie danych na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia, adres: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych>.

Information about occupations for the dynamically changing labour market – INFODORADCA + project

The Editors of The Polish Journal of Continuing Education dedicates this issue to presenting complementary articles dealing with the labour market. The labour market is presented from the perspective of theoreticians and practitioners, specialists describing and studying work, who are dealing with its growing dynamics and needs. As emphasized by the author of the introductory article, Dr. Ewa Flaszynska, Director of the Labour Market Department in the Ministry of Labour and Social Policy “*Despite the very good situation on the labour market, the existing skills mismatches cause that the growing number of job offers is insufficient to absorb the majority of the registered unemployed. This is regardless of the increase in the formal level of education of the labour resources. The lack of proper vocational training is therefore a significant determinant of the existence and duration of unemployment, because more than the formal education, actual qualifications and professional skills count on the labour market. Entrepreneurs from various trades more and more often cannot find employees. That is why it is so important to strengthen the importance of key skills in the teaching process from the point of view of the requirements and expectations of the labour market*”.

Undoubtedly, these challenges must be followed by labour market policy as well as initiatives and projects that contribute to the effective support of employees and clients of the labour market institutions (including job seekers), employers and their employees, as well as future employment candidates. One of the key actions in this area is the PO WER project “*Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination with the use of modern communication tools – INFODORADCA +*” implemented in 2017–2019, which is recommended in the form of a Recommending Letter attached to this Commentary. As part of this project, a new way of describing and presenting information for purposely selected 1000 occupations in the labour market was developed. It was this project and its results that were the reference point for the authors of this issue, who wanted to share their knowledge, experience and reflections. The more valuable they are, because our authors are creatively linked to the mainstream of changes that are taking place in Poland in connection with the implementation of the Integrated Qualifications System (ZSK). It is these two projects – ZSK and INFODORADCA + that contribute to building and strengthening relations between labour market institutions and the system of qualifications as well as formal and non-formal education.

In the current issue, which we treat as a special issue, we offer Readers a look at adult continuing education through the prism of the following problems:

- *How does the INFODORADCA+ project deal with the development of information on occupations functioning on the labour market?*
- *What possibilities of using information about occupations for various groups of recipients can we currently identify and are they really useful for labour market institutions, employers and other stakeholders?*

- *Does linking the information about occupations with qualifications` descriptions entered to the Integrated Qualifications Systems contributes to the creation of added value and synergy effect?*

In our issue there are also information about other activities carried out in the INFODORADCA+ project and all readers are warmly invited to reach them. More information about this project can be found at: <http://www.infodoradca.edu.pl/index.php>.

All professional counsellors, job analysts and specialists are also encouraged to use information resources about occupations posted in the database of the Public Employment Services, at: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych>.



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 31 -10- 2017

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DRP.II.40453.4.12.2017.MC

LIST POLECAJĄCY

Szanowni Państwo,

dyskusje dotyczące potrzeb rynku pracy i obecnych możliwości systemu edukacji wskazują na znaczenie aktywnego udziału instytucji rynku pracy oraz pracodawców w procesie doskonalenia relacji pomiędzy tymi sferami. W szczególności na uwagę zasługują przedsięwzięcia, które prowadzą do lepszego poznania i zrozumienia potrzeb pracodawców.

Takim przedsięwzięciem jest projekt, realizowany obecnie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój:

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej
upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji –
INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu jest rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w Instytucjach Rynku Pracy (IRP).

W wyniku działań projektowych powstaną materiały informacyjne o co najmniej 1000 zawodach. Będą one zawierały m.in. opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

Projekt będzie trwał do czerwca 2019 r. i swym zakresem obejmie następujące zadania:

- opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach;
- dostosowanie metodologii opracowania informacji o zawodach w stosunku do metodologii tworzenia standardów kompetencji zawodowych;
- opracowanie podręcznika tworzenia informacji o zawodach;
- przygotowanie opisów informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów, w tym rekrutacja, warsztaty metodologiczne i wspomaganie pracy ekspertów z wykorzystaniem platformy internetowej;
- dostosowanie systemu bazodanowego MRPiPS na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia do włączenia informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów;

- realizacja działań promujących materiały zawierające informacje o zawodach wśród Publicznych Służb Zatrudnienia/Instytucji Rynku Pracy;
- przeprowadzenie badań monitorujących wykorzystanie opracowanych informacji o zawodach w Instytucjach Rynku Pracy.

Informacje o zawodach będą udostępnione na wortalu publicznych służb zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl). Planowane jest utworzenie interaktywnego, przyjaznego dla użytkownika interfejsu, który ułatwi wyszukanie niezbędnych informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.

Informacje o zawodach przeznaczone będą do wykorzystania przede wszystkim przez:

- Publiczne Służby Zatrudnienia – w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa i informacji zawodowej oraz dopasowania szkoleń zawodowych do potrzeb klientów i rynku pracy;
- pracodawców – w zakresie tworzenia polityki kadrowej, a przede wszystkim opisów stanowisk pracy, profili kompetencyjnych, ścieżek rozwoju zawodowego, czy ocen pracowniczych;
- system oświaty – w zakresie aktualizacji podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz dostosowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców.

Partnerstwo realizujące projekt składa się z następujących podmiotów:

- 1) Doradca Consultants Ltd. Sp. z o.o. z Gdyni – Lider;
- 2) Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy z Radomia;
- 3) Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy;
- 4) Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy z Warszawy;
- 5) PBS Sp. z o.o. z Sopotu.

Przedstawiciele ww. partnerstwa mogą poprosić Państwa o zaangażowanie się w realizację projektu, zatem zwracam się z prośbą o udzielenie im wsparcia w opracowywaniu informacji o zawodach.

Z poważaniem
Stanisław Szred

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach

Ewa FLASZYŃSKA

Polityka rynku pracy wobec procesów edukacyjnych i rozwoju zawodowego

Labour market policy on educational processes and career development

Słowa kluczowe: bezrobocie, edukacja, kwalifikacje, polityka rynku pracy, rozwój zawodowy, zatrudnienie.

Key words: unemployment, education, qualifications, labour market policy, career development, employment.

Abstract: Despite the very good situation on the labour market, qualifications mismatches make the growing number of job offers insufficient to absorb the majority of recorded unemployment. This happens independently of the increase in the formal level of education of labour resources. Lack of proper vocational training is therefore an important determinant of the existence and duration of un-employment, because what counts more than the formal education on the labour market is the actual qualifications and professional skills. Entrepreneurs from various industries more and more often have difficulties finding employees. That is why it is so important to strengthen the importance of those skills in the teaching process which are crucial from the point of view of the requirements and expectations of the labour market.

Wprowadzenie. O wyborze szkoły decydują rodzice, o wyborze studiów jeszcze niedawno, często decydowała moda na dany kierunek, która miała niewiele wspólnego z zapotrzebowaniem ze strony rynku pracy. Teraz powoli zaczyna się to zmieniać, bowiem młodzi ludzie dostrzegają, że brak właściwego przygotowania zawodowego jest istotną determinantą problemów ze znalezieniem satysfakcjonującej ich pracy, gdyż bardziej niż formalne wykształcenie na rynku pracy liczą się rzeczywiście

kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Dziedzina wykształcenia w dużym stopniu określa jednak potencjalne miejsce pracy.

Sytuacja na rynku pracy jest obecnie bardzo dobra, stopa bezrobocia utrzymuje się na poziomie 5,9% (na koniec czerwca 2018 r.), jednak w rejestrach pozostaje nadal ponad 950 tys. zarejestrowanych bezrobotnych. Systematycznie zmniejsza się również liczba młodych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. W końcu czerwca 2018 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 248,9 tys. osób do 30. roku życia, w tym 114,3 tys. osób do 25. roku życia. W porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego w obydwu grupach odnotowano spadek bezrobocia odpowiednio o 48,9 tys. osób (16,4%) oraz o 27,0 tys. osób (19,1%). Osoby do 30. r.ż. stanowiły 25,7% ogółu bezrobotnych, natomiast do 25. r.ż. – 11,8% (MRPiPS, 2018). We wszystkich grupach wiekowych wzrastało zatrudnienie. 300,7 tys. z zarejestrowanych osób nie posiada kwalifikacji zawodowych – jest to 31% ogółu bezrobotnych.

Dobra sytuacja na rynku pracy nie oznacza jednak, że nie występują na nim problemy. Jednym z najbardziej widocznych są występujące niedopasowania, m.in. znaczna liczba osób z nieaktualnymi kompetencjami, przerwą w wykonywaniu zawodu, bez doświadczenia zawodowego, z wykształceniem, na które nie ma zapotrzebowania w firmach, luka pokoleniowa w wielu zawodach robotniczych, związana z zaprzestaniem kształcenia kadr w szkołach zawodowych w latach dziewięćdziesiątych oraz spadku zainteresowania tym typem kształcenia wśród uczniów, na rzecz kształcenia szerokoprofilowego. Te problemy to także: niedostateczna liczba praktyk, nauka przy użyciu przestarzałych urządzeń, kształcenie nadmiernej liczby uczniów w zawodach „modnych”, niewystarczająca współpraca z pracodawcami. Obecna sytuacja pokazuje, że w obliczu postępu technologicznego, zdobyte często w młodości wykształcenie nie wystarczy – konieczne jest ciągłe aktualizowanie już raz zdobytych kwalifikacji bądź też nabywanie nowych. Czasami już na samym starcie drogi zawodowej okazuje się, że wybrany kierunek kształcenia jest nietrafiony, albo przynajmniej wymaga uzupełnienia. Wybór zawodu, który można wykonywać na lokalnym rynku pracy jest również istotny z powodu ograniczonych w Polsce możliwości zmiany miejsca zamieszkania. Miejsce zamieszkania w istotny sposób wyznacza, gdzie pracujemy. Innymi słowy: co z tego, że ktoś jest piekaczem, jeśli w okolicy nie ma ani jednej piekarni?

Polityka rynku pracy powinna być więc spójna z polityką edukacji. Ta ostatnia powinna być nakierowana na wzmocnienie w procesie nauczania znaczenia umiejętności kluczowych, z punktu widzenia dalszej ścieżki edukacyjnej i rynku pracy oraz na promowanie pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania. Zasadniczym celem polityki rynku pracy jest natomiast stworzenie takiej sytuacji, aby rozpoczynanie startu zawodowego w Polsce było atrakcyjne, tak w wymiarze satysfakcji zawodowej, jak i materialnej. Równie ważnym celem jest wzmocnianie systemu podnoszenia kwalifikacji w ciągu całego życia, ponieważ na skutek zachodzących zmian w gospodarce posiadane umiejętności szybko stają się nieaktualne i wymagają aktualizacji.

Kurczące się zasoby pracy. Możliwość zaspokajania potrzeb rynku pracy wynikających z cyklu koniunkturalnego, w tym popyt pracodawców na pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, zależą od szeregu czynników: zmian demograficznych, stanu polskiej gospodarki. Sytuację na rynku pracy coraz silniej kształtują zmiany demograficzne, m.in. spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, w wyniku wchodzenia w wiek emerytalny powojennego wyżu demograficznego.

W Polsce w latach 2007–2017 wzrosła liczba pracujących powyżej 50. roku życia (GUS, 2016–2017). Od 2010 r. odsetek grupy osób w wieku produkcyjnym obniża się i w 2017 r. osiągnął poziom 61,2%, tj. 23,5 mln – o 250 tys. mniej niż rok wcześniej. Zmiany te, oprócz ilościowego wpływu na populację osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, wpływają także na strukturę zatrudnienia pod względem zawodów i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy. Zmienia się także struktura polskiego społeczeństwa pod względem kwalifikacji. Młodsze pokolenia posiadają na ogół wyższy poziom wykształcenia w porównaniu ze swoimi rodzicami.

Wśród osób powyżej 45 roku życia, najbardziej powszechne jest wykształcenie – nie wyższe, niż gimnazjalne (głównie podstawowe), natomiast wśród osób młodszych, zdecydowanie przeważa udział osób z wykształceniem wyższym (GUS, 2018). Sprzyja temu dynamiczny rozwój szkolnictwa, przede wszystkim wyższego, co powoduje, że na przestrzeni ostatnich 20 lat liczba studentów wzrosła ponad czterokrotnie. W roku akademickim 2015/2016 w 415 szkołach wyższych kształciło się 1 405,1 tys. osób, podczas gdy w roku szkolnym 1990/1991 było to niewiele ponad 400 tys. osób. Współczynnik skolaryzacji brutto (czyli wyrażony procentowo stosunek wszystkich, osób uczących się na danym poziomie do całej populacji, według stanu w dniu 31 grudnia osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia 19–24 lata) wzrósł w tym czasie z 12,9% do 47,6% (GUS, 2016). Ukończenie szkoły wyższej w dzisiejszych czasach, przy stosunkowo wysokim nasyceniu rynku specjalistami z wyższym wykształceniem, nie jest już gwarantem szybkiego uzyskania zatrudnienia, choć nadal zwiększa szanse na rynku pracy. Osoby z wyższym wykształceniem charakteryzują się znacznie wyższą aktywnością zawodową oraz łatwiej znajdują zatrudnienie, są także przeciętnie bardziej produktywne.

Według danych Systemu Informacji Oświatowej od 2011 roku następuje wyraźny spadek liczby uczniów w szkołach: w roku 2016 było o 23,3% mniej uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych, o 20,3% mniej w technikach i o 15,7% mniej w liceach. Do zasadniczych szkół zawodowych w roku 2016/17 uczęszczało łącznie 166,2 tys. uczniów, z czego 93,4% uczyło się w szkołach dla młodzieży, a 6,6% w szkołach specjalnych (GUS, 2017).

Obok koniunktury w gospodarce, czynnikiem wpływającym na to, żeby bezrobocie było niskie, jest też wykształcenie osób poszukujących pracy, które musi być zgodne z popytem na pracę. Obecnie mamy takie okoliczności. Poprawa sytuacji na rynku pracy spowodowała wzrost zapotrzebowania na nowych pracowników. Przy rekordowo niskim poziomie bezrobocia deficyty kadrowe na polskim rynku pracy są coraz bardziej dostrzegalne. Oznacza to, że zdobycie przydatnego wykształcenia, rozumianego jako kwalifikacje do wykonywania określonego zawodu, na który pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie – pozwala na szybkie znalezienie pracy.

Tabela 1. Udział osób z określonym poziomem wykształcenia w poszczególnych grupach wieku w I kwartale 2018 r. (dane BAEL)

Wiek	Wykształcenie			
	wyższe	pomaturalne lub średnie	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne lub niższe
15–24	6,2%	35,1%	7,4%	51,3%
25–34	38,4%	32,1%	12,3%	17,3%
35–44	31,2%	25,3%	19,7%	23,9%
45–54	16,4%	23,2%	27,4%	33,0%
55–64	11,5%	25,4%	27,0%	36,1%
65+	10,4%	25,1%	18,6%	46,0%

Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych.

Jak wynika z opublikowanych przez GUS wyników badania popytu na pracę w końcu I kwartału 2018 r. liczba wolnych miejsc pracy w podmiotach zatrudniających co najmniej 1 osobę wynosiła 152,4 tys. Była zatem o 34,6 tys., tj. o 29,4% wyższa niż w IV kwartale 2017 r. Wolne miejsca pracy dostępne były głównie w sektorze prywatnym (89,0%) oraz w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (22,5%), handlu i napraw pojazdów samochodowych (19,6%) oraz budownictwie (15,7%).

W oparciu o wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w II półroczu 2017 r. na poziomie kraju, zidentyfikowano 52 deficytowe grupy elementarne, wśród których najliczniej reprezentowane były zawody „informatyczne”:

- Programiści aplikacji,
- Projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów,
- Administratorzy systemów komputerowych,
- Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych,
- Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych,
- Technicy sieci internetowych,
- Specjaliści do spraw sieci komputerowych,
- Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych.

Wśród zawodów deficytowych znaleźli się również pośrednicy pracy i zatrudnienia, pracownicy wykonujący dorywcze prace proste, pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy callcenter), ankieterzy, pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food, funkcjonariusze służby więziennej, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani, agenci i administratorzy nieruchomości, kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych, specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), lektorzy języków obcych, sortowacze odpadów, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych,

kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, kierownicy do spraw finansowych, układacze towarów na półkach, magazynierzy i pokrewni, agenci sprzedaży bezpośredniej, operatorzy maszyn do szycia, doradcy finansowi i inwestycyjni, przedstawiciele handlowi, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, pielęgniarki z tytułem specjalisty, robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe, sekretarze prawni, pracownicy obsługi płacowej, kierownicy do spraw produkcji przemysłowej, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych, kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym, inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, asystenci nauczycieli, specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr, kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży, kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, specjaliści do spraw rynku nieruchomości, sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej, rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych), kierownicy do spraw strategii i planowania (MRPiPS, 2018).

Również liczba ofert pracy, które były dostępne w urzędach pracy jest bardzo wysoka. W całym 2017 r. do urzędów pracy pracodawcy zgłosili 1,7 mln wolnych miejsc pracy. W końcu czerwca 2018 r. urzędy pracy dysponowały ponad 110 tys. ofert, a prawie 26% tych ofert pozostawała niewykorzystana przez ponad 30 dni. Oznacza to, że albo oferty te były nieatrakcyjne dla bezrobotnych, albo bezrobotni nie spełniali oczekiwań pracodawców.

Przyczyny trudności w obsadzaniu stanowisk pracy w wielu miejscach kraju wynikają przede wszystkim z braku kandydatów do pracy. Powodem są też wygórowane oczekiwania finansowe i brak wystarczających kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Wzrasta na przykład zapotrzebowanie na pracowników o wyższych kwalifikacjach (choć nie zawsze z wyższym wykształceniem) np. w dynamicznie rozwijających się w naszym kraju branżach outsourcingu usług księgowych, IT, farmaceutyce, czy w służbie zdrowia lub specyficznych umiejętnościach (np. obsługa określonych maszyn, znajomość nowoczesnych technologii produkcji itp.). Brakuje pracowników do prac prostych, do pracy w sektorze usług. Niezmiennie od kilku lat, grupą zawodową, której przedstawiciele znaleźć jest najtrudniej są wykwalifikowani pracownicy fizyczni (mechanicy, elektrycy, czy spawacze). Branża budowlana potrzebuje zarówno niewykwalifikowanych pracowników fizycznych do prowadzenia robót ziemnych, specjalistów (m.in. murarzy czy tynkarzy, cieśli, zbrojarzy, murarzy, brukarzy, operatorów maszyn budowlanych) jak i doświadczonych inżynierów, projektantów, kierowników, projektów (Raport Zespołu Doradców Gospodarczych TOR). Niedobory kadrowe występują w branży budowlanej pomimo faktu, że w tym sektorze wynagrodzenie rosło szybciej niż płace w całej gospodarce na przestrzeni ostatnich lat.

Rosnące trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników powodują, że pracodawcy zaczynają zdawać sobie sprawę z konieczności zwiększania swojej elastyczności w kwestii oczekiwanego od kandydata wykształcenia, czy doświadczenia. Do elementów strategii firm włączane jest też coraz częściej inwestowanie w pracownika – ok. 19% firm w Polsce zwiększa atrakcyjność świadczeń, oferując np. większą

liczbę dni urlopowych. W firmach, w których nie są wykorzystywane dodatkowe świadczenia, głównym motywatorem stają się zarobki – 29% pracodawców rozważa zwiększenie płac (ManpowerGroup, 2018).

Pracodawcy uzupełniają także luki kadrowe pracownikami z zagranicy. Na koniec 2017 r. zostało wydanych 234 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców ze wszystkich państw trzecich spoza Unii Europejskiej (MRPiPS, 2018). Jeszcze popularniejsza była uproszczona procedura umożliwiająca obywatelom 6 państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy) podejmowanie krótkoterminowego zatrudnienia (6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) w związku z oświadczeniem o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanym w powiatowym urzędzie pracy. W całym kraju w 2017 r. zarejestrowano 1,8 mln oświadczeń dla ok. 1,1 mln cudzoziemców. Łączna liczba zezwoleń w roku 2017, w stosunku do roku poprzedzającego wzrosła o ok. 85%, natomiast oświadczeń o ok. 40%. Największe zapotrzebowanie występuje na cudzoziemców wykonujących prace fizyczne proste niewymagające kwalifikacji oraz prace fizyczne wymagające określonych kwalifikacji, a czasem uprawnień, jak np. zawód kierowcy.

Działania służb zatrudnienia wspierające zdobywanie kwalifikacji. Działania publicznych służb zatrudnienia (16 wojewódzkich i 340 powiatowych urzędów pracy) wspomagają swoich klientów w niwelowaniu skutków nietrafionych wyborów edukacyjnych. Urzędy pracy od wielu lat wspierają w nabywaniu nowych i aktualizacji posiadanych kompetencji osoby bezrobotne i poszukujące pracy, a od 2014 r. świadczą w tym zakresie wsparcie w sposób systemowy pracodawcom i pracownikom w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Bezrobotnym do 25 roku życia, w okresie do 4 miesięcy od dnia rejestracji, powiatowy urząd pracy powinien przedstawić propozycję zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź przedstawić inną formę aktywizacji. Wsparcie obejmuje m.in. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia i staże lub bony przeznaczone na doksztalcanie, dofinansowanie studiów podyplomowych, kosztów egzaminów i kosztów uzyskania licencji, pożyczki szkoleniowe i stypendia, bony zatrudnieniowe i na zasiedlenie, pożyczki lub dofinansowanie własnej działalności gospodarczej. Pracodawcy, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30. roku życia, są zwalniani z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników. Urząd pracy refunduje składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących pierwszą pracę. Wspomniany wyżej system pożyczek z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej jest skierowany do poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego oraz studentów ostatniego roku studiów.

Aktywizacja osób bezrobotnych jest jednym z rozwiązań wpływających na większe dopasowanie popytu do podaży na rynku pracy. W 2017 r. ponad 485 tys. osób bezrobotnych skorzystało z aktywnych programów rynku pracy. Wprawdzie liczba aktywizowanych bezrobotnych zmniejszyła się wraz z poprawą sytuacji na rynku

pracy, ale wciąż pozostaje wysoka. W okresie styczeń–czerwiec 2018 r. zaktywizowano ponad 190 tys. osób.

Tabela 2. Liczba zaktywizowanych bezrobotnych w I połowie 2018 r., w tym osób do 30 roku życia

Zakres		I kwartał 2018			II kwartał 2018		
		ogółem	w tym do 30 r.ż.	% do ogółem	ogółem	w tym do 30 r.ż.	% do ogółem
Osoby, które rozpoczęły udział w aktywnych programach rynku pracy razem		84 261	39 784	47,2	110 267	47 641	43,2
z tego	Podjęcia pracy subsydiowanej, z tego:	34 279	16 422	47,9	50 437	20 391	40,4
	– prace interwencyjne	10 766	3 676	34,1	12 375	4 171	33,7
	– roboty publiczne	5 756	1 203	20,9	9 678	1 091	11,3
	– podjęcia działalności gosp.	4 057	1 989	49,0	12 771	6 102	47,8
	w tym w ramach bonu na zasiedlenie	55	54	98,2	60	57	95,0
	– podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	3 964	1 247	31,5	7 343	2 259	30,8
	– podj. pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	2 843	2 839	99,9	2 248	2 243	99,8
	– podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	336	336	100,0	303	303	100,0
	– podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	6	0	0,0	1	0	0,0
	– podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	0	0	x	1	0	0,0
	– podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	9	9	100,0	10	10	100,0
	– podjęcia pracy w ramach dofinans. wynagr. za zatrudnienie skierowanego bezr. 50+	632	x	x	617	x	x
	– inne	5 910	5 123	86,7	5 090	4 212	82,8
	Rozpoczęcie szkolenia	6 099	2 880	47,2	12 799	5 457	42,6
	w tym w ramach bonu szkoleniowego	840	837	99,6	1 021	1 021	100,0
	Rozpoczęcie stażu	33 588	19 667	58,6	38 628	21 120	54,7
	w tym w ramach bonu stażowego	170	170	100,0	245	245	100,0
	Rozpoczęcie przygotowania zawodowego dorosłych	5	3	60,0	28	12	42,9
Rozpoczęcie pracy społecznie użytecznej	10 290	812	7,9	8 375	661	7,9	
w tym w ramach PAI	368	42	11,4	643	63	9,8	

Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Sprawozdanie MRPiPS-01 o rynku pracy.

Publiczne służby zatrudnienia w ramach szerokiego wachlarza wsparcia osób bez pracy, najczęściej stosują staże i szkolenia. Staże pozwalają osobom bezrobotnym na zdobycie umiejętności: zarówno zawodowych jak i tzw. umiejętności miękkich. Staż odbywa się według określonego programu, na podstawie umowy, którą zawiera

starosta (z upoważnienia którego działa dyrektor powiatowego urzędu pracy) z pracodawcą. Uczestnik stażu otrzymuje stypendium, które wynosi 120% zasiłku dla bezrobotnych miesięcznie. Stażysta może także wnioskować o zwrot kosztów dojazdu lub zakwaterowania. Staż może trwać maksymalnie 6 miesięcy, a w odniesieniu do 30 r.ż. – 12 miesięcy. Dla bezrobotnych do 30. roku życia przeznaczona jest dodatkowa oferta w postaci bonu stażowego; w ramach którego młody człowiek samodzielnie znajduje sobie pracodawcę, który przyjmie go na 6-miesięczny staż. Pracodawca deklaruje jednocześnie półroczne zatrudnienie po stażu. Tak więc, dzięki wsparciu w ramach bonu szkoleniowego młoda osoba uzyskuje roczne doświadczenie zawodowe. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres, wypłacana jest premia w wysokości 1500 zł. W 2017 r. ponad 140 tys. osób skorzystało ze wsparcia w postaci stażu, a 85% stażystów znalazło pracę w ciągu 3 miesięcy po zakończeniu tej formy wsparcia.

Powiatowe urzędy pracy finansują bezrobotnym szkolenia realizowane w trybie indywidualnym (bezrobotny sam znajduje dla siebie ofertę szkolenia na wolnym rynku), w trybie grupowym (bezrobotny bierze udział w szkoleniu organizowanym przez urząd pracy). Z kolei osoby do 30. roku życia mogą także otrzymać wsparcie w formie bonu szkoleniowego. Jest to bardziej elastyczna forma wspierająca aktywność bezrobotnego. Bezrobotni uczestniczący w szkoleniach mają prawo do stypendium w wysokości 120% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie, dodatkowo mogą mieć także sfinansowane koszty dojazdu i zakwaterowania w związku z podjętym szkoleniem. Ze szkoleń finansowanych w 2017 r. ze środków Funduszu Pracy skorzystało ponad 50 tys. osób, a 70% absolwentów szkolenia znalazło pracę już w trakcie szkolenia albo w ciągu 3 miesięcy od jego ukończenia. Struktura uczestników szkoleń od kilku lat pozostaje bez większych zmian, przedstawia ją poniższa tabela:

Tabela 3. Struktura przeszkolonych bezrobotnych i poszukujących pracy według wykształcenia, w latach 2013–2017 (przeszkoleni ogółem = 100%)

Lp.	Wykształcenie	2013	2014	2015	2016	2017
1	Wyższe	16%	18%	18%	19%	19%
2	Średnie ogólnokształcące	15%	15%	15%	15%	16%
3	Policealne i średnie zawodowe	28%	29%	29%	29%	28%
4	Zasadnicze zawodowe	23%	22%	22%	21%	21%
5	Gimnazjalne i poniżej	17%	16%	16%	16%	16%

Źródło: Opracowano na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Sprawozdanie MRPiPS-01 o rynku pracy.

Młodzi bezrobotni do 30. roku życia, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy oraz pracodawcy lub przedsiębiorcy zainteresowani ich zatrudnieniem mogą także skorzystać, w ramach programu „Praca dla młodych” z instrumentu, w zakresie którego następuje subsydiowanie wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy. Program gwarantuje dobrej jakości oferty pracy, bowiem młody

człowiek podejmuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na łączny okres 24 miesięcy, co sprzyja zdobyciu doświadczenia zawodowego. W 2017 r. z tytułu podjęcia pracy w ramach tej refundacji zarejestrowano z ewidencji bezrobotnych 55,3 tys. osób, a zatem co piąty aktywizowany młody bezrobotny podjął zatrudnienie w ramach „Pracy dla młodych”. W jego ramach do końca 2018 r. całkowita liczba objętych programem ma przekroczyć 100 tys. osób.

Należy też wspomnieć o „Gwarancjach dla młodzieży”, postulacie skierowanym do państw członkowskich Unii Europejskiej. Zapewnienia on młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy, z którym związane były i są określone działania instytucji rynku pracy (nie tylko publicznych służb zatrudnienia). Przedstawiony został on w zaleceniu Rady Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (2013 C 120/01), w dniu 22 kwietnia 2013 r., natomiast w 2017 r. standard wsparcia wobec osób, młodych na rynku pracy wpisany został do Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Realizacja „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce opiera się na funkcjonowaniu 4 podstawowych filarów wsparcia dla niepracujących, nieuczących się i nieszkolących się młodych osób urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, projektów wyłanianych w konkursach na szczeblu centralnym i regionalnym, oraz programu pożyczkowego realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Finansowane są ze środków krajowych (Fundusz Pracy) oraz unijnych (Europejski Fundusz Społeczny oraz „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” – dodatkowe środki europejskie na wsparcie regionów o najwyższej stopie bezrobocia młodzieży). Łącznie, co roku na realizację Gwarancji przeznaczane jest ok. 2,5 mld zł. We wrześniu 2015 r. podjęta została decyzja, iż od początku 2016 r. „Gwarancje dla młodzieży” w Polsce rozszerzone zostają na wszystkie młode osoby do 30. roku życia.

W ramach realizacji „Gwarancji dla młodzieży” Polska dysponuje szerokim spektrum form wsparcia dla nieaktywnych młodych. Najpopularniejszymi formami wsparcia jest podnoszenie doświadczenia poprzez staże i nabywanie nowych umiejętności w ramach szkoleń. Dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy istnieje szereg projektów aktywizacyjnych, wyłonionych w ramach konkursów na szczeblu centralnym i regionalnym. Instytucją wyspecjalizowaną we wspieraniu młodzieży są Ochotnicze Hufce Pracy, które są również realizatorem projektów finansowanych z EFS. Wreszcie, duże znaczenie ma wspieranie przedsiębiorczości, obok dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, już od blisko 5 lat funkcjonuje program „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, dzięki któremu bezrobotni, absolwenci i studenci stają się przedsiębiorcami i pracodawcami.

Regulacje dotyczące zakresu wsparcia wciąż są obiektem zmian. 18 grudnia 2017 r. Komisja Europejska podjęła decyzję akceptującą zmiany w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój przyjęte przez Radę Ministrów w dniu 14 listopada 2017 r. Istotną zmianą jest m.in. rozszerzenie kategorii osób młodych, które będą mogły otrzymać wsparcie w zakresie sytuacji na rynku pracy w ramach projektu wyłonionego w konkursie centralnym o następujące grupy: osoby, które opuściły pieczę

zastępczą do 2 lat po opuszczeniu instytucji pieczy, matki przebywające w domach samotnej matki, imigranci, reemigranci, ubodzy pracujący, czy osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny.

Młodociani pracownicy. Jedną z alternatywnych dróg nabywania kwalifikacji zawodowych jest tzw. praktyczna nauka zawodu, zwana także kształceniem dualnym lub naprzemiennym. W Polsce taką formą kształcenia jest zatrudnianie młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Młodocianym, w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. W Kodeksie pracy młodocianych pracowników objęto wzmożoną ochroną w procesie pracy. Młodociany może być tylko zatrudniony w celu przygotowania zawodowego, przy czym są możliwe dwie formy tego zatrudnienia: zatrudnienie połączone z nauką zawodu lub zatrudnienie powiązane z przyuczeniem do wykonywania określonej pracy. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2014 r., poz. 232) określa długość realizacji obu form nauki poprzez pracę oraz minimalne stawki wynagrodzenia młodocianych.

Kształcenie zawodowe w Polsce leży w gestii resortu edukacji, ale jest ono także wspierane ze środków pozostającego w dyspozycji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Funduszu Pracy. Taką możliwość stwarza Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pracodawcom udzielana jest fakultatywna pomoc, polegająca na możliwości refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnianych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Wynagrodzenie młodocianych może być refundowane w kolejnych latach nauki zawodu odpowiednio do wysokości 4%, 5% i 6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Do zadań samorządu województwa należy coroczne sporządzanie i publikowanie listy zawodów, w których możliwe jest refundowanie pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, dzięki czemu refundacja odbywa się w tych zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy. W 2017 r. wydatkowano na refundację prawie 246 mln zł, co pozwoliło na wsparcie 35 tys. pracodawców, którzy otrzymali refundację za 135 tys. młodocianych pracowników. Na rok 2018, na refundację zaplanowano kwotę w wysokości 249 mln zł.

Od 2009 r. z Funduszu Pracy wypłacana jest pracodawcom obowiązkowa dotacja za wykształcenie młodocianego, po zakończeniu przygotowania zawodowego. Przy 36-miesięcznym okresie kształcenia, w wysokości 8081 zł, przy krótszym okresie kształcenia, w wysokości proporcjonalnej, a w przypadku przyuczenia do pracy – 254 zł za każdy miesiąc kształcenia; kwoty te podlegają waloryzacji o wskaźniki inflacji. Koszty tego wsparcia wyniosły w 2017 r. prawie 256 mln, a w 2018 r. zarezerwowano na ten cel 278 mln zł. Wydatki z Funduszu Pracy na wsparcie kształcenia zawodowego oscylują wokół kwoty pół miliarda zł rocznie (dane MRPiPS).

Pomoc młodzieży w wielu obszarach oferują Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Instytucja ta specjalizuje się w pracy z tzw. młodzieżą trudną, zagrożoną marginalizacją społeczną – mającą kłopoty w nauce, pochodzącą z rodzin ubogich, środowisk pato-

genny, w tym młodymi osobami, które już weszły w konflikt z prawem. Rocznie ponad 36 tys. osób objętych obowiązkiem nauki rekrutowanych jest do jednostek OHP, które organizują dokończenie kształcenia i oferują pomoc opiekuńczo-wychowawczą. Młodzież kierowana jest do szkół w celu uzyskania wykształcenia ogólnego, a także zdobywa zawód w systemie dualnym, korzystając z warsztatów produkcyjnych OHP lub kierowana jest na praktykę do pracodawców. Ponadto, dla uczestników OHP, jak również dla ok. 16 tys. młodych ludzi z zewnątrz organizowane są szkolenia, prowadzące do uzyskania umiejętności lub kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy. Młodzież OHP bierze udział w konkursach i olimpiadach, zajęciach terapeutycznych, imprezach kulturalno-sportowych, wymianie międzynarodowej. OHP prowadzi poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. W zajęciach poświęconych umiejętnościom poszukiwania pracy, organizowanych przez OHP, uczestniczy rocznie ok 240 tys. młodych ludzi. OHP rejestrują w ciągu roku ok. 200 tys. młodych ludzi zainteresowanych znalezieniem zatrudnienia i niewiele mniej pozyskują ofert; ponad 2/3 spośród poszukujących podejmuje pracę.

Wsparcie pracowników. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest to wydzielona od 2014 r. część środków Funduszu Pracy, przeznaczona na finansowanie kształcenia i szkolenia osób pracujących (pracowników i pracodawców). Jest to pula odpowiadająca kwocie 2% przychodów ze składek na Fundusz Pracy za rok poprzedzający rok budżetowy. W sytuacji intensywnych zmian w gospodarce, które wymagają od pracowników nabycia nowych, czy aktualizacji już posiadanych, wsparcie ma także zapobiec utracie pracy z powodu niedostosowania posiadanych przez pracowników kompetencji do wymagań.

Przez pierwsze dwa lata funkcjonowania (2014, 2015) KFS wspierał kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców z grupy wiekowej 45. r.ż., od 2016 wspiera także pozostałych pracowników i pracodawców. Środki KFS wydatkowane są zgodnie z priorytetami, które określa minister właściwy ds. pracy oraz partnerzy społeczni. Mając na względzie kłopoty pracodawców ze znalezieniem pracowników dysponujących poszukiwanymi kwalifikacjami i umiejętnościami, w kolejnych latach przyjmuje się jako jeden z priorytetów – wsparcie dla różnych form kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych. Oznacza to, że o ile pracodawca jest zainteresowany takim wsparciem, może zwrócić się o dofinansowanie m.in. szkoleń dla swoich pracowników pracujących w zawodach deficytowych, tak aby podnieśli bądź uaktualnili posiadane kwalifikacje, albo o dofinansowanie szkoleń dla pracowników, którzy po zdobyciu wymaganych kwalifikacji i umiejętności, będą mogli wykonywać prace z zakresie zawodów, w których brakuje pracowników. Takie rozwiązanie ma za zadanie, oprócz umożliwienia pracodawcom zatrudniania potrzebnych im pracowników, także zabezpieczenie pracowników z nieadekwatnymi dla potrzeb pracodawcy kwalifikacjami przed możliwością utraty pracy.

Szczególne wsparcie w ramach KFS kierowane jest do mikrofirm – podmioty zatrudniające do 9 pracowników mogą otrzymać finansowanie w wysokości 100% kosztów kształcenia ustawicznego (dla większych podmiotów poziom finansowania wynosi 80% kosztów). Środkami KFS, do wyznaczonych corocznie limitów, dysponu-

ją powiatowe urzędy pracy. Zainteresowany środkami z KFS pracodawca składa wniosek o dofinansowanie do właściwego dla siedziby swojej firmy lub obszaru działalności PUP.

Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w 2017 r. ze środków KFS wsparcie otrzymało 18.715 firm, co pozwoliło na szkolenia 110.353 osób pracujących. Najczęściej otrzymali środki z KFS pracodawcy z branż: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (ok. 22%), przetwórstwo przemysłowe (19%), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (11%). W 2017 r. najczęściej korzystały z KFS osoby z wyższym wykształceniem, które stanowiły 45% beneficjentów KFS, a najrzadziej – z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 3415 osób (ok. 3% beneficjentów).

Podsumowanie. Uzyskiwanie jak największej korelacji pomiędzy polityką rynku pracy a procesami edukacyjnymi i rozwojem zawodowym jest procesem złożonym. Kwestie nabywania i aktualizowania kwalifikacji nie leżą w gestii jednego ministerstwa. Aby wspomagać współpracę resortów i proces tworzenia spójnych polityk publicznych w tym obszarze, w 2016 r. powołano do życia Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W skład Zespołu wchodzi jedenastu ministrów resortowych, a do jego zadań należy m.in.: monitoring wdrażania rozwiązań na rzecz uczenia się przez całe życie w Polsce. Nową inicjatywą na szczeblu krajowym w obszarze uczenia się przez całe życie jest podjęcie prac nad Zintegrowaną Strategią Umiejętności, która odpowiedzieć ma na potrzebę zaprojektowania spójnej polityki na rzecz kształtowania i rozwijania umiejętności w Polsce.

Ważnym zagadnieniem dla rynku pracy jest pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji przez osoby, które wcześniej wypadły z systemu edukacji. Ważną rolę w tym procesie odgrywają publiczne służby zatrudnienia i ochotnicze hufce pracy.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad projektem ustawy o rynku pracy, która ma zastąpić obowiązującą obecnie ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Cele projektu obejmują m.in. koncentrację wsparcia na grupach posiadających największe deficyty umiejętności, czyli na osobach bez kwalifikacji zawodowych i długotrwale bezrobotnych. Projekt przewiduje ponadto skierowanie bonów stażowych i szkoleniowych, nie tylko do osób młodych, ale wszystkich bezrobotnych. W ramach zmian dotyczących KFS planowana jest także optymalizacja nakładów tego funduszu tak, aby mogła z niego skorzystać większa liczba pracodawców i pracowników.

Realizowana obecnie polityka rynku pracy zakłada wykorzystywanie w jak najszerszym zakresie dostępnych zasobów pracy. Sposobem na ich zwiększenie, obok aktywizacji osób dotychczas bezrobotnych i zachęcania do powrotu na rynek pracy osób biernych zawodowo, jest nie tylko zatrudnianie cudzoziemców, ale przede wszystkim wspieranie osób pozostających w zatrudnieniu w taki sposób, aby ich umiejętności nie traciły na znaczeniu na zmieniającym się rynku pracy.

Bibliografia

1. Górniak J., Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015 (2015), PARP, Warszawa.
2. GUS (2016), Szkoły wyższe i ich finanse w 2015 r., Warszawa.
3. GUS (2017), Osoby powyżej 50. Roku życia na rynku pracy w latach 2016–2017, Warszawa.
4. GUS (2017), Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2016/17, Warszawa.
5. Jak rozwiązać problem niedoboru talentów? (2018), ManpowerGroup, Warszawa.
6. Ludzie, maszyny, roboty umiejętności (2017), Nota informacyjna CEDEFOP, http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121?utm_campaign=BN201709Robots.
7. Zatrudnianie cudzoziemców – sytuacja prawna a potrzeby branży budowlanej (2018), Zespół Doradców Gospodarczych TOR Sp. z o.o., Warszawa.
8. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2014 r. poz. 232).
9. Rynek pracy w Polsce w 2017 r. (2018), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
10. Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy (2018), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
11. Sprawozdanie MPiPS-02 o przychodach i wydatkach z Funduszu Pracy (2018), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
12. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.).
13. Zaktualizowany plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (2018), MRPiPS, Warszawa.
14. Zarządzenie nr 58 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 maja 2016 r. w sprawie Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (M.P. 2016, poz. 447).
15. Zatrudnianie cudzoziemców VII 2018 r. (2018), MRPiPS, Warszawa.

dr Ewa Karolina Flaszynska

Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego,
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy

Creating information about occupations functioning on the labour market

Słowa kluczowe: rynek pracy, instytucje rynku pracy, standard kwalifikacji/kompetencji, informacja o zawodzie, klasyfikacja zawodów i specjalności, Zintegrowany System Kwalifikacji.

Key words: labour market, labour market institutions, the standard of professional qualifications/competences, an information about occupation, classification of occupations and specializations, the Integrated Qualifications System.

Abstract. Until now, Labour Market Institutions (IRP), including Public Employment Services, have based their services on various occupational resources. However, most of those resources cannot keep up with the dynamically changing content of work and legal regulations. In addition, they are not available in one place and they lack uniformity. Unquestionably, a universally recognized model for the description of a profession would create an effective tool to support employees and customers of IRP. The model as well as methodology used for its development would also effectively complement the new systemic solutions, such as the Act on the Integrated Qualifications System or the European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO).

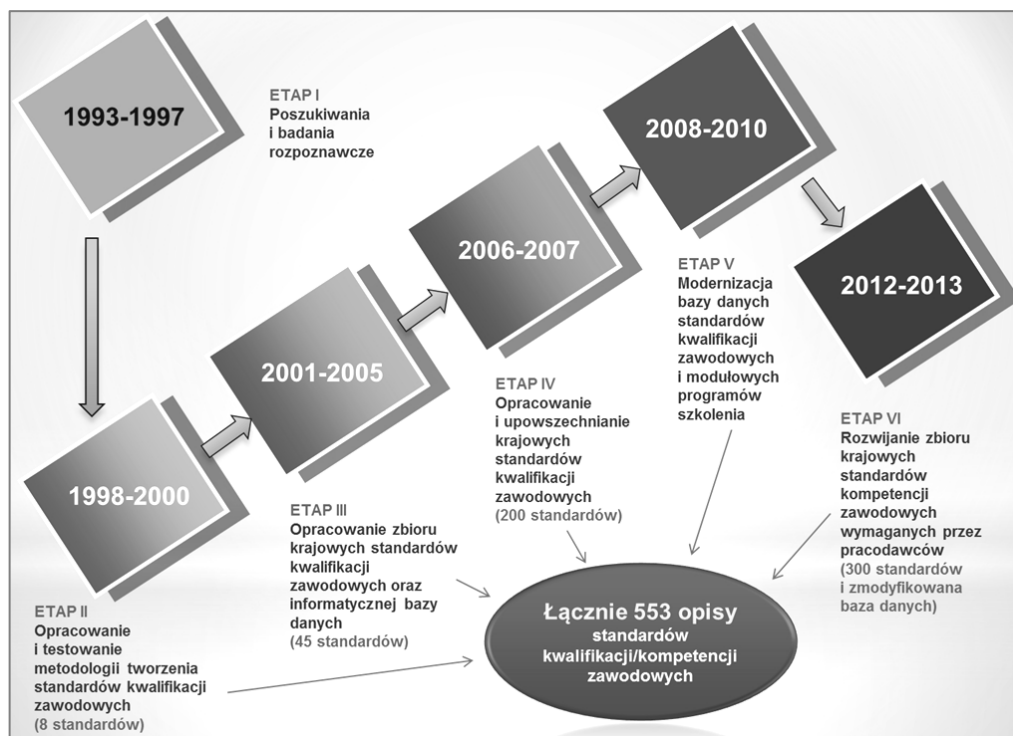
Consequently, a new way of describing and presenting information about occupations has been developed in the PO WER project “Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA +”, which filled the existing gap and replaced the out-dated set of materials gathered in the old IT system “Doradca 2000”. The project has also unified the structure and supplemented new content to the standards of qualifications and professional competences developed in the years 2004–2013 at the initiative of MRPiPS.

The article not only presents the genesis of the project implementation and its main activities, but also it emphasises the model and the methodology of creating occupational information.

Od standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych do zbiorów informacji o zawodach. Sięgając do historii możemy wyodrębnić sześć etapów rozwoju krajowych standardów kwalifikacji i kompetencji odnoszących się do zawodów funkcjonującymi na rynku pracy. Są one rezultatem inicjatyw i projektów, jakie były realizo-

wane w Polsce na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza (rys. 1). Kluczowe etapy w tej historii wynikają z projektów zamawianych przez resort pracy (aktualnie MRPiPS).

Zgodnie z przyjętą metodologią „standard kwalifikacji/kompetencji zawodowych” określany był jako „norma wymagań (minimalna) opisująca kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowana przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych”. Z tej perspektywy standardy kompetencji zawodowych miały wymiar krajowy i porządkowały kwalifikacje i kompetencje towarzyszące pracy zawodowej.



Rys. 1. Etapy rozwoju krajowych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych w Polsce

Różnica pomiędzy standardami kwalifikacji i standardami kompetencji zawodowych wynikała z odmiennych struktur (modeli) opisu tych dokumentów oraz nowego sposobu definiowania terminu „kwalifikacja”, który pojawił się wraz z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 stycznia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie.

Podstawą prawną tworzenia krajowych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i obecnie informacji o zawodach (Etap VII rozwoju) w Polsce są dwie regulacje:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U.z 2018 r. poz. 1265 i 1149) oraz
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 227).

Natomiast podstawy teoretyczne tworzenia standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i obecnie informacji o zawodach, osadzone zostały na gruncie pedagogiki pracy i kluczowego jej obszaru badawczego jakim jest zawodoznawstwo. Z uwagi na interdyscyplinarny charakter badań prowadzonych w rzeczywistym środowisku pracy, problematyka badawcza tworzenia tej klasy dokumentów zawodoznawczych zlokalizowana została na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych, ekonomicznych i technicznych¹. Dużą wartość użyteczną, w rozwoju metodologii badań, miała teoria czynności ludzkich T. Tomaszewskiego, według której człowiek rozwiązuje sytuację zadaniową w dążeniu do osiągnięcia wyniku, wykonuje szereg czynności różnymi sposobami, w zależności od występujących warunków, co z kolei determinuje umiejętność wykonywania określonych typów zadań. Natomiast analiza czynności poznawczych rozwijana przez L. Kołkowskiego i S.M. Kwiatkowskiego stanowiła inspirację do określenia zbiorów wiedzy i umiejętności, które są głównym elementem opisu kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców.

Jednym z kluczowych pojęć stosowanych w opisywaniu informacji o zawodach jest termin „kompetencja”. Przyjrzyjmy się, co właściwie to pojęcie współcześnie oznacza. W Słowniku języka polskiego kompetencja jest postrzegana jako zakres władzy, pełnomocnictw, uprawnień. Z kolei praktyka gospodarcza kompetencje traktuje jako zakres odpowiedzialności pracownika, jaki w warunkach zatrudnienia określa pracodawca. Taki sposób rozumienia kompetencji zmienia swoje znaczenie, głównie za sprawą rozwoju systemów zarządzania zasobami ludzkimi oraz kształtowaniem się współcześnie w przedsiębiorstwach tzw. „kultury kompetencji”, która osadzona jest na fundamencie „kultury produkcji” oraz „kultury jakości”, gdzie funkcjonują normy ISO jako narzędzie zapewnienia jakości. Kompetencje możemy przypisać również do pojęć „kultura pracy” oraz „kultura organizacyjna”, w których eksperci i badacze odwołują się do różnych cech pracowników i wymagań pracy.

Ten nowy sposób patrzenia na kompetencje sprowadza się do pytania: *Co faktycznie pracownik lub kandydat do zatrudnienia potrafi?* Na kompetencje pracownika składają się różne zadania zawodowe (i czynności potrzebne do ich wykonania), zachowania (postawy) i wiedza, łącznie z umiejętnością jej praktycznego wykorzystania w konkretnych sytuacjach zawodowych i pozazawodowych. Przy takim podejściu przestają być istotne posiadane „kwalifikacje formalne”, a znaczenia nabierają „kwalifikacje rzeczywiste” (faktyczne), jakie człowiek posiada. Te pierwsze określone są zazwyczaj rangą posiadanego dyplomu, świadectwa, zaświadczenia, licencji, koncesji lub innego certyfikatu, drugie natomiast uzewnętrzniają się w konkretnym działaniu

¹ K. Symela: Tworzenie standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych oraz zbiorów informacji o zawodach – wkład Profesora Stefana M. Kwiatkowskiego. W: Edukacja Ustawiczna Dorosłych Nr 4/2017, s. 174.

w realnym środowisku, gdzie są pożądane (np. w toku pracy zawodowej, podczas egzaminu, w trudnych sytuacjach życiowych). Owe „kwalifikacje rzeczywiste, o których pisał prof. T.W. Nowacki utożsamiać możemy współcześnie z „kompetencjami pracownika”. Bycie kompetentnym oznacza określony, obserwowalny (lub mierzalny) zestaw zachowań, będący efektem posiadanej wiedzy, umiejętności i postaw (zastąpionych obecnie kategorią – kompetencje społeczne), które pozwalają z dużym prawdopodobieństwem przewidzieć zachowanie jednostki w sytuacjach zawodowych. Możemy zatem postawić tezę, że kompetencje są pochodną potwierdzonych przez uprawnioną do tego instytucję kwalifikacji, bowiem zachowania kompetencyjne opierają się na fundamencie składników kwalifikacji, jakimi są efekty uczenia się, tj.: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Punktem odniesienia do opisywania kompetencji potrzebnych na rynku pracy jest określenie uznanych w danym środowisku standardów (krajowych, branżowych/sektorowych, instytucjonalnych, zwyczajowych i innych), czyli pewnych norm umożliwiających budowanie opisów kwalifikacji w języku efektów uczenia się, czy też standardów zawodowych. W Polsce ich odpowiednikiem są standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych, zastępowane obecnie nazwą „informacje o zawodach” funkcjonujących na rynku pracy. Do tej kategorii standardów zaliczamy również opisy kwalifikacji rynkowych wprowadzane do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Innymi słowy, żeby obiektywnie stwierdzić, czy dana praca została dobrze wykonana (do czego w sentencji zachęca A. Einstein), możemy ją odnieść do określonego, powszechnie uznanego wzorca (standardu) wymagań kompetencyjnych, jakie są potrzebne, żeby tę pracę prawidłowo wykonać.

Cele, działania i zadania realizowane w projekcie INFODORADCA+. Wraz z rozpoczętym w 2017 r. projektem INFODORADCA+ wkroczyliśmy w realizację Etapu VII rozwoju standaryzacji opisów informacji o zawodach. Celem głównym tego projektu jest rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1145 z późn. zm.) oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w Instytucjach Rynku Pracy (IRP). W ten sposób projekt przyczynia się do osiągnięcia celu szczegółowego PO WER nr 3: *Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania.*

Grupę docelową w projekcie stanowią Instytucje Rynku Pracy (IRP), w tym 100% publicznych służb zatrudnienia (PSZ), obejmujących m.in. PUP oraz WUP, a także minimum 2000 niepublicznych IRP (w tym: OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego). Natomiast klienci tych instytucji są interesariuszami projektu, podobnie jak podmioty wspomagające działania IRP, takie jak: gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy oraz różni interesariusze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Projekt przyczynia się do rozwijania i aktualizacji materiałów zawodoznawczych. Dzięki projektowi pracownicy IRP otrzymają do dyspozycji aktualne i wiarygodne zasoby informacyjne dla min. 1000 zawodów, które dostępne będą z poziomu portalu PSZ (www.psz.praca.gov.pl). Będą one wykorzystywane głównie do wspierania klientów instytucji rynku pracy w ramach świadczonych usług indywidualnych i grupowych, m.in. w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści kontraktowanych przez urzędy pracy szkoleń do potrzeb rynku pracy.

W projekcie realizowanych jest siedem zadań, które są powiązane pięcioma działaniami (tab. 1).

Tabela 1. Działania i zadania realizowane w projekcie INFODORADCA+

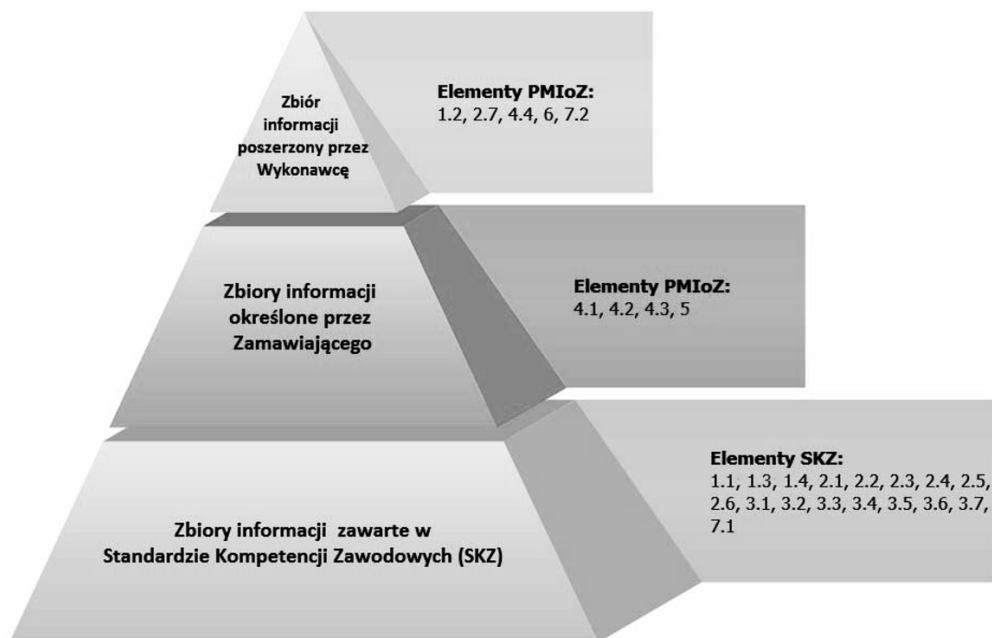
ZADANIA REALIZOWANE W PROJEKCIE	DZIAŁANIA PRZEWDZIANE W PROJEKCIE				
	I	II	III	IV	V
	Opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach	Przygotowanie metodologii opracowywania informacji o zawodach	Przygotowanie informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów	Włączenie informacji o zawodach do systemu bazodanowego MRPiPS na Portalu PSZ	Zaprojektowanie i wykonanie działań w zakresie promocji materiałów zawierających informacje o zawodach
1. Opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach	X				
2. Dostosowanie metodologii opracowania informacji o zawodach w stosunku do metodologii tworzenia standardów kompetencji zawodowych		X			
3. Opracowanie podręcznika tworzenia informacji o zawodach		X			

4. Przygotowanie informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów (grupa A-149, grupa B-294, grupa C-557), w tym rekrutacja, warsztaty metodologiczne i wspomaganie pracy ekspertów z wykorzystaniem platformy internetowej			X		
5. Dostosowanie systemu bazodanowego MRPIPS do włączenia informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów				X	
6. Realizacja działań promujących materiały zawierające informacje o zawodach wśród PSZ/IRP					X
7. Przeprowadzenie badań monitorujących wykorzystanie opracowanych informacji o zawodach w IRP					X

Model informacji o zawodach. Tworzenie modelu informacji o zawodach w projekcie INFODORADCA+ oparte zostało w głównej mierze na systemie pojęć właściwych dla opisu standardów kompetencji zawodowych. W opracowywaniu nowego modelu uwzględnione zostały również wybrane definicje terminów ujęte w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) oraz związane z zawodoznawstwem.

Nowy model – poszerzony w stosunku do medalu standardu kompetencji zawodowych (zawiera trzy zbiory (rys. 2 i tab. 2)) celowo dobranych i uporządkowanych informacji zawodoznawczych, które skierowane są do grupy docelowej odbiorców projektu oraz innych interesariuszy:

- 1) Zbiory informacji zawarte w standardzie kompetencji zawodowych.
- 2) Zbiory informacji określone przez Zamawiającego w Regulaminie Konkursu.
- 3) Zbiory informacji poszerzone (zaproponowane) przez Wykonawcę projektu.



Rys. 2. Trzy grupy zbiorów informacji w poszerzonym modelu informacji o zawodach

W nowym modelu wyodrębniono 7 głównych zbiorów informacji o zawodzie i odpowiadające im podzbiory informacji (elementy modelu) (Tab. 2).

Tabela 2. Struktura modelu informacji o zawodzie przyjęta w projekcie INFODORADCA+

Lp.	Nazwa elementu w modelu informacji o zawodzie
1.	DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU
1.1.	Nazwa i kod zawodu (wg klasyfikacji zawodów i specjalności)
1.2.	Nazwy zwyczajowe zawodu
1.3.	Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD
1.4.	Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący
2.	OPIS ZAWODU
2.1.	Synteza zawodu
2.2.	Opis pracy i sposobu jej wykonywania
2.3.	Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)
2.4.	Wymagania psychofizyczne i zdrowotne
2.5.	Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie
2.6.	Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

2.7.	Zawody pokrewne
3.	ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE
3.1.	Zadania zawodowe
3.2.	Kompetencja zawodowa Kz1
3.3.	Kompetencja zawodowa Kz2
3.4.	Kompetencja zawodowa Kzn
3.5.	Kompetencje społeczne
3.6.	Profil kompetencji kluczowych dla zawodu
3.7.	Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji
4.	ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
4.1.	Możliwości podjęcia pracy w zawodzie
4.2.	Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzania kompetencji w ramach zawodu
4.3.	Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów
4.4.	Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie
5.	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)
6.	ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE
7.	SŁOWNIK
7.1.	Definicje powiązane z opisem informacji o zawodach (zawodoznawcze)
7.2.	Definicje powiązane z wykonywanym zawodem (branżowe)

Źródło: Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPiPS, Warszawa 2018.

W odniesieniu do bazy danych, która stanowi odwzorowanie przyjętego w projekcie modelu informacji o zawodzie, do każdego elementu struktury modelu (zgodnie z tab. 1) przypisano określoną „warstwę” informacji. Są one skierowane do różnych grup użytkowników, które będą korzystać z bazy danych na Portalu PSZ (<http://psz.praca.gov.pl>), tj.:

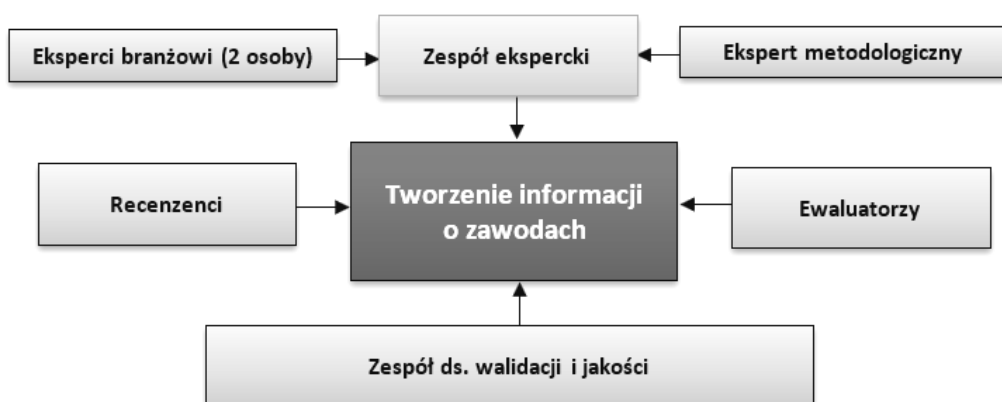
- **warstwa podstawowa** (obejmuje zbiory informacji: 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.5, 2.6, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, 7.2). Główni odbiorcy informacji z tej „warstwy” to młodzież, uczniowie szkół gimnazjalnych (aktualnie szkół podstawowych) oraz ich rodzice i opiekunowie.
- **warstwa rozszerzona** (obejmuje zbiory informacji: 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 7.2). Główni odbiorcy informacji z tej „warstwy” to osoby dorosłe bezrobotne, poszukujące pracy, zmieniające zawód (przekwalifikowanie) oraz pracodawcy i służby zatrudnienia (działy HR) w przedsiębiorstwach.
- **warstwa specjalistyczna** (obejmuje wszystkie zbiory informacji składające się na model: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 3.1, 3.2, 3.3,

3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 7.1, 7.2). Główni odbiorcy informacji z tej „warstwy” to pracownicy IRP, w tym PSZ, doradcy zawodowi, doradcy klienta, interesariusze „architekci” nowych kwalifikacji rynkowych i użytkownicy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Metodologia tworzenia informacji o zawodach. Tworzenie informacji o zawodach to proces obejmujący wzajemnie uzupełniające się etapy projektowania, oceny i sprawdzania jakości informacji o danym zawodzie pod względem merytorycznym, metodologicznym i redakcyjnym. Jest to praca zespołowa o interdyscyplinarnym charakterze. Dlatego w procesie tworzenia informacji dla zawodu występują trzy grupy ekspertów (rys. 3):

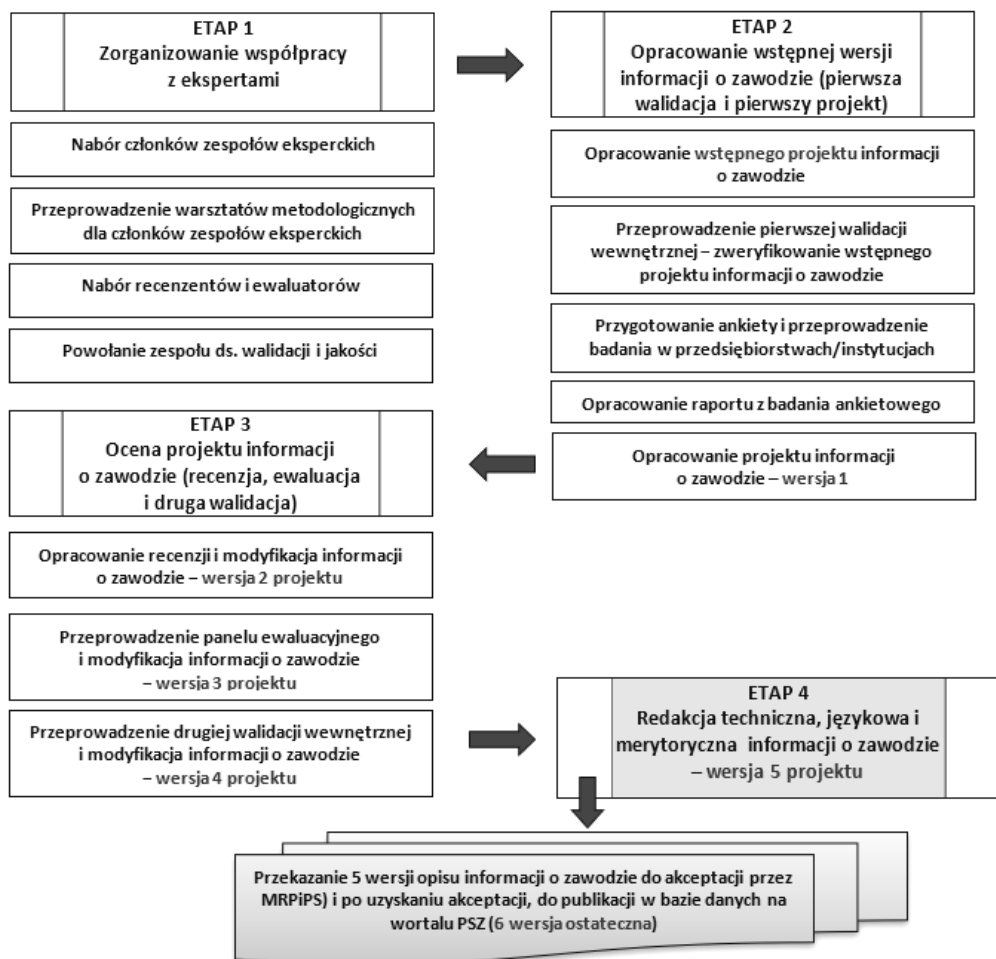
- 1) Eksperti projektujący informację o zawodzie, tzw. zespół ekspercki, w skład którego wchodzi:
 - Eksperti branżowi – wymaga się 2 ekspertów, znawców danego zawodu reprezentujących różne, niepowiązane ze sobą miejsca pracy;
 - Ekspert metodologiczny dla zawodu lub grupy zawodów, pełniący rolę lidera zespołu eksperckiego, reprezentujący instancję, która odpowiada za sporządzenie opisów informacji o zawodach.
- 2) Eksperti oceniający informację o zawodzie, pełniący rolę:
 - Recenzentów – wymaga się 2 recenzentów dla jednego zawodu, reprezentujących różne, niepowiązane ze sobą miejsca pracy.
 - Ewaluatorów – wymaga się 2 ewaluatorów dla jednego zawodu, którzy będą członkami panelu ewaluacyjnego, reprezentujących różne, niepowiązane ze sobą podmioty/miejsca pracy, w tym zwłaszcza partnerów społecznych, organizacji branżowych i zawodowych.

Eksperti wewnętrzni instytucji sporządzającej informację o zawodzie. Są oni członkami zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.



Rys. 3. Eksperti uczestniczący w opracowywaniu opisów informacji o zawodach w projekcie INFODORADCA+

Opracowanie informacji o zawodzie obejmuje cztery wzajemnie uzupełniające się i następujące po sobie etapy. **W pierwszym etapie** instytucja odpowiedzialna za sporządzanie informacji o zawodach musi zorganizować współpracę z ww. ekspertami. **W drugim etapie** zespół ekspercki opracowuje wstępny projekt informacji o zawodzie, który jest poddawany pierwszej walidacji wewnętrznej. **W trzecim etapie** kolejne wersje projektu informacji o zawodzie poddawane są ocenie prowadzonej z udziałem ekspertów odpowiedzialnych za recenzowanie, ewaluację i drugą walidację informacji o zawodzie. I wreszcie w **czwartym etapie** pojawia się wersja końcowa opisu informacji o zawodzie, która musi być poprzedzona redakcją techniczną, językową i merytoryczną, wykonaną przez specjalistów z tego zakresu. Ilustrację graficzną przebiegu wszystkich czterech etapów przedstawia rys. 4.



Rys. 4. Etapy tworzenia opisów informacji o zawodach w projekcie INFODORADCA+

Wszystkie cztery etapy opracowywania informacji o zawodzie realizowane są w sekwencji „liniowej”, bez możliwości zmiany kolejności. Sporządzana informacja o zawodzie ma pięć kolejnych wersji, które są doskonalone pod względem jakości na poszczególnych czterech etapach prac. Szczególną rolę do spełnia w tym procesie ma walidacja informacji o zawodzie. Jej celem jest sprawdzenie, czy informacja o danym zawodzie opracowana została zgodnie z przyjętym modelem i zaleceniami metodycznymi, a poszczególne zbiory informacji spełniają kryteria jakości. Kryteria te odnoszą się w szczególności do struktury, języka opisu, objętości informacji właściwej dla danego zbioru. Instytucja odpowiedzialna za sporządzanie informacji o zawodach powołuje spośród swoich ekspertów (lub zatrudnia ekspertów zewnętrznych) zespół ds. walidacji i jakości. Zespół ten odpowiada za jakość, rzetelność i sprawdzenie kompletności informacji o zawodzie przygotowanej przez zespoły eksperckie. W przypadku projektu INFODORADCA+ zespół ds. walidacji i jakości obraduje dwa razy:

- po raz pierwszy, gdy zespół ekspercki przygotował wstępny projekt informacji o zawodzie, ale zanim przystąpił do badania ankietowego w przedsiębiorstwach/instytucjach;
- po raz drugi, gdy informacja o zawodzie została poprawiona zgodnie z uwagami recenzentów oraz ekspertów panelu ewaluacyjnego, ale zanim przekazano ją do redakcji technicznej, językowej i merytorycznej (czwarta wersja projektu).

Pełny cykl opracowywania informacji o zawodzie (rys. 4) obejmuje przygotowanie pięciu kolejnych jego wersji opisu (od wstępnego projektu do wersji piątej), w ramach których wszyscy eksperci posługują się ujednoliconymi wzorami narzędzi i dokumentów. Kolejne wersje projektu informacji o zawodzie są modyfikowane przez zespół ekspercki z wykorzystaniem dokumentów (notatki z walidacji, ewaluacji, recenzji), których obieg jest koordynowany przez instytucję odpowiedzialną za sporządzenie informacji o zawodach.

Wersja piąta (ostateczna po przeprowadzonej redakcji językowej, merytorycznej i technicznej) projektu informacji o zawodzie oraz po akceptacji Zamawiającego (MRPiPS) jest dostosowywana do formatu wymaganego do prezentacji w bazie danych na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia. Tam też można pobierać wersję elektroniczną każdego z 1000 informacji o zawodzie w formie broszury (<http://psz.praca.gov.pl>).

Podsumowanie. Rozwój w Polsce, w ostatnich dwóch dekadach, standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz obecnie zbiorów informacji o zawodach, zawdzięczamy, w głównej mierze resortowi pracy, który był inicjatorem ważnych dla systemu projektów, dotyczących opisywania zawodów, potrzebnych dla ciągle zmieniającego się rynku pracy. Dzięki tym projektom publiczne służby zatrudnia (PSZ) oraz inne grupy użytkowników mają dostęp do najbardziej wiarygodnych źródeł informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.

Tworzona w projekcie INFODORADCA+ nowa generacja informacji o zawodach jest dla Polski z jednej strony szansą ujednolicenia, uwiarygodnienia i porówny-

walności kompetencji pracowników w układzie krajowym i międzynarodowym, z drugiej zaś strony instrumentem wspomagającym integrację rynku pracy z edukacją formalną i pozaformalną. Jedną z kluczowych ich funkcji jest również wpływanie na jakość efektów uczenia się, doskonalenia i szkolenia zawodowego, dając tym samym impuls do tworzenia i modernizacji oferty edukacyjnej dostosowanej do wymagań pracodawców.

Docelowo zbiory informacji dla co najmniej 1000 zawodów będą dostępne w bazie danych na Wortalu PSZ. Będą one wykorzystywane głównie do wspierania klientów instytucji rynku pracy w ramach świadczonych usług indywidualnych i grupowych, m.in. w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści kontraktowanych przez urzędy pracy szkoleń do potrzeb rynku pracy.

Baza danych informacji o zawodach stanowić będzie otwarte źródło informacji dla różnych grup interesariuszy, m.in. w zakresie:

- wspomagania poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- kreowania nowych kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Pokreślić należy, że w opracowywaniu informacji o zawodach bezpośrednio uczestniczą m.in. pracodawcy, pracownicy, organizacje branżowe, związki zawodowe, środowisko naukowe, przedstawiciele uczelni, szkół zawodowych, rzemiosła, instytucji szkoleniowych i wielu innych, co pokazuje integrację i współpracę wielu środowisk wokół rozwoju kwalifikacji i kompetencji wymaganych w dynamicznie zmieniającej się gospodarce na rynku pracy.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T., Symela K., Woźniak I.: *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. ITeE – PIB, Radom 2014.
2. Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. MPiPS, Warszawa 2007.
3. Kołkowski L., Kwiatkowski S.M.: *Elementy teorii kształcenia zawodowego*. IBE, Warszawa 1994.
4. Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.): *Budowa Standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. IBE, ITeE, Warszawa – Radom 2000.

5. Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. IBE, Warszawa 2001.
6. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*. IBE, Warszawa 2002.
7. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. MGPIPS, Warszawa 2003.
8. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. MGIP, Warszawa 2004.
9. Nowacki T.W.: *Zawodoznastwo*: ITeE, Radom 1999.
10. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPIPS, Warszawa 2018.

dr inż. Krzysztof SYMELA

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB

Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej

Koncepcja badań monitorujących wykorzystanie opisów informacji o zawodach

The concept of research monitoring
the profession descriptions usage
in labour market institutions

Słowa kluczowe: zawód, badanie, instytucje rynku pracy, informacje o zawodach.

Key words: profession, research, labour market institutions, profession descriptions.

Abstract. The article presents the concept of research monitoring the profession descriptions usage, which have been created as part of “Developing, supplementing and updating information about professions and its dissemination via modern communication tools – INFODORADCA+” project. The concept involves carrying out quantitative and qualitative research. Both public employment services and non-public labour market institutions will be covered by the research. The article presents also actions that will be undertaken in the situation of insufficient use of the descriptions.

Wstęp. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie koncepcji badań monitorujących wykorzystanie opisów informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy. Informacje o zawodach (IoZ), dla minimum 1000 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy powstają w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”. Wykonawcą projektu jest konsorcjum, w skład którego wchodzi Doradca Consultants Ltd. z Gdyni, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy z Radomia, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy z Warszawy oraz agencja badawcza PBS Sp. z o.o. z Sopotu. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II

Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Grupę docelową w projekcie stanowią przede wszystkim instytucje rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia (PSZ), obejmujące m.in. powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy, a także niepubliczne instytucje rynku pracy (NIRP): ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. W ramach projektu INFODORADCA+ zaplanowano przeprowadzenie badań monitorujących wykorzystanie opracowanych informacji o zawodach przez ww. instytucje rynku pracy.

Podstawy teoretyczne badań. Stosowanie badań jako źródła informacji, pozwalających uzyskiwać odpowiedzi na stawiane pytania, dostarczających wniosków ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów oraz będących podstawą budowania wiedzy w danym obszarze, jest standardem zarówno w różnych dziedzinach nauki², jak i w projektach pozanaukowych, czerpiących z ugruntowanego dorobku nauki w obszarze metodologii. Co więcej, współcześnie bez zastosowania badań empirycznych, pełne poznanie i zrozumienie wielu zjawisk, problemów czy procesów społecznych nie byłoby możliwe. W omawianym kontekście badania należy rozumieć jako zorganizowany, systematyczny i logiczny proces prowadzenia dociekań z wykorzystaniem danych empirycznych, w celu znalezienia odpowiedzi na postawione pytania (lub weryfikację hipotez)³. Proces ten realizowany jest za pośrednictwem metod badawczych, czyli zalecanych lub faktycznie stosowanych w danej nauce schematów czynności, służących do udzielenia odpowiedzi na formułowane w niej pytania⁴. Zastosowanie określonego zestawu metod badawczych powinno wynikać z pytań badawczych, jakie zostały postawione, jak również z możliwości ich zastosowania.

Podstawowy paradygmat w metodologicznych założeniach badań empirycznych w naukach społecznych obejmuje klasyczne rozróżnienie podejścia ilościowego i jakościowego, które należy traktować raczej jako komplementarne, aniżeli przeciwstawne. Rozróżnienie to wiąże się z założeniami poznawczymi (perspektywa epistemologiczna, ontologiczna, relacje między teorią a praktyką), które implikują stosowanie odmiennych strategii badawczych⁵. W badaniach ilościowych nacisk kładzie się przede wszystkim na analizowanie tego, co jest obiektywnie dane, na badaniu związków pomiędzy zmiennymi. Zmienne te podlegają pomiarowi przy wykorzystaniu zstandaryzowanych narzędzi badawczych, a uzyskane dane liczbowe analizowane są przy użyciu statystycznych procedur⁶. Badania jakościowe są z kolei ukierunkowane

² K.F. Punch, *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*, Third Edition, Sage, London 2014, s. 4.

³ Tamże, s. 5.

⁴ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985, s. 22.

⁵ A. Bryman, *Social research methods*, 4th Edition, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 35–36.

⁶ J.W. Creswell, *Research Design. Qualitative, Quantitative, And Mixed Method Approaches*, 4th Edition, Sage, Thousand Oaks 2014, s. 32.

na odkrywanie i rozumienie znaczeń, jakie nadają rzeczywistości społecznej jej uczestnicy. W podejściu jakościowym istotne jest, jak jednostki postrzegają otaczający je świat oraz jaka jest sytuacja społeczna w całej swej złożoności. Rolą badacza jest uchwycenie perspektywy jednostki, odpowiednie jej zinterpretowanie i elastyczne podejście do zagadnień pojawiających się w procesie badawczym⁷. W uproszczeniu można powiedzieć, że w badaniach ilościowych główny nacisk kładzie się na kwantyfikację przy zbieraniu i analizowaniu danych, w jakościowych wagę przykładają się raczej do słów i ich znaczeń⁸.

Ze względu na komplementarność tych dwóch podejść, jednocześnie zastosowanie w badaniu metod ilościowych i jakościowych, jest uznawaną a wręcz pożądaną taktyką badawczą, która umożliwia całościowe ujęcie badanego zjawiska oraz uzyskanie głębszego i pełniejszego jego zrozumienia⁹. Wybór różnych metod pozwala spojrzeć nań z różnych perspektyw, uzyskać wyczerpującą i kompleksową odpowiedź na wszystkie pytania, przy uwzględnieniu ich możliwie najszerszej różnorodności. Należy przy tym mieć na uwadze, że tak jak pytania badawcze powinny być weryfikowane za pośrednictwem adekwatnych metod, tak samo uzyskane dane muszą być analizowane z uwzględnieniem postawionych założeń i typem zastosowanych metod badawczych¹⁰.

Koncepcja badań

Cel badań zaplanowanych w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” wynika *stricte* z jego założeń oraz wdrożeniowego charakteru. Głównym celem badań jest bowiem monitorowanie stopnia wykorzystania przez instytucje rynku pracy informacji o 1000 zawodach przygotowanych w ramach projektu. Badania mają także na celu ustalenie rozpoznawalności materiałów oraz częstotliwości i zakresu wykorzystywania informacji o zawodach, co będzie cenne także w przypadku aktualizowania ich w przyszłości. Pośrednio poprzez badania realizowane będzie również upowszechnienie wiedzy o projekcie INFODORADCA+ i jego produktach. W tym celu respondenci będą otrzymywali list polecający z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o uczestnictwo w badaniach. W przypadku instytucji, w których skłonność do korzystania z informacji o zawodach będzie na niskim poziomie, bardzo ważną będzie identyfikacja przyczyn takiego stanu rzeczy. Ułatwi to jeszcze w toku realizacji projektu i w przyszłości dokonanie doboru adekwatnych form oraz metod wielokierunkowych działań

⁷ Tamże.

⁸ A. Bryman, dz. cyt., s. 35–36.

⁹ M. Hammersley, *Deconstructing the qualitative-quantitative divide*, [w:] *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, red. J. Brannen, Avebury, Aldershot 1992. *Handbook of mixed methods in social and behavioural research*, red. A. Tashakhori, C. Teddlie, Sage, Thousand Oaks 2003.

¹⁰ J. Brannen, *Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process*, „J. Social Research Methodology” 2005, 8(3), s. 173–184.

promocyjnych w celu zwiększenia zainteresowania wykorzystaniem istniejących opisów informacji o zawodach lub tworzeniem nowych, po zakończeniu projektu, zgodnie z przyjętym w projekcie INFODORADCA+ modelem i metodologią.

Z celem badań bezpośrednio wiąże się **problem badawczy**, ogólnie definiowany jako bodziec intelektualny wywołujący reakcję w postaci badań naukowych¹¹, a bardziej operacyjnie jako pytanie/zespół pytań, na które badanie ma dostarczyć odpowiedź¹². Główny problem zaplanowanych badań zawiera się w pytaniu: Jaki jest poziom wykorzystania przez instytucje rynku pracy informacji o zawodach (IoZ) wypracowanych w ramach projektu? Kluczowe zagadnienia składające się na główny problem badawczy oraz dokładniej określające obszar badań, oscylują wokół następujących pytań szczegółowych (problematyka badawcza):

- 1) Ile instytucji rynku pracy korzysta z IoZ?
- 2) Jaka jest rozpoznawalność IoZ w środowisku instytucji rynku pracy?
- 3) Jak często instytucje korzystają z IoZ?
- 4) Z jakich, innych niż IoZ, materiałów korzystają instytucje?
- 5) Kto w instytucjach korzysta z opisów IoZ?
- 6) W jaki sposób wykorzystywane są IoZ?
- 7) Jaka jest przydatność poszczególnych elementów IoZ dla instytucji oraz jej klientów?
- 8) Jak instytucje postrzegają nową formułę opisu zawodów funkcjonujących na rynku pracy?
- 9) Jak często powinny być aktualizowane opisy IoZ?
- 10) Jakie są powody niskiego zainteresowania korzystaniem z IoZ zmieszczonych w bazie danych na portalu PSZ?
- 11) Czy są w instytucjach osoby zainteresowane odbyciem szkolenia w zakresie projektowania opisów IoZ funkcjonujących na rynku pracy?

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze zaplanowano wykorzystanie metod ilościowych i jakościowych. Zgodnie z założeniami metodologicznymi przedstawionymi na początku niniejszego opracowania, przyjęcie takiej strategii badawczej pozwoli na przyjrzenie się badanej problematyce pod kątem kwantytatywnym (odpowiedź na pytanie „ile?”), jak również pogłębienie (odpowiedzi na pytania „dlaczego?”, „w jaki sposób?”).

W badaniach ilościowych zaplanowano zastosowanie metody sondażowej, polegającej na zbieraniu danych na poziomie jednostkowym (w ramach określonej zbiorowości), będących podstawą do uzyskania danych zagregowanych. Zastosowanie metody sondażowej pozwala uzyskać informacje na temat opinii, wiedzy, preferencji, postaw czy zachowań członków określonej zbiorowości, dotyczących różnych zjawisk. Może być więc stosowana w badaniach prowadzonych dla celów opisowych,

¹¹ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, tłum. E. Hornowska, Zysk i Sk-a, Poznań 2001, s. 67.

¹² S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1970, s. 214.

wyjaśniających czy eksploracyjnych¹³. W ramach metody sondażowej można wyróżnić kilka technik badawczych, które szczegółowo określają sposób zbierania informacji. W tym przypadku główną techniką badawczą będzie technika CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview), polegająca na przeprowadzaniu ankiety internetowej, nadzorowanej przez system komputerowy. Pytania ankietowe pobierane są ze strony internetowej organizatora badania i za pośrednictwem sieci przekazywane do dowolnego punktu, w którym znajduje się respondent z komputerem podłączonym do Internetu. Zastosowanie techniki CAWI umożliwia sprawną realizację badań wśród osób, do których bezpośredni dostęp może być utrudniony ze względu na ograniczenia czasowe, zajmowane stanowiska czy rozproszenie przestrzenne. Respondenci mają możliwość wypełnienia ankiety w dogodnym dla siebie miejscu i czasie, a organizator badania jest w stanie kontrolować poziom wypełnienia ankiet i w razie potrzeby ponownie przesłać zaproszenie do udziału w badaniu. W przypadku trudności z dotarciem do niektórych respondentów lub uzyskaniem odpowiedzi, w drugiej edycji badania rozważone zostanie uzupełniające zastosowanie technik alternatywnych: CATI (ang. Computer Assisted Telephone Interviews – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo), CAPI (ang. Computer Assisted Personal Interview – wywiad osobisty wspomagany komputerowo), PAPI (ang. Paper and Pencil Interview – zbieranie danych za pomocą kwestionariusza w formie papierowej)¹⁴.

W ramach badań jakościowych zaplanowano przeprowadzenie Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI – z ang. In Depth Interviews, tzw. wywiady swobodne), polegających na rozmowie moderatora (osoba prowadząca wywiad) z respondentem. Istotą wywiadu swobodnego jest dotarcie do precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiad tego rodzaju charakteryzuje się niskim stopniem standaryzacji – moderator dysponuje listą zagadnień/pytań, jednak ich forma i kolejność wyznaczana jest przez tok rozmowy. Wywiad tego rodzaju jest elastyczny, etapowy i ewolucyjny – powinien stwarzać możliwość wychwytywania nowych, niestandardowych, niszowych wątków, które zwykle wymykają się w badaniach prowadzonych w oparciu o metody standaryzowane. Wywiad pogłębiony umożliwia dotarcie do indywidualnych doświadczeń respondentów, dokładne i szczegółowe omówienie zagadnień związanych z tematem badania, bez wpływu osób trzecich, co daje respondentowi komfort wypowiedzenia własnych poglądów, nawet tych kontrowersyjnych.

Głównym narzędziem wykorzystanym w badaniu ilościowym będzie ankieta w formie online¹⁵. Zgodnie z założeniami, zostanie ona opracowana w dwóch wersjach (osobna dla PSZ, osobna dla NIRP), różniących się ze względu na specyfikę obu

¹³ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 268.

¹⁴ Więcej na temat technik badawczych: E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

¹⁵ R. Czaja, J. Blair, *Designing surveys. A Guide to Decisions and Procedures*, 2nd Edition, Pine Forge Press, Thousand Oaks 2005, s. 33–58.

rodzajów badanych podmiotów. Ankieta po pierwszym etapie może ulec nieznacznym zmianom w wyniku wniosków po pilotażu. Dodatkowo, w przypadku zastosowania technik alternatywnych, zostaną wprowadzone analogiczne zmiany w narzędziach do badań CATI, CAPI i PAPI. Narzędziem wykorzystywanym w badaniu jakościowym będzie scenariusz wywiadu pogłębionego¹⁶.

Badania ilościowe w ramach projektu podzielono na dwa cykle. Pierwszy cykl będzie miał charakter badania pilotażowego i rozpocznie się w ostatnim kwartale 2018 roku, po zatwierdzeniu przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 250 informacji o zawodach. Badanie będzie miało charakter ewaluacji on-going¹⁷ – towarzyszyć będzie równoległe odbywającym się aktywnościom w projekcie, m.in. tworzeniu kolejnych IoZ. Pierwszy etap pozwoli na weryfikację metodologii oraz narzędzi badawczych przed badaniem docelowym. Drugi etap to badanie właściwe, które zostanie przeprowadzone w pierwszej połowie 2019 roku, w końcowej fazie realizacji projektu INFODORADCA+. Z kolei realizację badań jakościowych zaplanowano na początek 2019 roku.

W badaniu, zgodnie z założeniami, wezmą udział wszystkie instytucje reprezentujące publiczne służby zatrudnienia (PSZ): urzędy wojewódzkie, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy (operatorem stanowić będzie baza danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Dodatkową grupę badaną będzie stanowiło minimum 2000 niepublicznych instytucji rynku pracy (NIRP), w tym co najmniej 272 instytucje z województwa mazowieckiego. W ramach NIRP w badaniu weźmie udział minimum 50 instytucji dialogu społecznego i minimum 50 instytucji partnerstwa lokalnego (operatorem będzie baza Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”), około 1200 instytucji szkoleniowych (według danych z Rejestru Instytucji Szkoleniowych), około 700 agencji zatrudnienia (według rejestru agencji zatrudnienia – KRAZ) oraz Wojewódzkie Komendy Ochotniczych Hufców Pracy. Badaniem pilotażowym zostanie objęta około 5-procentowa próba celowa¹⁸, wyłoniona z zakresu wymienionych wyżej instytucji – proporcjonalnie do rodzaju instytucji. W ramach badania jakościowego przeprowadzone zostaną 44 wywiady pogłębione. Realizację badania zaplanowano w 4 województwach – zarówno w miastach wojewódzkich, jak i w mniejszych miejscowościach.

Respondentami będą przedstawiciele badanych instytucji. Osoby decyzyjne zostaną poproszone o oddelegowanie do udziału w badaniu pracowników pełniących funkcje kierownicze (dyrektor, kierownik) lub pracowników merytorycznych zajmujących się badaną problematyką (np. specjaliści, doradcy zawodowi, doradcy klienta).

¹⁶ M. Hammersley, P. Atkinson, *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i Sk-a, Poznań 2000.

¹⁷ K. Olejniczak, *Wprowadzenie do zagadnień ewaluacji*, [w:] *Teoria i praktyka ewaluacji interwencji publicznych. Podręcznik akademicki*, red. K. Olejniczak, M. Kozak, B. Ledzion, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s.27. Por. R. Stockman, *An introduction to evaluation*, [w:] *A Practitioner Handbook on Evaluation*, red. R. Stockman, Edward Elgar Publishing Limited, Northampton 2011, s. 13–61.

¹⁸ G.T. Henry, *Practical sampling*, Sage, Newbury Park 1990, s. 17–32.

Bibliografia

1. Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
2. Brannen J., *Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process*, "J. Social Research Methodology" 2005, 8(3).
3. Bryman A., *Social research methods*, 4th Edition, Oxford University Press, Oxford 2012.
4. Creswell J.W., *Research Design. Qualitative, Quantitative, And Mixed Method Approaches*, 4th Edition, Sage, Thousand Oaks 2014.
5. Czaja R., Blair J., *Designing surveys. A Guide to Decisions and Procedures*, 2nd Edition, Pine Forge Press, Thousand Oaks 2005.
6. Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, tłum. Hornowska E., Zysk i Sk-a, Poznań 2001.
7. Hammersley M., *Deconstructing the qualitative-quantitative divide*, [w:] *Mixing Methods*, red. J. Brannen, Avebury, Aldershot 1992.
8. Hammersley M., Atkynson P., *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i Sk-a, Poznań 2000.
9. *Handbook of mixed methods in social and behavioural research*, red. A. Tashakhori, C. Teddlie, Sage, Thousand Oaks 2003.
10. Henry G.T., *Practical Sampling*, Sage, Newbury Park 1990.
11. Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1970.
12. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985.
13. Olejniczak K., *Wprowadzenie do zagadnień ewaluacji*, [w:] *Teoria i praktyka ewaluacji interwencji publicznych. Podręcznik akademicki*, red. K. Olejniczak, M. Kozak, B. Lezdion, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
14. Punch K.F., *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*, Third Edition, Sage, London 2014.
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 227).
16. Stockman R., *An introduction to evaluation*, [w:] *A Practitioner Handbook on Evaluation*, red. R. Stockman, Edward Elgar Publishing Limited, Northampton 2011.

mgr Marta JANKOWSKA
dr Małgorzata DROZD-GARBACEWICZ
mgr Wacław GALEWSKI
PBS Sp. z o.o., Sopot

Możliwości zastosowania opisów informacji o zawodach

Jolanta KULIŃSKA

Informacje o zawodach jako narzędzie wsparcia instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia

Occupational information as a tool to support labour market institutions, including public employment services

Słowa kluczowe: informacja zawodowa, informacja o zawodach, instytucje rynku pracy, odbiory informacji o zawodach.

Key words: career information, occupational information, labour market institutions, occupational information recipients.

Abstract. The article presents the matter of demand for occupational information in labour market institutions, including public employment services. The issue was covered in aspect of demand for occupational information as well as realistic possibilities of usage of occupational information bases.

It discusses the need and availability of occupational information from various sources and emphasises the importance of continuously developing, supplementing and updating these occupational information sources. The essence of this work is utilisation of standardised model for creating occupational information, that will answer consumer needs, keep up with dynamic changes in the world of labour and will be an opportunity for extending the possibility of unrestricted usage of high quality occupational information bases.

Wprowadzenie. Informacje dotyczące zawodów to niewątpliwie wszystko to, co dotyczy świata pracy. A świat pracy jest częścią naszego życia, w którym podejmujemy decyzje i dokonujemy różnych wyborów, w tym zawodowych. W świecie pracy funkcjonujemy dobrze lub źle, odczuwamy zadowolenie bądź nie. O tym czy mamy satysfakcjonującą nas pracę, czy też nie mamy, decydują nasze wybory zawodowe.

Mają one szanse być tym lepsze, im będą bardziej świadome i dojrzałe, oparte na dobrej informacji zawodowej. A czym jest dobra informacja zawodowa?

Profesor Krystyna Lelińska¹ podkreśla, że informacja zawodowa to zbiory danych potrzebne jednostce do podejmowania kolejnych decyzji: edukacyjnych, zawodowych oraz związanych z wejściem na rynek pracy.

Kiedy zatem możemy stwierdzić, że informacja zawodowa jest dobra? Pojęcie dobra jest na pewno względne. Można więc przyjąć założenie, iż dla różnych odbiorców informacji zawodowej, jedne jej elementy będą dobre a inne nie, bo nie wszyscy potrzebują tego samego. Aby informacja zawodowa zadowalała różnych odbiorców powinna być bogata i zróżnicowana, powszechnie dostępna, aktualna i dostosowana do potrzeb adresatów.

Niniejszy artykuł jest próbą ukazania informacji o zawodach jako narzędzia wsparcia instytucji rynku pracy (IRP), w tym publicznych służb zatrudnienia. Zagadnienie to zostanie omówione w kontekście realizowanych przez IRP zadań, ze zwróceniem uwagi na aktualne możliwości wykorzystywania informacji o zawodach w ww. instytucjach.

Definicje pojęć. Analizę potrzeb i możliwości wykorzystania informacji o zawodach warto rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia **informacja o zawodach**.

Według Stanisława Szajka² wiedza o zawodach to zawodoznawstwo w wąskim ujęciu. Szajek zwraca uwagę na różnych odbiorców informacji o zawodach takich jak: uczniowie różnych typów szkół stojący przed decyzją edukacyjno-zawodową, absolwenci szkół wchodzący na rynek pracy, pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy, instytucje świadczące pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjnych, zawodowych czy podjęcia pracy.

Z kolei wybitny twórca i inicjator badań zawodoznawczych prof. Tadeusz Nowacki³ ujmuje w definicji zawodoznawstwa m. in. wiedzę o zawodach.

Inni autorzy traktują informację o zawodach jako element informacji zawodowej. Przytaczana wcześniej definicja prof. Lelińskiej ujmuje informację zawodową jako zbiory danych potrzebne jednostce do podejmowania kolejnych decyzji: edukacyjnych, zawodowych oraz związanych z wejściem na rynek pracy. Profesor Krystyna Lelińska podkreśla również, że informacja zawodowa jest najważniejszym środkiem, za pomocą którego jest realizowane poradnictwo zawodowe i orientacja zawodowa⁴.

Definicji informacji zawodowej jest wiele i warto podkreślić, iż wszystkie zwracają uwagę na takie istotne elementy jak:

- informacje zawodowe są zbiorem wiadomości odnoszących się do świata pracy i obejmują pakiet informacji: o edukacji (dane o szkołach, warunkach kształcenia, przedmiotach nauczania, możliwości dalszego kształcenia),

¹ Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery. OHP KG, Warszawa 2006.

² Szajek S., Orientacja i poradnictwo zawodowe, PWN, Warszawa 1979.

³ Nowacki T., Zawodoznawstwo. ITE, Radom 1999.

⁴ Lelińska K., Orientacja i poradnictwo zawodowe, „Nowa Edukacja Zawodowa” Nr 2/2000.

o zawodach (zadaniach i wykonywanych czynnościach, narzędziach i środkach pracy, wymaganiach psychofizycznych stawianych kandydatom do pracy), o rynku pracy (możliwościach zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, warunkach pracy, możliwościach awansu, doskonalenia zawodowego, przekwalifikowania się w przypadku utraty pracy, trudności w znalezieniu pracy);

- informacje zawodowe są wykorzystywane w procesie podejmowania decyzji zawodowych;
- informacje zawodowe są gromadzone w różnych formach;
- informacje zawodowe są upowszechniane przez środki masowego przekazu oraz instytucje⁵.

Informacja o zawodach jest zatem jednocześnie źródłem wiedzy, jak też narzędziem w poradnictwie zawodowym. Jest elementem informacji zawodowej stanowiącym część całości, elementem na tyle istotnym, że jego brak powoduje sytuację, w której nie możemy mówić o informacji zawodowej sensu stricto.

Kolejnym pojęciem, które należałoby wyjaśnić to **instytucje rynku pracy (IRP)**. Instytucje mogą być rozumiane jako normy, jako rynki, jako organizacje⁶. Na potrzeby omawianego problemu przyjęte zostanie pojęcie instytucji jako organizacji. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷ instytucjami rynku pracy w Polsce są: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży (w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym) oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Instytucje szkoleniowe prowadzą kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są:

- 1) związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
- 2) organizacje pracodawców,

⁵ Grodzicka N., Informacja zawodowa, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt Nr 31, MGIP, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2005.

⁶ Kukulak – Dolata I., Pichla J., Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2007, za: Iwanek M., Wilkin J., Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii. WNE UW, Warszawa 1998.

⁷ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz.U. 2017, 1065 z późn. zm.

- 3) organizacje bezrobotnych,
- 4) organizacje pozarządowe – jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Instytucje partnerstwa lokalnego to grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz lokalnego rynku pracy.

Odbiorcy informacji o zawodach. Informacja o zawodach przedstawiana jest w różnych formach, jako: opisy zawodów, charakterystyki zawodowe, przewodniki po zawodach. Opisy zawodów opracowywane są wieloma sposobami i według odmiennych wzorców, toteż zakres treści dotyczących zawodu bywa zróżnicowany. Charakterystyki zawodowe tworzone są na potrzeby: orientacji i poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, szkolenia zawodowego.

Dlatego też warto zadać pytanie: „*Co jest najbardziej istotne w informacji o zawodach?*” Odpowiedź nie jest jednoznaczna, bowiem odbiorcy tych informacji są zróżnicowani i niewątpliwie potrzebują zróżnicowanej informacji o zawodach, takiej która będzie odpowiadała ich potrzebom.

Odbiorców informacji o zawodach można ująć w dwie zasadnicze grupy:

- klienci indywidualni IRP, spośród których z uwagi na sytuację w jakiej pozostają na rynku pracy, są m.in.: bezrobotni, absolwenci szkół, studenci, młodzież, osoby niepełnosprawne, osoby będące w trakcie zwolnień grupowych, osoby pracujące, osoby zmieniające zawód czy przekwalifikujące się;
- klienci instytucjonalni IRP: pracodawcy, pracownicy działów zatrudnienia (HR) w przedsiębiorstwach oraz pracownicy IRP.

Klienci indywidualni zainteresowani będą zróżnicowanym zakresem informacji o zawodach. Nie każdego będzie interesowało to samo. W zależności od sytuacji w jakiej pozostają dani klienci na rynku pracy, będą oni mieli zapotrzebowanie na różny zakres informacji o zawodach.

Poniżej zobrazowano przykładowe grupy klientów i podano przykładowe potrzeby na określone elementy informacji o zawodach.

Bezrobotni aktywnie poszukujący pracy. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: posiadają odpowiednie kwalifikacje dostosowane do potrzeb rynku pracy, są zmotywowani do podjęcia pracy, posiadają umiejętności w poszukiwaniu zatrudnienia, potrafią określić swoje potrzeby zatrudnieniowe, są wymagający, ambitni, oczekują konkretnej pomocy dotyczącej możliwości zatrudnienia w zawodzie, mają sprecyzowane plany zawodowe.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów – pośrednictwo pracy.

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- usytuowanie zawodu w klasyfikacjach ISCO, ISCED, PKD, PRK/ERK,

- środowisko pracy,
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (możliwości zatrudnienia w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie w zawodzie, zarobki).

Bezrobotni posiadający deficyty zawodowe. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: mają deficyty zawodowe, posiadają kwalifikacje niedostosowane do rynku pracy, nie są gotowi do wejścia czy powrotu na rynek pracy, są zmotywowani do podjęcia pracy, ale mają niską samoocenę i brak wiary w znalezienie zatrudnienia, nie potrafią określić swoich planów zawodowych, nie posiadają umiejętności w poszukiwaniu zatrudnienia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe (głównie: diagnoza sytuacji zawodowej klienta, pomoc w wyborach zawodowych, ocena możliwości zatrudnienia), pośrednictwo pracy (pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia).

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- synteza zawodu,
- opis pracy i sposobu jej wykonywania,
- środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia, zagrożenia, organizacja pracy),
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kwalifikacji,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe, kompetencje zawodowe i społeczne,
- profil kompetencji kluczowych dla zawodu,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (możliwości zatrudnienia w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie w zawodzie, zarobki).

Absolwenci szkół wchodzący na rynek pracy. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: są albo nie są gotowi do wejścia na rynek pracy, mają sprecyzowane oczekiwania co do przyszłej pracy bądź nie potrafią sprecyzować tych oczekiwań, mają wysokie, czasami zawyżone wymagania finansowe, są ambitni, nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, często nie znają rynku pracy, szukają satysfakcjonującej pracy, zgodnej z kierunkiem wykształcenia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa (pełna: o edukacji, o zawodach, o rynku pracy), pośrednictwo pracy.

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy: istotne są wszystkie elementy informacji

o zawodzie, w zależności od indywidualnej sytuacji klienta; najbardziej istotne wydają się być: dane identyfikacyjne zawodu, opis zawodu, zadania zawodowe i kompetencje wymagane w zawodzie, odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego czy odniesienie do ESCO.

Zmieniający pracę z różnych przyczyn. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: mają już doświadczenie zawodowe, mają określone oczekiwania, mają ambicje zawodowe, zwykle mają sprecyzowane plany zawodowe, mogą mieć kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, mają motywację do zatrudnienia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa (o rynku pracy), pośrednictwo pracy (w zależności od sytuacji indywidualnej).

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kwalifikacji,
- odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w PRK/SRK,
- odniesienie do ESCO,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego.

Wskazane powyżej przykłady tylko w części obrazują kwestię zróżnicowanego zapotrzebowania klientów indywidualnych na informacje o zawodach, jednak opisywanie kolejnych grup odbiorców jedynie potwierdzałoby niniejszy fakt.

Podobnie jest w przypadku drugiej grupy klientów IRP – **klientów instytucjonalnych**, którzy także mają odmienne potrzeby na zakres informacji o zawodach.

Pracodawcy, pracownicy działów zatrudnienia (HR) w przedsiębiorstwach.

Obszary, w których ta grupa klientów instytucjonalnych może wykorzystywać informację zawodową: opis zakresu obowiązków pracowników, opis stanowisk pracy (zadania zawodowe, zagrożenia, wymagania, predyspozycje), tworzenie profili kompetencyjnych, rekrutacja i selekcja, określenie wymagań stawianych kandydatom na stanowisko pracy, pozyskanie odpowiednich pracowników na wolne stanowiska pracy (np. zgłoszone w ofertach pracy), oceny pracownicze.

Przykładowy zakres potrzeb tej grupy klientów na informacje o zawodach:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- słownik: definicje powiązane z wykonywanym zawodem (specjalistyczne/branżowe).

Pracownicy IRP. Pracownicy IRP to: doradcy klienta oraz pracownicy rejestracji i ewidencji PUP, pracownicy WUP zajmujący się analizą rynku pracy, doradcy zawodowi CiIPKZ (WUP), doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz specjaliści ds. szkoleń w OHP, doradcy zawodowi i pośrednicy pracy w agencjach zatrudnienia, specjaliści ds. szkoleń w instytucjach szkoleniowych, pozostali pracownicy instytucji dialogu społecznego oraz instytucji partnerstwa lokalnego.

Obszary, w których ta grupa klientów instytucjonalnych może wykorzystywać informację zawodową: wsparcie doradcze dla klientów indywidualnych, wsparcie doradcze dla klientów instytucjonalnych, wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy (dobór kandydatów do ofert pracy), pomoc w wyborze kierunku szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych, pomoc w decyzjach zawodowych, pomoc w planowaniu kariery zawodowej, pomoc w wyborze pracy.

Przykładowy zakres potrzeb tej grupy klientów na informacje o zawodach:

- nazwa i kod zawodu (wg KZiS),
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, ISCED, PKD, PRK/SRK,
- synteza zawodu,
- opis pracy i sposobu jej wykonywania,
- środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia, pracy, zagrożenia, organizacja pracy),
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kompetencji,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- profil kompetencji kluczowych dla zawodu,
- odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (praca, kształcenie, zarobki, zatrudnienie niepełnosprawnych w zawodzie),
- odniesienie do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO),
- źródła dodatkowych informacji o zawodzie,
- słownik: definicje zawodoznawcze, definicje specjalistyczne/branżowe.

Jak zobrazowano powyżej, instytucje rynku pracy wykorzystują wiedzę o zawodach we współpracy ze swoimi klientami i jednocześnie instytucje te same są bezpośrednimi odbiorcami informacji o zawodach. Na pewno fakt szerokiej grupy odbiorców korzystających z wiedzy o zawodach, jak też analiza realizowanych przez IRP zadań, wskazuje na konieczność istnienia tej wiedzy zawodoznawczej i potrzebę jej budowania.

Zadania IRP. Zadania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) – czyli zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. PSZ realizują te zadania wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami

pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi.

Zadania Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- opracowywanie badań i analiz rynku pracy;
- realizowanie zadań w zakresie łagodzenia problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi;
- świadczenie i koordynacja poradnictwa zawodowego na terenie województwa;
- opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa oraz o zasięgu ogólnokrajowym (współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy);
- współpraca z powiatowymi urzędami pracy (szkolenia, przygotowanie zawodowe dorosłych, staże);
- organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- ogłaszanie wykazu zawodów objętych refundacją za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy;
- współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- współpraca ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy.

Zadania Powiatowego Urzędu Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- prowadzenie pośrednictwa pracy (w tym EURES) i poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych;
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników;
- wsparcie pracodawców w kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawcy;
- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- organizowanie usług i instrumentów rynku pracy;
- organizowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- opracowywanie badań, analiz i sprawozdań;
- realizowanie zadań w zakresie łagodzenia problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi;
- współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w opracowywaniu i aktualizacji informacji zawodowych;
- organizacja i realizowanie programów specjalnych i regionalnych.

Zadania Urzędu Wojewódzkiego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty;

- organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Zadania Ochotniczych Hufców Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży, w szczególności: 1) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienia wykształcenia podstawowego; 2) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego;
- zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży realizowane w szczególności poprzez: 1) prowadzenie pośrednictwa pracy; 2) prowadzenie poradnictwa zawodowego dla młodzieży oraz mobilnych centrów informacji zawodowej.

Zadania agencji zatrudnienia, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- świadczenie usług pośrednictwa pracy, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- świadczenie usług doradztwa personalnego, czyli: 1) prowadzenie analizy zatrudnienia u pracodawców; 2) wskazywanie źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy; 3) weryfikacja kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji;
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego, czyli: 1) pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia; 2) udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia; 3) inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy; 4) udzielanie pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy;
- świadczenie usług pracy tymczasowej, czyli: zatrudnianie pracowników tymczasowych i kierowanie ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zadania instytucji szkoleniowych, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- prowadzenie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, czyli kształcenia pozwalającego uzyskiwać i uzupełniać wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych, przez osoby które spełniły obowiązek szkolny;
- przygotowywanie programów nauczania wg wymagań stawianych placówkom prowadzącym kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych;
- prowadzenie szkoleń w ramach kursów i przygotowania zawodowego dorosłych.

Zadania instytucji dialogu społecznego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane w partnerstwie z władzami publicznymi w realizacji polityki rynku pracy.

Zadania instytucji partnerstwa lokalnego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- współdziałanie w realizacji różnych przedsięwzięć i projektów na rzecz lokalnego rynku pracy poprzez rozwiązywanie problemów tego rynku, które mogą dotyczyć: wysokiego bezrobocia i/lub jego niekorzystnej struktury, bezrobocia długotrwałego, niedopasowań strukturalnych;
- działania służące poprawie sytuacji na lokalnym rynku pracy poprzez np.: tworzenie nowych miejsc pracy, pomoc bezrobotnym w zatrudnieniu, pomoc pracodawcom w doborze kandydatów do miejsc pracy, dostosowanie kwalifikacji kandydatów do pracy, do zapotrzebowań rynku pracy.

Analizując zadania wszystkich instytucji rynku pracy możemy tylko potwierdzić wcześniej wysuniętą tezę, iż informacja o zawodach jest narzędziem wsparcia IRP i jest potrzeba korzystania z tego narzędzia. Jednak problem korzystania z informacji o zawodach dotyczy nie tylko potrzeb, ale też możliwości.

Czy IRP mają możliwości korzystania z materiałów informacyjnych dotyczących zawodów?

Oczywiście możliwości są, jednak nie zapewniają pełnego komfortu użytkownikom. Aktualnie dostępne są różne materiały opisujące zawody, jak też różne są ich formy i źródła dostępu. Niestety nie wszystkie opisy zawodów nadążają za postępującymi zmianami w świecie pracy, które dotyczą takich istotnych obszarów jak: edukacja, treści pracy (zadania, czynności etc.), rodzaje zawodów (zawody wygasają, znikają z rynku pracy albo pojawiają się nowe), regulacje prawne.

Ponadto nie ma jednolitej metodologii, wg której tworzone byłyby opisy zawodów. Pozyskiwane z różnych źródeł informacje o zawodach, opracowywane przez różne podmioty, nie zawsze satysfakcjonują końcowego odbiorcę. Powodem niezadowolenia jest często brak pewnych informacji bądź ich dezaktualizacja. Dodatkową trudność stanowi brak dostępności materiałów zawodoznawczych w jednym miejscu. Aktualnie pracownicy IRP mają prostą drogę do informacji o zawodach, prowadzącą do bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych oraz standardach kompetencji zawodowych, dostępną na Wortalu PSZ. Ponadto są jeszcze zbiory informacji o zawodach – Doradca 2000 i są też wykorzystywane modułowe programy szkoleń. Jednak jest to baza nieaktualna i niewystarczająca, zawierająca jedynie część zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Kolejnym mankamentem jest fakt, iż różne opisy zawodów opracowywane są przez różne instytucje i udostępniane w różnych miejscach. Aktualnie na pewno nie ma jednego źródła wiedzy o zawodach, zawierającego bogatą bazę informacyjną w tym zakresie.

Podsumowanie.

1. IRP już dzisiaj korzystają z informacji o zawodach.
2. Opisy zawodów służą wszystkim klientom IRP: indywidualnym i instytucjonalnym.
3. Klienci indywidualni korzystający z informacji o zawodach są zróżnicowaną grupą i jako odbiorcy wiedzy o zawodach mogą wykorzystywać ją przy: podejmowaniu decyzji zawodowych związanych z kształceniem, z zatrudnieniem, z przekwalifikowaniem, czy podnoszeniem bądź uzupełnianiem kwalifikacji.
4. Pracownicy IRP są bezpośrednimi użytkownikami materiałów zawodoznawczych, tym samym podnoszą swoje kompetencje zawodowe poprzez: poszerzanie wiedzy o zawodach, nabywanie/podnoszenie umiejętności właściwego i sprawnego korzystania z dostępnych baz dotyczących zawodów, właściwe stosowanie wiedzy o zawodach (co m. in. ma swoje odzwierciedlenie w prawidłowym identyfikowaniu zawodów wyuczonych i wykonywanych u klientów indywidualnych jak też kodyfikowaniu zawodów zgłaszanych w ofertach pracy), nabywanie/podnoszenie umiejętności w zakresie prawidłowego przekazywania wiedzy zawodoznawczej, upowszechnianie wiedzy o zawodach.
5. Jest bieżąca, jak też przyszła potrzeba wykorzystywania przez IRP z informacji o zawodach.
6. Aktualne możliwości wykorzystywania informacji o zawodach są, ale zakres tych możliwości jest ograniczony.
7. Jest potrzeba dalszych prac w zakresie budowania bazy informacji o zawodach wg ujednoliconego modelu i jest to: wyjście naprzeciw zapotrzebowaniom wszystkich odbiorców tych informacji, konieczność w sytuacji dynamicznych zmian w świecie pracy, szansa na zwiększenie możliwości swobodnego korzystania z wysokiej jakości i aktualnych baz zawierających informacje o zawodach.

Bibliografia

1. Grodzicka N., Informacja zawodowa, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt Nr 31, MGiP, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2005.
2. Kukulak-Dolata I., Pichła J., Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2007, za: Iwanek M., Wilkin J., Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii. WNE UW, Warszawa 1998.
3. Lelińska K., Orientacja i poradnictwo zawodowe, „Nowa Edukacja Zawodowa” Nr 2/2000.
4. Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery. OHP KG, Warszawa 2006.
5. Nowacki T., Zawodoznawstwo. ITE, Radom 1999.
6. Szajek S., Orientacja i poradnictwo zawodowe, PWN, Warszawa 1979.
7. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz.U. 2017, poz. 1065 z późn. zm.

Jolanta KULIŃSKA

Ekspert instytucji rynku pracy

Czy szkolne doradztwo zawodowe potrzebuje informacji o zawodach?

Does school career guidance need information about professions?

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, zasoby internetowe, źródła informacji, informacja o zawodach.

Key words: career counselling, internet resources, sources of information, information about professions.

Abstract. The article presents an analysis of sources of information about professions, since a reliable and up-to-date information about professions (occupational information) is one of the key areas of professional counselling being implemented at schools. Therefore, it is very important to look for authentic sources of the occupational information and an easy access of students, parents, and teachers to this information.

Często stawiane jest pytanie dlaczego zbiory informacji o zawodach nie są tworzone w sposób ponadresortowy (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej), pozwalający wykorzystywać je zarówno przez pracowników Instytucji Rynku Pracy, jak i pracowników szkół/placówek oświatowych. Do dziś ta kwestia pozostaje nierozwiązana – wzajemny dostęp do zasobów informacji o zawodach tworzonych przez oba resorty bywa często utrudniony, brak jest wzajemnej wymiany informacji o nowo tworzonych zasobach, często te resortowe zasoby się dublują.

Tak, zdecydowanie tak dla informacji o zawodach. Szkolne doradztwo zawodowe z pewnością potrzebuje informacji o zawodach – informacji adresowanych zarówno do uczniów (dzieci i młodzieży na różnych poziomach edukacyjnych), ich rodziców, nauczycieli.

W tym miejscu wypada przywołać wyczekiwane od wielu lat przez środowisko oświatowe właśnie podpisane (16 sierpnia 2018 roku) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2018, poz. 1675).

Wskazane w rozporządzeniu, ujęte systemowo działania w zakresie doradztwa zawodowego, obejmujące preorientację zawodową w przedszkolach, oddziałach

przedszkolnych w szkołach podstawowych, orientację zawodową w klasach I–VI szkół podstawowych i doradztwo zawodowe w klasach VII i VIII szkół podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych – wyraźnie wskazują na konieczność zapoznania uczniów z wybranymi zawodami oraz na potrzebę wspierania uczniów w procesie przygotowania ich do świadomego i samodzielnego wyboru zawodu. Nie da się tego wszystkiego osiągnąć bez rzetelnej i aktualnej informacji o zawodach.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego realizowane na wszystkich etapach edukacyjnych (we wszystkich typach szkół) zawsze odnoszą się do czterech obszarów efektów uczenia się, wśród których jest wskazany obszar „Świat zawodów i rynek pracy” (pozostałe obszary to: Poznanie siebie; Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie; Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych).

Obszar pracy nauczyciela doradcy zawodowego w szkole i jego najważniejsze zadania z zakresu psychologiczno-pedagogicznego oraz edukacyjno-zawodowego wsparcia ucznia określają:

- 1) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 16.08.2018 w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2018, poz. 1675);
- 2) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 16.08.2018 zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2018, poz. 1647);
- 3) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 03.08.2018 w sprawie wykazu zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz nauczycieli: pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych i doradców zawodowych (Dz.U. 2018, poz. 1601);
- 4) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28.08.2017 zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2017, poz. 1643);
- 5) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 09.08.2017 w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2017, poz. 1591);
- 6) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30.04.2013 w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2013, poz. 532).

Musimy mieć świadomość, że obowiązujące rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, wśród zadań i działań doradcy zawodowego realizowanych w szkole, w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej wskazuje: „gromadzenie, aktualizację i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia”.

Bez informacji o zawodach trudno wyobrazić sobie też zadanie realizowane przez doradcę zawodowego w szkole, w ramach pomocy psychologiczno-

-pedagogicznej, jakim jest prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej, z uwzględnieniem rozpoznanych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów czy też zadanie, jakim jest koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę.

Informacja o zawodach w ujęciu branżowym. Jako specjalista zajmujący się od wielu lat doradztwem zawodowym w szkole, szczególnie dziś, kiedy dynamika zmian rynku pracy jest tak duża, kiedy czymś permanentnym jest towarzysząca nam w życiu zawodowym i osobistym „zmiana” – jestem głęboko przekonany o tym, że potrzebujemy dziś otwartego dostępu do informacji o zawodach w ujęciu branżowym i regionalnym.

Informacja o zawodach w ujęciu branżowym to moim zdaniem doskonały pomost pomiędzy edukacją, rynkiem pracy i istniejącymi zasobami ludzkimi. Pozwala na otwarty przepływ informacji na linii pracodawcy – instytucje rynku pracy – szkoły – uczniowie. Jego istotnymi elementami są tworzone, gromadzone, i aktualizowane zasoby informacji branżowych, badanie potrzeb i trendów rozwojowych w branżach na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.

Informacja o zawodach w ujęciu branżowym pozwala na bardziej elastyczne ukierunkowanie kształcenia zawodowego. Pozwala na lepsze konkretyzowanie ścieżek edukacyjno-zawodowych. Wydaje się być bardziej efektywna niż tradycyjnie ujęta informacja o zawodach, daje jej użytkownikom bardzo praktyczne wskazówki, związane z planowaniem indywidualnej ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Należy przy okazji zwrócić uwagę na znaczenie informacji o zawodach w ujęciu branżowym w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. To ujęcie pozwala na:

- wybranie branż najważniejszych dla regionu;
- dotarcie do pracodawców i innych interesariuszy kreujących rynek pracy w regionie;
- nawiązanie współpracy wszystkich interesariuszy ze szkołami w regionie;
- przygotowanie narzędzi, metod i zasobów informacji dla uczniów, celem wskazania możliwych ścieżek kariery w danych branżach.

Jakie są moim zdaniem istotne zbiory informacji o zawodach w ujęciu branżowym?

Wydaje mi się, że należą do nich:

- Ogólny opis branży;
- Predyspozycje osobowościowe do pracy w branży;
- Kwalifikacje zawodowe oczekiwane przez pracodawców w ramach branży;
- Przegląd i charakterystyka zawodów w branży;
- Kształcenie w branży (szkoły ponadgimnazjalne, szkoły wyższe, rzemiosło);
- Ciekawe specjalności w ramach branży;
- Możliwość doksztalcenia i doskonalenia w branży (kształcenie ustawiczne, nieformalne i pozaformalne);
- Najwięksi pracodawcy w branży;

- Perspektywy rozwoju branży;
- Wynagrodzenie w branży;
- Instytucje rynku pracy związane z zatrudnieniem w branży.

Jakie oczekiwania powinny towarzyszyć systemowi informacji o zawodach w ujęciu branżowym?

Taki system informacji o zawodach powinien uwzględniać stworzenie rzetelnych i innowacyjnych materiałów dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej i poruszania się na rynku pracy (m.in. teczki informacji o zawodach w branżach ważnych dla regionu, broszury, poradniki, zeszyty ćwiczeń, ulotki, programy komputerowe, filmy, książki).

Dystrybucja tych materiałów powinna uwzględniać różne grupy adresatów interesariuszy takiego systemu. Najważniejsze kategorie interesariuszy systemu informacji o zawodach w ujęciu branżowym, to:

- szkoły, placówki kształcenia zawodowego;
- pracodawcy, przedsiębiorcy, organizacje pracodawców, organizacje przedsiębiorców;
- jednostki samorządu terytorialnego – organy prowadzące szkoły i placówki kształcenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy;
- stowarzyszenia i organizacje pozarządowe, instytucje otoczenia biznesu;
- inne organizacje i instytucje (np. szkoły wyższe);
- uczniowie i ich rodzice, słuchacze, absolwenci, osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy, osoby pragnące podnosić swoje kwalifikacje.

W pełni wdrożony, efektywny system informacji o zawodach w ujęciu branżowym daje trwały system wymiany informacji pomiędzy rynkiem pracy – instytucjami rynku pracy – edukacją – zasobami ludzkimi. Taki system wydaje się być ważnym elementem budowania drogowskazów wejścia osób w różnym wieku na rynek pracy, jest nowoczesną formą usług informacji i doradztwa zawodowego, w praktyczny i konkretny sposób wspiera rozwój ścieżek edukacyjno-zawodowych dzieci, młodzieży i osób dorosłych.

Przykładem informacji o zawodach w ujęciu branżowym są m.in. opracowywane przez Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie analizy branż⁸. Tyle na temat informacji o zawodach w ujęciu branżowym.

Korzyści związane z wykorzystaniem informacji o zawodach w szkolnym doradztwie zawodowym. Nie możemy przy okazji zapominać o tym, że dziś kiedy obowiązuje ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji⁹ i jej instrumenty, jakimi są Polska Rama Kwalifikacji, Sektorowe Ramy Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – na znaczeniu zyskują opisy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach

⁸ Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim; Analiza branży transport w województwie lubelskim; Analiza branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim.

⁹ <http://www.kwalifikacje.gov.pl/>.

oraz kwalifikacji potrzebnych do sprawnego wykonywania zadań zawodowych na danym stanowisku pracy. Tym samym ranga rzetelnych i aktualnych zasobów informacji o zawodach, uwzględniających opisy zadań zawodowych i towarzyszących im efektów uczenia się, pozwalających na sprawne i efektywne realizowanie tych zadań, staje się istotniejsza. Takie zasoby informacji o zawodach muszą uwzględniać perspektywę zagranicznych rynków pracy, muszą być przydatne przy planowaniu mobilności przestrzennej związanej z poszukiwaniem zatrudnienia.

Wszystkie wymienione przesłanki są „kontekstem” dla odpowiedzi na pytanie postawione w tytule niniejszego artykułu. Odpowiadając na nie i próbując wskazać argumenty na rzecz tezy, że szkolne doradztwo zawodowe potrzebuje informacji o zawodach – wypada wskazać następujące przesłanki i korzyści płynące z informacji o zawodach dla jej odbiorców (uczniów, rodziców, nauczycieli):

- informacja o zawodach daje możliwość pokazania różnorodnych ścieżek kształcenia i rozwoju zawodowego;
- informacja o zawodach sprzyja wyborowi odpowiedniego zawodu;
- informacja o zawodach pozwala na podejmowanie bardziej przemyślanych decyzji dotyczących ścieżki dalszej edukacji;
- informacja o zawodach pozwala na bardziej świadome planowania kariery zawodowej.

Wszystko to przekłada się na zwiększanie zgodności kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół (przyszłych pracowników) z zapotrzebowaniem rynku pracy, zmniejszenie niedopasowania pomiędzy potrzebami pracodawców a faktycznymi kwalifikacjami i kompetencjami absolwentów (pracowników).

Korzyści dla ucznia objętego szkolnym doradztwem zawodowym wykorzystującym aktualne i rzetelne informacje o zawodach oznaczają, jak się wydaje, wzrost satysfakcji zawodowej przyszłych pracowników, którzy będą wykonywać pracę zgodną z indywidualnymi predyspozycjami i preferencjami, zdobędą kwalifikacje i kompetencje dostosowane do wymogów i potrzeb rynku pracy (lokalnego, regionalnego, krajowego, europejskiego), pozostaną otwarci na aktualne i przyszłe wyzwania edukacyjne i zawodowe oraz zostaną przygotowani do sprostania im, będą także umieli równoważyć sferę zawodową i prywatną.

Jeśli przyjmiemy, że aktualna i rzetelna informacja o zawodach przyczynia się do wyboru odpowiedniego zawodu oraz pozwala zmniejszać problemy związane z rekrutacją odpowiednich pracowników – to należy przyjąć, że może być ona elementem budowania kapitału społecznego w takich obszarach jak:

- przeciwdziałanie wykluczeniu i niedostosowaniu społecznemu,
- ograniczanie bezrobocia,
- mobilność zawodowa i przestrzenna,
- zwiększanie zasobów osobistych ułatwiających funkcjonowanie w zmieniającej się rzeczywistości.

Budowanie kapitału społecznego dzięki wykorzystaniu informacji o zawodach, w ramach prowadzonego przez system efektywnego szkolnego doradztwa zawodowego oznacza:

- wzrost spójności społecznej,

- lepszy start zawodowy absolwentów szkół i lepszą ich pozycję na rynku pracy,
- większą aktywność zawodową absolwentów szkół, a więc obniżone koszty opieki społecznej,
- wzrost satysfakcji absolwentów szkół, w roli pracowników, z wykonywanej pracy, a przez to m.in. niższe koszty ich opieki zdrowotnej,
- zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego w stosunku do pewnej grupy absolwentów szkół (trafny, dzięki informacji o zawodach dobór zawodu przez absolwentów przekłada się na wzrost możliwości ich zatrudnienia oraz zwiększenie ich poczucia sprawczości osobistej).

Tym samym możemy stwierdzić, że informacja o zawodach wspomaga proces budowania dobrostanu społecznego i stanowi element wsparcia społecznego.

Potrzebujemy nowoczesnych zasobów informacji o zawodach. Wskazując na nowoczesne zasoby informacji o zawodach nie można nie wspomnieć o obecnie tworzonych zasobach informacji o zawodach w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”¹⁰.

Głównym celem tego projektu jest rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1145) oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w instytucjach rynku pracy.

Grupę docelową w projekcie stanowią instytucje rynku pracy (IRP), w tym 100% Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ), obejmujących m.in. PUP oraz WUP, a także minimum 2000 niepublicznych IRP (OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe), instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. Klienci tych instytucji są interesariuszami projektu, podobnie jak podmioty wspomagające działania IRP takie jak: gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe (NGO) i inne.

W wyniku działań projektowych powstaną opisy co najmniej 1000 zawodów dostosowane do aktualnych potrzeb IRP, osób poszukujących pracy, chcących się przekwalifikować czy też zaplanować karierę zawodową. Będą zawierały m.in. opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

Opisy informacji o zawodach będą udostępnione na Wortalu Publicznych Służb zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl). Planowane jest utworzenie interaktywnego, przyjaznego dla użytkownika interfejsu, który ułatwi wyszukanie niezbędnych informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.

Informacje o zawodach zostaną wykorzystane przez klientów IRP i PSZ oraz pracowników tych służb i instytucji zgodnie z ich potrzebami, m.in. w pośrednictwie

¹⁰ <http://www.infodoradca.edu.pl/opis.php>.

pracy, poradnictwie zawodowym, dostosowaniu szkoleń do potrzeb klientów (osób bezrobotnych), w obsadzaniu trudnych stanowisk. Wspomogą trafne planowanie kariery zawodowej oraz poszerzą zakres kompetencji kadry IRP.

Poszukujący pracy lub doradca klienta dysponować będą szeroką informacją o treści pracy i wymaganiach dotyczących danego zawodu. Wypracowany w projekcie zakres treści informacji o zawodach będzie odpowiadał na potrzeby i wspierał m.in. pracę doradców klienta i doradców zawodowych, tworząc podstawę dla projektowania Indywidualnych Planów Działania, ułatwiając skuteczne świadczenie usług oraz stosowanie instrumentów rynku pracy.

Takie, profesjonalnie opracowane zasoby informacji o zawodach są bardzo potrzebne szkolnemu doradztwu zawodowemu.

Wypada również wspomnieć w tym miejscu o zasobach informacji o zawodach, jakie mają powstać w ramach projektu systemowego Ministerstwo Edukacji Narodowej, realizowanego w ramach II Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji* w ramach działania 2.14 *Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie*. Liderem tego projektu jest Fundacja VCC, która realizuje go w partnerstwie z firmą Euro-Forum¹¹.

Projekt przewiduje przygotowanie i udostępnienie multimedialnych zasobów wspierających proces doradztwa zawodowego dla wszystkich grup wiekowych uczniów (od nauczania wczesnoszkolnego po uczniów szkół ponadpodstawowych).

W ramach projektu zostaną przygotowane następujące materiały i narzędzia:

- informacja edukacyjno-zawodowa dla dzieci, młodzieży i dorosłych do 121 zawodów,
- filmy o zawodach dostosowanych do obowiązującego prawa oświatowego,
- koncepcja oraz prototyp narzędzia informatycznego na potrzeby pracodawców i szkolnictwa zawodowego.

Bezpośrednią grupą docelową w projekcie jest kadra realizująca w szkole zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (DEZ) oraz szkoły i placówki systemu oświaty oraz ich organy prowadzące.

Oto główne założenie projektu (zgodnie z regulaminem):

1. Przygotowanie uczniów i absolwentów szkół do wyboru kierunku kształcenia lub zawodu wymaga intensyfikacji działań w zakresie doradztwa zawodowego świadczonego w szkołach i placówkach systemu oświaty. Świadomy wybór ścieżki kształcenia przez uczniów to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanej edukacji. Wybór ścieżki edukacyjnej ma znaczący wpływ na funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy i w społeczeństwie obywatelskim.
2. W ramach przedmiotowego konkursu zostaną przygotowane kompleksowe materiały edukacyjno-zawodowe (w tym informacja zawodoznawcza, filmy,

¹¹ <https://vccsystem.eu/fundacja-vcc-wybrana-jako-wykonawca-konkursie-realizacje-projektu-ogloszonego-ministerstwo-edukacji-narodowej-dzialaniu-2-14-rozwoj-narzedzi-dla-uczenia-sie-cale-zycie>.

środowisko pracy w technologii VR) dla różnych grup wiekowych uczniów, ale także do wykorzystania przez doradców zawodowych, pracodawców oraz rodziców.

3. Kształcenie zawodowe jest tym obszarem edukacji, który obok szkolnictwa wyższego, ma największy wpływ na zapewnienie nowoczesnych kadr dla polskiej gospodarki – dlatego niezbędne jest przygotowanie narzędzia wspierającego współpracę edukacji z rynkiem pracy.
4. Prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego we współpracy z pracodawcami jest jednym z kluczowych działań służących przygotowaniu wykwalifikowanych kadr na potrzeby przemysłu i szerzej, całej gospodarki.

Zamiast podsumowania. Kończąc niniejszy artykuł pragnę jeszcze raz wyartykułować pewne szczególnie istotne, moim zdaniem, kwestie dotyczące informacji o zawodach dostępne dla szkolnego doradztwa zawodowego:

1. Informacje o zawodach powinny być powiązane z możliwością poznania rzeczywistego środowiska pracy, w którym wykonywane są zadania zawodowe na stanowisku pracy (wycieczki zawodoznawcze uczniów do zakładów pracy, wykorzystanie nowoczesnych technologii edukacyjnych np. VR);
2. Informacje o zawodach powinny stawać się zbiorami informacji o branżach, adresowanymi do różnych grup odbiorców z uwzględnieniem specyfiki regionalnej;
3. Powinno się tworzyć wspólne zasoby informacji o zawodach uwzględniających specyfikę potrzeb ich odbiorcy, z których mogą korzystać zarówno szeroko rozumiane Instytucje Rynku Pracy (ich pracownicy), osoby bezrobotne, osoby poszukujące zatrudnienia, uczniowie, ich rodzice, nauczyciele;
4. Dziś informacje o zawodach są często z punktu widzenia dostępu do nich rozporoszone, co powoduje, że ich potencjalni odbiorcy często nie wiedzą, że istnieją. Upowszechnianie tych informacji, poprzez dostęp do nich z poziomu jednego portalu, wydaje się kluczowe i bardzo potrzebne.
5. Tworzenie atrakcyjnych dla różnych grup odbiorców zasobów informacji zawodoznawczej musi być elementem polityki państwa, a więc koszt ich tworzenia musi być elementem budżetu państwa – możliwość tworzenia takich zasobów ze środków UE w ramach różnych projektów (RPO, PO WER) kiedyś się skończy.
6. Ważnym i bardzo potrzebnym wydaje się stworzenie Systemu Transferu Informacji o Zawodach – internetowej aplikacji umożliwiającej wymianę informacji pomiędzy urzędami pracy, pracodawcami, szkołami zawodowymi, firmami szkoleniowymi oraz poszukującymi zatrudnienia absolwentami ponadpodstawowych szkół zawodowych i absolwentami szkół wyższych. Taki System Transferu Informacji o Zawodach z pewnością będzie efektywnie wspierał procesy dostosowywania podaży pracy do popytu na pracowników posiadających określone kompetencje i kwalifikacje.

Mam głęboką nadzieję, że innowacyjna edukacja, w ramach której bardzo potrzebne jest szkolne doradztwo zawodowe, będzie mogła w jeszcze większym stopniu korzystać z coraz bardziej profesjonalnych, dynamicznych w swej aktualności, otwartych jeśli chodzi o dostęp, atrakcyjnych w formie przekazu – zasobów informacji o zawodach.

Mirosław GÓRCZYŃSKI

Lubelskie Centrum Kształcenia Zawodowego
i Ustawicznego w Lublinie.

Kształcenie w szkole wyższej z wykorzystaniem informacji o zawodach

Higher school education versus the use
of information about professions

Słowa kluczowe: oferta kształcenie w szkole wyższej, informacja o zawodach, programy nauczania, sylabusy.

Key words: offer of education in academic institutions, information about professions, curricula, syllabuses.

Abstrakt. The paper is an attempt to answer the question concerning using the information about professions for the educational offer in an academic institution. The first part constitutes the consideration over contemporary changes in higher education. There are several social determinants, among them: the development of information and communication technologies, the development of mass media, changes of the structure of qualification and professional mobility. Both civilisation changes and the development of science and technique influence the appearance of new professions and new work places. The information about professions being developed as a career counselling tool can be helpful in choosing or confirming the choice of the field of study or speciality. The information may also facilitate the development of a graduate profile, selection of the content of education (syllabuses, modules) as well as identification and assessment of learning outcomes.

Wstęp. Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej oraz radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych wiąże się ze zmianami w systemie edukacji, w tym w szkolnictwie wyższym. Uczelnia musi przygotować swoich absolwentów do tego, co ich czeka, nie tylko obecnie, ale również w przyszłości. Wiąże się to z promowaniem postaw kreatywnych, społecznej aktywności oraz uświadomieniem młodym ludziom, że ścieżka edukacyjna trwa całe życie. Ważnym celem kształcenia w wyższych uczelniach jest również kształtowanie umiejętności potrzebnych do funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy. Zmieniają się zawody i studenci muszą mieć możliwość aktualizowania swoich umiejętności w trakcie kariery zawodowej. W ramach projektu: „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” jest opracowywana informacja o zawodach. Jak te informacje

można wykorzystać przygotowując oferty kształcenia w szkole wyższej, jak wpisują się one w organizację procesu kształcenia i rozwój zawodowy? Na te pytania starano się znaleźć odpowiedź analizując informacje zawarte w opisie zawodów, programy nauczania, sylabusy, jak również organizację praktyk studenckich.

Współczesne trendy szkoły wyższej. Szkolnictwo wyższe zmierza do stworzenia takiego systemu, który byłby spójny z postulowanymi kierunkami rozwoju państwa: ekonomicznego, politycznego i społecznego. Rynek edukacyjny musi być elastyczny, a także uwzględniać światowe tendencje.

Wśród uwarunkowań społecznych wyróżnia się także rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych, **rozwój środków masowego przekazu, zmiany struktury kwalifikacji i mobilności zawodowej.** Zarówno zmiany cywilizacyjne, jak i rozwój nauki oraz techniki wymuszają z kolei pojawienie się nowych zawodów i nowych stanowisk pracy. Zmiany związane są również z globalizacją, demografią oraz transformacją cyfrową. Planując zmiany warto sięgnąć do raportów światowych. W *Raport International Trends in Higher Education 2016–17* podkreśla się, iż nacisk w szkolnictwie wyższym został położony na poprawę jakości kształcenia, co ma przełożenie na zatrudnianie absolwentów. Można obserwować znaczący odsetek studentów podejmujących studia za granicą. Towarzyszy temu międzynarodowa współpraca badawcza oraz współpraca między uniwersytetami i przemysłem. Eksperti firmy doradczej Arthur D. Little: Stephen Rogers, Morsi Berguiga, Ben Thuriaux-Aleman, Adina Raetzsch, Ingrid af Sandeberg Stephen Rogers w raporcie *Future of higher education* wskazali dziewięć głównych wyzwań dla uniwersytetów, które chcą pozostać konkurencyjne. Przy wyborze uniwersytetów **studenci priorytetowo traktują szanse na zatrudnienie**, ale wiele przyszłych zadań w tym zakresie nie zostało jeszcze zdefiniowanych. Tak więc, muszą być przygotowani do **uczenia się przez całe życie umiejętności rozwiązywania problemów**. Rośnie **rywalizacja o przyciągnięcie najlepszych studentów**. W tym celu uniwersytety będą musiały konkurować w skali regionalnej i globalnej. Uczelnie powinny wykorzystywać sieci absolwentów, międzynarodowe wizyty, aby wzmocnić swoje marki. Ważne są **mobilność i konkurowanie na rynku międzynarodowym oraz konkurowanie o talenty**. W skali globalnej fundusze publiczne dla uczelni są systematycznie zmniejszane, przy równoczesnym wzroście kosztów funkcjonowania. Uczelnie są zmuszone do pozyskiwania środków z innych źródeł. Finansowanie badań w większym stopniu przeznaczane jest dla najlepszych uniwersytetów. Sposobem na przyszłość uczelni jest prowadzenie badań lub dydaktyki przez nauczycieli. Ponadto, aby zwiększyć komfort i efektywność pracy, uczelnie muszą między innymi dysponować **szybkim internetem oraz platformami online** do bieżącej komunikacji ze studentami. Blended learning staje się głównym sposobem uczenia się. Wiodące uniwersytety przyjmują nowe modele nauczania mieszanego online w trybie offline, takie jak „odwrócona klasa” i masowo otwarte kursy online.

W raporcie dotyczącym ewolucji programu modernizacji szkolnictwa wyższego opublikowanego w 2014 roku autorzy wskazują na małą dostępność do studiów. Rola **dostępności alternatywnych ścieżek** jest ograniczona, a **zapobieganie**

niepowodzeniom w nauce nie jest normą. Znaczący odsetek krajów europejskich nie prowadzi systematycznych analiz odsetka studentów kończących studia i/lub odsetka studentów przedwcześnie kończących naukę. W wielu krajach szanse na zatrudnienie absolwentów są traktowane priorytetowo, ale stosowane są różne podejścia. W niektórych krajach zatrudnialność utożsamiana jest z zatrudnieniem, a w innych nacisk kładzie się na rozwój umiejętności, akcentując kompetencje.

Jakie szanse i zagrożenia ma szkolnictwo wyższe **po wejściu Polski na europejski rynek usług edukacyjnych?** Zostały one określone przez E. Flejterską. Do najważniejszych szans należą: wzrost wydatków na edukację w budżecie i budżetach rodzinnych, podwyższenie barier wejścia do sektora i określenie reguł konkurencji. Autorka wyróżniła również rozwój gospodarki, wzrost popytu na ekonomistów i menedżerów, eliminację z rynku najsłabszych szkół, zainteresowanie kandydatów ze Wschodu polskimi uczelniami. Wśród zagrożeń należy wyróżnić malejącą liczbę absolwentów szkół średnich, konkurencję ze strony uczelni europejskich, jak również ograniczoną liczbę samodzielnych pracowników naukowych. Niektóre z tych elementów porządkuje **Ustawa o Szkolnictwie Wyższym**, która weszła w życie 1 października 2018 roku, jak również rozwiązania, które są stosowane w ostatnich latach. Chodzi między innymi o ułatwienie dostępu do studiów osobom, które zdobyły wiedzę i kompetencje poza systemem szkolnictwa wyższego, autonomię programową uczelni, możliwości kształcenia interdyscyplinarnego i prowadzenia studiów międzyuczelnianych. Ważnym krokiem jest możliwość prowadzenia studiów dualnych organizowanych z pracodawcami, 6-miesięcznych praktyk zawodowych na studiach o profilu praktycznym.

W ciągu ostatnich kilkunastu lat znacząco spadła liczba studentów. Była ona rekordowa w 2010 roku. Obecnie studiuje około pół miliona studentów mniej. Nie oznacza to jednak, iż młodzież nie przywiązuje znaczenia do wykształcenia. Wykształcenie wyższe jest drogą do kreowania kariery zawodowej, ale również osobistej. Studia są ogólnie dostępne, ale nie wystarczają do rozwoju kariery. **Studenci w trakcie nauki poszukują swojego miejsca na rynku pracy.** Zmiany, które zachodzą wokół nas wymuszają pojawienie się nowych zawodów i nowych stanowisk pracy. Skończenie studiów nie oznacza również zakończenia edukacji. Atrakcyjna praca często wiąże się z podjęciem dalszej nauki na kursach, szkoleniach czy studiach podyplomowych.

Od standardów kompetencji zawodowych do informacji o zawodach. Tak jak zostało to już wcześniej zasygnalizowane, zmiany, które zachodzą wokół nas wymuszają pojawienie się nowych zawodów i nowych stanowisk pracy. Aktualizacji zawodów podjęto się w latach 2011–2013, w ramach projektu PO KL, w oparciu o model standardu kompetencji zawodowych pod tytułem „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”. Zaproponowana metodologia tworzenia informacji o zawodach została wzbogacona o odniesienie do treści Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO) oraz do pozycji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego. Ponadto, w celu połączenia tych danych z informacją o zawodach zidentyfikowane zostały istniejące bazy danych i inne źródła informacji. Obecnie realizowany jest **projekt: „Rozwijanie,**

uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” nr projektu: POWR.02.04.00-00-0060-00/16-00. W ramach projektu został opracowany „Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?”. Zawiera on nowy sposób opisywania i prezentowania informacji o zawodach. Wcześniejszy gromadził informacje w starym systemie informatycznym „Doradca 2000”. Autorzy podręcznika zwracają uwagę, iż: *głównym celem jest wspieranie osób, które zechcą wejść do grona twórców informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy. Ponadto zachęcają różne środowiska do: korzystania z Podręcznika przy opracowywaniu i aktualizacji istniejących materiałów zawodoznawczych.* Informacje oraz metodologia ich opracowywania zaproponowane przez autorów podręcznika ułatwią autorom informacji o zawodach, pracownikom Publicznych Służb Zatrudnienia oraz innym grupom odbiorców opisywanie nowych i aktualizację już istniejących informacji o zawodach i specjalnościach funkcjonujących na rynku pracy. Obecnie **brak jest powszechnie uznanego modelu opisywania informacji o zawodach** oraz metodologii ich opisywania, pozwalającej na stworzenie kompleksowego narzędzia opisu zawodu. **Przygotowanie podręcznika wychodzi naprzeciw tym oczekiwaniom.**

Planowane jest opracowanie informacji dla 1000 zawodów. Będą one dostępne w bazie danych na Wortalu PSZ (<http://psz.praca.gov.pl>). Informacje o zawodach mają odniesienie do treści Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO), co pozwala doradcom zawodowym szerszej spojrzeć na informacje o pracy i wymagania w zakresie umiejętności kompetencji oraz kwalifikacji w zawodzie. W informacji o zawodach znajdujemy odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, jak również możliwości podjęcia pracy (na podstawie badań potrzeb rynku pracy). Poza tym, możemy zapoznać się z przybliżonymi zarobkami osób wykonujących dany zawód.

Analiza wybranych zawodów. Wśród opracowywanych informacji o zawodach są takie, które związane są z ukończeniem przynajmniej I stopnia studiów. Takich zawodów jest 205. Poniżej przedstawiam wybrane zawody i kierunki studiów, które mogą być wykonywane przez absolwentów studiów wyższych.

Tabela 1. Zawody a przykładowe kierunki studiów

Lp.	Kod	Nazwa zawodu	Przykładowe kierunki studiów
1	121101	Główny księgowy	Ekonomia
2	132301	Kierownik budowy	Budownictwo
3	134107	Dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej	Pedagogika
4	134402	Kierownik domu pomocy społecznej	Praca socjalna, pedagogika
5	213106	Biotechnolog	Biotechnologia
6	213301	Audytor środowiskowy	Ochrona środowiska, inżynieria środowiska

7	213302	Ekolog	Ekologia, Biologia
8	213303	Specjalista ochrony środowiska	Ochrona środowiska, biologia
9	214910	Inżynier pożarnictwa	Pożarnictwo
10	222101	Pielęgniarka	Pielęgniarstwo
11	229103	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy
12	223101	Położna	Położnictwo
13	229201	Fizjoterapeuta	Fizjoterapia
14	229903	Kosmetolog	Kosmetologia
15	229905	Psychoterapeuta	Psychologia
16	229907	Specjalista terapii uzależnień	Wyższe studia np. psychologia, pedagogika oraz szkolenia w dziedzinie uzależnień
17	233012	Nauczyciel języka polskiego	Polonistyka oraz posiadanie kwalifikacji pedagogicznych
18	233015	Nauczyciel matematyki	Matematyka oraz posiadanie kwalifikacji pedagogicznych
19	234113	Nauczyciel nauczania początkowego	Pedagogika, Edukacja wczesnoszkolna
20	234201	Nauczyciel przedszkola	Pedagogika, Edukacja przedszkolna
21	235101	Andragog	Andragogika, pedagogika
22	235902	Egzaminator on-line	Wykształcenie wyższe I stopnia oraz posiadanie kwalifikacji pedagogicznych
23	241202	Doradca finansowy	Finanse i rachunkowość, ekonomia, prawo
24	242401	Broker edukacyjny	Pedagogika, andragogika, psychologia, socjologia, ekonomia.
25	243203	Specjalista do spraw public relations	Zarządzanie i marketing, politologia, ekonomia
26	251202	Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	Informatyka

W tabeli zostały przedstawione niektóre zawody i ich kody z listy opracowywanych informacji o zawodach, a także przykładowe kierunki studiów, które przygotowują do ich wykonywania. Dla przykładu: do podjęcia pracy w zawodzie **doradca finansowy** preferowane jest wykształcenie wyższe I stopnia na kierunku studiów finanse i rachunkowość, ekonomia lub prawo. Możliwe jest również potwierdzenie wymaganych kompetencji do podjęcia pracy w zawodzie doradca finansowy przez osoby z wykształceniem średnim. Wówczas wymagane jest dodatkowo udokumentowanie rocznego doświadczenia zawodowego w pracy, w branży finansowej. Doradca

finansowy, aby dobrze wykonywać swój zawód, musi posiadać i ciągle aktualizować wiedzę z ekonomii, finansów, prawa podatkowego, prawa gospodarczego, psychologii oraz wiedzę o produktach i usługach finansowych występujących na rynku. Wskazane jest posiadanie wyższego wykształcenia oraz znajomość języka obcego.

Z kolei do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista do spraw public relations** niezbędne jest wyższe wykształcenie, np. uzyskanie specjalizacji PR, oferowanej często na kierunkach społecznych i humanistycznych (np. zarządzanie i marketing, politologia, ekonomia, oraz dziennikarstwo). Pracodawcy u adeptów tego zawodu cenią też odbyte staże lub praktykę zawodową, najlepiej w mediach lub strukturach PR oraz chęć zdobywania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji, co może odbywać się poprzez liczne kursy dostępne na rynku. Ceniona jest znajomość języków obcych. W bardzo wielu miejscach pracy niezbędna jest dobra znajomość języka angielskiego.

Wśród zawodów są również takie, w których wymagane jest wyższe wykształcenie bez konkretnego określenia. Na przykład do podjęcia pracy w zawodzie **egzaminator on-line** preferowane jest wykształcenie wyższe I stopnia oraz posiadanie kwalifikacji pedagogicznych. Podobnie jest z zawodem **audytor środowiskowy**. Do podjęcia pracy w tym zawodzie wymagane jest wykształcenie wyższe, co najmniej I stopnia. Najlepsze przygotowanie do pracy w zawodzie powinny dać następujące kierunki studiów: ochrona środowiska, inżynieria środowiska, a także studia dyplomowe dotyczące zarządzania środowiskowego lub audytów środowiskowych. Dobre podstawy powinny zapewnić też inne kierunki obejmujące zajęcia z zakresu zarządzania środowiskowego, audytowania, wymagań prawnych dotyczących ochrony środowiska. Korzystne jest posiadanie wiedzy interdyscyplinarnej, łączącej kilka z wymienionych wyżej dziedzin. Z kolei do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista terapii uzależnień** wymagane jest wyższe wykształcenie, ukończenie szkolenia w dziedzinie uzależnień, zgodnie z programem wybieranym przez Krajowe Biuro do Spraw Przeciwdziałania Narkomanii lub Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych oraz uzyskanie pozytywnego wyniku egzaminu.

W zawodzie **broker edukacyjny** osoba powinna posiadać wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia, najlepiej na kierunkach: doradztwo zawodowe, pedagogika, andragogika, psychologia, socjologia, ekonomia. Wskazane jest też ukończenie studiów podyplomowych „Broker edukacyjny”, które mają na celu przygotowanie do skutecznej realizacji zadań zawodowych i zasad prowadzenia działalności gospodarczej.

Ze zbiorów informacji o zawodach mogą korzystać klienci Instytucji Rynku Pracy, a w szczególności Publicznych Służb Zatrudnienia w ramach świadczonych usług indywidualnych i grupowych, którzy znajdują się przed podjęciem decyzji zawodowych czy edukacyjnych. Mogą być również wsparciem dla pośrednictwa pracy, poradnictwa i doradztwa zawodowego. Powinny być również przedmiotem zainteresowania nauczycieli akademickich kształcących przyszłych doradców zawodowych.

Sama idea utworzenia informacji o zawodach jest bardzo dobra i potrzebna na rynku pracy. Takie informacje mogą wspomóc w zakresie: „skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia, nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych, zmiany

kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami rynku pracy, dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy”. Ponadto służą kreowaniu nowych kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Doradztwo, dobór treści kształcenia, analiza i ocena efektów uczenia się.

Analizując informację o zawodach możemy zauważyć, iż wszystkie opisy zawodów mają taką samą strukturę. Jest ona zgodna z przyjętą metodologią. Jednym z punktów jest określenie zadań zawodowych i wymaganych kompetencji. Jeśli porównamy je z programami nauczania to ten punkt można odnieść do **efektów nauczania w programach studiów**. Tak więc, opisy zawodów można wykorzystać do **tworzenia dokumentacji studiów**. Mają one zastosowanie w **programach nauczania**, a w szczególności w **syllabusach przedmiotowych**. Pojęcie **kompetencje** zawodowe weszło do terminologii pedagogicznej bardzo niedawno, gdyż bardzo trudno określić jego istotę. Jednakże wielu autorów podjęło się tej próby i tak np. według Wincentego Okonia *kompetencja w pedagogice jako zdolność do osobistej samorealizacji kompetencja jest podstawowym warunkiem wychowania; jako zdolność do określonych obszarów zadań kompetencja jest uważana za rezultat procesu*.

Dosyć często jest też spotykane określenie, iż kompetencja *jest to uświadamiana przez osobę taka jej sprawność, która jest demonstrowana w konkretnie zdefiniowanych standardach*.

Zadania zawodowe to wycinek lub etap pracy w ramach zawodu. Każde zadanie ma przynieść określony wynik. Składają się na nie, ściśle określone umiejętności umysłowe i praktyczne. Zadania mają wyraźnie określony początek i koniec. Składa się na nie układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończącym się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe. Należy pamiętać, iż obecny rynek pracy w Polsce zmienia się dynamicznie, zmieniają się również zadania i kompetencje zawodowe. Gospodarka dąży do przeobrażenia w „gospodarkę opartą na wiedzy i kapitale intelektualnym osób pracujących”, dlatego wymaga kształcenia pracowników oraz ciągłego podnoszenia ich kwalifikacji. Szkoły i uczelnie powinny podkreślać potrzebę rozwoju umiejętności oraz szans zatrudnienia. Te umiejętności to głównie komunikatywność i samorządność. Natomiast polityka państwa powinna iść w kierunku zachęcania firm do oferowania dodatkowych staży i praktyk dla młodych ludzi, poprzez odpowiednie wsparcie finansowe – dotacje.

Informacje o zawodach zostały przygotowane między innymi do zawodu Nauczyciel nauczania początkowego (234113). W tym przypadku zostały określone między innymi następujące zadania: przygotowywanie i przeprowadzanie procesu dydaktycznego, ewaluacja procesu dydaktycznego, wspieranie wszechstronnego rozwoju ucznia, wspieranie rodziców w procesie wychowawczym dziecka. Na kierunku pedagogika studenci przygotowujący się do tego zawodu na specjalności edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna. Wyróżnione powyżej zadania są określone, jako **efekty kształcenia** na różnych przedmiotach. Dla przykładu na pedagogice realizowany jest

efekt zawiązany ze wspieraniem rodziców w procesie wychowawczym dziecka. Ten efekt realizowany jest również na metodykach przedmiotowych oraz podczas pracy opiekuńczo-wychowawczej w edukacji wczesnoszkolnej. Z kolei przygotowywanie i przeprowadzanie procesu dydaktycznego to efekt realizowany między na zajęciach z dydaktyki ogólnej i metodykach szczegółowych, jak również diagnozie pedagogicznej. Takich powiązań jest wiele. To powiązanie jest jeszcze bardziej określone podczas formułowania wiedzy i umiejętności w poszczególnych zadaniach zawodowych określonych w informacji o zawodzie nauczyciel nauczania początkowego. Dla przykładu dla zadania wspieranie wszechstronnego rozwoju ucznia wyróżniono między innymi następujące treści: różne rodzaje niepełnosprawności, specyfikę funkcjonowania ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w tym uczniów szczególnie uzdolnionych, przepisy prawa oświatowego dotyczące wspierania rozwoju ucznia. Z kolei umiejętności zostały określone jako: dostosowanie procesu dydaktycznego do stopnia rozwoju ucznia i występujących zaburzeń rozwojowych lub szczególnych uzdolnień, zorganizowanie procesu dydaktycznego wielopoziomowo, analizowanie i stosowanie w praktyce przepisów prawa dotyczące wspierania rozwoju ucznia. Ta sama wiedza i umiejętności są realizowane na studiach na kierunku pedagogika o specjalności edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, w ramach przedmiotu praca z dzieckiem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Zatem przy konstruowaniu programów nauczania na studiach wyższych można wykorzystać informacje zawarte w opisach zawodów i odwrotnie.

Kolejnym elementem zapisanym w programach nauczania na poszczególnych kierunkach studiów są **kompetencje społeczne**. Występują one również w opisach zawodów. Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania. Kompetencje społeczne to złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w różnych sytuacjach społecznych. Nabywa się takie umiejętności w toku treningu społecznego. Kompetencje społeczne warunkowane są cechami psychologicznymi, temperamentem, inteligencją ogólną, społeczną i emocjonalną. Poziom kompetencji społecznych wiąże się z lepszym przystosowaniem do zmian życiowych, większą plastycznością zachowań i postaw w różnych sytuacjach społecznych.

Uwzględniając powyższe rozważania dotyczące informacji o zawodach w opisie zawodów i programach nauczania w wyższych uczelniach można stwierdzić, iż **programy nauczania powinny być inspiracją do tworzenia opisów zawodów i odwrotnie opis zawodów może posłużyć do projektowania programów nauczania**.

Opisy zawodów mogą odegrać bardzo ważną rolę podczas projektowania zadań **praktyk zawodowych**, a w szczególności podczas ich realizacji. Programy nauczania na poszczególnych kierunkach studiów to bardzo obszerny materiał zapisany często na 200 stronach. Umiejętności, wiedza i kompetencje zapisane są w poszczególnych przedmiotach. Ich analiza na pewno zajmuje dużo czasu. Jeśli student pedagogiki o specjalności edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna wzięłby do ręki opis zawodu nauczyciela nauczania początkowego to bardzo szybko zorientowałby się, czego powinien nauczyć się podczas praktyki, aby efektywnie przygotować się do przyszłej

pracy zawodowej. W opisie na ten temat jest około 10 stron (cały opis zawodu zawiera od 20 do 30 stron). Nie oznacza to, iż student nie ma programu praktyk. Tam również są określone zadania do zrealizowania. Informacja pozyskana z dwóch źródeł, nieco inaczej zapisana, może być ciekawą propozycją do wykorzystania zarówno przez studentów, jak i osoby projektujące programy studiów.

W uczelniach funkcjonują **Akademickie Biura Karier**. Zajmują się one poradnictwem zawodowym. Oprócz tego działania można wyróżnić doradztwo akademickie. Zadania z zakresu poradnictwa kariery realizowane są przez psychologów, pedagogów, doradców zawodowych. Służą wspieraniu studentów w planowaniu kariery edukacyjnej, a następnie zawodowej. Studenci mogą dobrowolnie korzystać z oferowanych usług. Natomiast doradztwo akademickie to nowa forma oddziaływań, która ma funkcjonować na wydziałach. Zadania mają realizować specjaliści i pracownicy wydziałów. Bazują one na kompetencjach doradczych, ale również decyzyjnych. Założenia takiego doradztwa opierają się na planowaniu ścieżki edukacyjnej w perspektywie „na studiach”. Do dyspozycji ABK powinny być udostępnione opisy zawodów. Zawierają one między innymi syntezę zawodu, ocenę pracy i sposobu jej wykonania, charakterystykę środowiska pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy), wymagania psychofizyczne i zdrowotne, wykształcenie i tytuły zawodowe, kwalifikacje i niezbędne uprawnienia do podjęcia pracy zawodowej, możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzenia kompetencji zawodowych oraz pokrewne zawody. Takie informacje są niezbędne do tego, aby prowadzić doradztwo zawodowe dla studentów.

Opisując wykorzystanie informacji o zawodach w szkolnictwie wyższym należy jeszcze wspomnieć o **zawodzie doradcy zawodowego**. Jednym z kierunków kształcenia przygotowującym do tego zawodu jest pedagogika. Na studiach pierwszego lub drugiego stopnia często występuje taka specjalność. Jest to zawód, który w szczególnie sposób wykorzystuje informację o zawodach. W toku studiów studenci zapoznają się z czynnikami psychologicznymi decydującymi o czyjejs aktywności zawodowej bądź o jej braku, skutecznie identyfikują ludzkie potrzeby i problemy dzięki zajęciom z komunikacji interpersonalnej. Uczą się posługiwać konkretnymi metodami zarówno w poradnictwie indywidualnym, jak i grupowym. Doradca zawodowy powinien posiadać wiedzę i umiejętność zastosowania podstawowych zasad zachowania grupy i przewodzenia jej, aby pomóc członkom grupy w zrozumieniu i rozwiązaniu swoich problemów. Powinien też gromadzić i wykorzystywać informacje dotyczące możliwości rozwoju zawodowego, kształcenia, zatrudnienia i rynku pracy, aby pomóc klientowi w podejmowaniu decyzji i tworzeniu planu zawodowego. Musi tworzyć i wprowadzać w życie plan zawodowy, który pomaga klientowi przesunąć się z obecnie zajmowanej pozycji zawodowej do odpowiedniego miejsca zatrudnienia, przy pomocy szeregu usług zwiększających szanse zatrudnienia, takich jak szkolenia i inne usługi pomocnicze.

Zakończenie. Zmiany cywilizacyjne, rozwój nauki oraz techniki wymuszają pojawienie się nowych zawodów i nowych stanowisk pracy. Skończenie studiów nie jest jednoznaczne z zakończeniem edukacji. Wymagania związane z pracą ulegają

zmianom. Atrakcyjna praca często wiąże się z podjęciem dalszej nauki na kursach, szkoleniach czy studiach podyplomowych. Zmiany, które zachodzą wokół nas wymuszają pojawienie się nowych zawodów i nowych stanowisk pracy. Informacje oraz metodologia ich opracowywania zaproponowana przez autorów cytowanego podręcznika ułatwi opisującym zawody rzetelne przygotowanie danych o zawodach lub aktualizację już istniejących. Te wszystkie informacje powinny być również przedmiotem zainteresowania nauczycieli akademickich kształcących przyszłych doradców zawodowych. Ponadto przy konstruowaniu programów nauczania na studiach wyższych można wykorzystać informacje zawarte w opisach zawodów i odwrotnie. Odgrywają one znaczącą rolę podczas projektowania zadań praktyk zawodowych, a przede wszystkim podczas ich realizacji. Z informacji zawartych w opisie zawodów powinni korzystać pracownicy Akademickich Biur Karier. Informacja o zawodach wpisuje się w organizację procesu kształcenia oraz rozwój zawodowy.

Bibliografia

1. Bell D.N.F., Blanchflower D.G., (2010) *Youth Unemployment: Déjà Vu?*, „IZA Discussion Paper”, NO. 4705, 2010.
2. Flejterska E., *Jakość usług w szkolnictwie wyższym - stagnacja czy postęp?*, [w:] Edukacja, Tradycja, Rzeczywistość, Przyszłość. Red. Cz. Plewka, Materiały pokongresowe I Zachodniopomorskiego Kongresu Edukacyjnego, Oficyna Wydawnicza CD i DN w Szczecinie, Szczecin 2005.
3. *Informacja o zawodzie. Audytor środowiskowy (213301)*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
4. *Informacja o zawodzie. Broker edukacyjny (242401)*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
5. *Informacja o zawodzie. Doradca finansowy (241202)*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
6. *Informacja o zawodzie. Egzaminator on-line (235902)*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
7. *Informacja o zawodzie. Specjalista do spraw public relations (243203)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013.
8. *Informacja o zawodzie. Specjalista terapii uzależnień (229907)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013.
9. International Trends in Higher Education 2016–17 http://www.ox.ac.uk/sites/files/oxford/trends%20in%20globalisation_WEB.pdf [dostęp 12.09.2018].
10. Jankowska D., *Rozwój kompetencji zawodowych na studiach pedagogicznych w warunkach zmian w szkolnictwie wyższym*, [w:] *Edukacja dla przyszłości w perspektywie orientacji na rynku pracy*, red. R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017.
11. Komisja Europejska/EACEA/ Eurydice, 2014. *Modernisation of Higher Education In Europe: Access, Retention and Employability 2014*. Eurydice Raport (Modernizacja szkolnictwa wyższego w Europie: dostęp do studiów, przeciwdziałanie niepowodzeniom w nauce i szanse na zatrudnienie 2014), Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
12. Matczak A., *Kwestionariusz kompetencji społecznych. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2001.
13. Mazurek G., *Współczesne trendy w globalnej edukacji i ich wpływ na umiędzynarodowienie szkół wyższych – wybrane aspekty*, [w:] *Czas internacjonalizacji 2*, red. G. Mazurek, B. Siwińska, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2017.

14. Niemczyk L., *Gospodarka oparta na wiedzy a kierunek dalszego rozwoju rachunkowości – przyczynek do badań interdyscyplinarnych*, „E-mentor” Vol. 54, NO. 2. 2014.
15. Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Radom-Warszawa 2004.
16. Nymś-Górna A., Sobczak A., *Akademiczne biura karier i ich rola w poradnictwie zawodowym dla studentów*, Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy 2018, nr 26.
17. Okoń W., *Nowy Słownik Pedagogiczny*, Wydanie Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.
18. Rosalska E., Wawrzonek A., *Między poradnictwem kariery a doradztwem akademickim – nowe obszary wsparcia doradczego dla studentów*, „Studia Edukacyjne” 2011, nr 17.
19. Stephen Rogers i in. *Future of higher education*, <http://www.adlittle.com/en/Thefutureofhigher-education> [dostęp 12.09.2018].
20. Strykowski W., Strykowska J., Pielachowski J., *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, Wydawnictwo eMPI², Poznań 2003.
21. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

dr hab. inż. Elżbieta SAŁATA, prof. nadzw. UTH

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu

Doświadczenia z projektowania opisu informacji dla zawodu doradca finansowy

Experience from designing information on the profession of financial adviser

Słowa kluczowe: doradca finansowy, planowanie finansów osobistych, doradztwo finansowe.

Key words: financial adviser, personal finance planning, financial consulting.

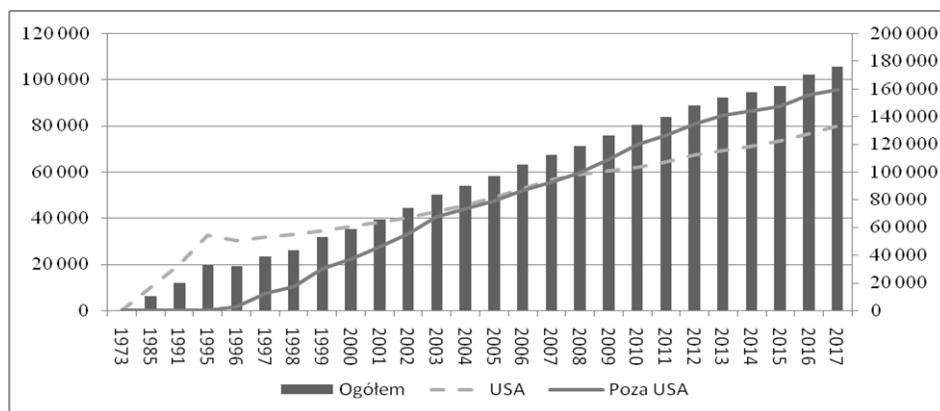
Abstract. The text is devoted to a relatively new profession in Poland, which is a financial advisor and characterizes the most important activities performed by a financial adviser as a part of personal finance planning process. The process of personal financial planning by the households has been internationalized (ISO 22222: 2005). Although the profession arose in 1969 in the United States, its international expansion led to the presence of over 175,000 CFP (Certified Financial Planner) advisors in 2017 in nearly 30 countries around the world. By 2025, there will be CFP advisors 250,000 in 40 countries around the world. In Poland, this profession is at the initial stage of the development, only in 2010 it was entered into the list of professions, and in 2013 the standard of professional competences was adopted. Prospects for the development of the profession in Poland are very good, especially in the context of growing wealth of the society, credit expansion in the scope of consumer and mortgage loans, inefficiencies of the state pension system and aging society.

Wprowadzenie. Rozwój rynku usług finansowych prowadzi do wzrostu skomplikowania oferty usługowej instytucji finansowych dla klientów. Jedną z grup klientów instytucji finansowych są gospodarstwa domowe, które podejmując decyzje finansowe dążą do maksymalnego zaspokojenia swoich potrzeb – zbiorowych całego gospodarstwa i indywidualnych jego członków. Gospodarstwa domowe najczęściej nie dysponują dostateczną wiedzą w zakresie oferty usług na rynku usług finansowych, a także nie potrafią samodzielnie dokonać wyboru optymalnego rozwiązania finansowego. Istniejąca asymetria informacji między konsumentem a instytucją finansową oraz nierównowaga stron sprawiają, że rodzi się popyt na usługi specjalistów ds. finansowych którzy jako profesjonalści działający na rzecz i w interesie konsumenta mogą przygotowywać go do kontaktu z instytucją finansową lub pośrednikiem finansowym, który reprezentuje interes tej instytucji i jest przez nią wynagradzany.

Doradca finansowy łądzi konflikt interesów na rynku usług finansowych między klientem a instytucją finansową. Może również odgrywać istotną rolę w budowaniu świadomości ekonomiczno-finansowej gospodarstw domowych, skłaniać je do podejmowania racjonalnych decyzji finansowych, a przez to, zwiększać ich bezpieczeństwo finansowe. Celem tekstu jest prezentacja zawodu doradcy finansowego w kontekście jego genezy, globalnej ekspansji, powstania i rozwoju w Polsce, a także badań dotyczących certyfikowanych doradców finansowych. W artykule postawiono hipotezę, że rola zawodu doradcy finansowego będzie wzrastała w przyszłości, o czym będą decydowały czynniki o charakterze popytowym i podażowym, a także otoczenie rynku usług finansowych (makroekonomiczne, technologiczne, regulacyjne).

Geneza zawodu doradcy finansowego i jego globalna ekspansja. Ojczyzną zawodu doradcy finansowego są Stany Zjednoczone, ojcem zawodu jest Loren Dunton, który 12 grudnia 1969 r. w O'Hare Hilton w Chicago zorganizował dwudniowe spotkanie z 12 specjalistami rynku finansowego i mediów.¹ Dało ono początek doradztwu finansowemu jako usługi wykonywanej na rzecz gospodarstw domowych i polegającej na przygotowaniu osobistego planu finansowego. Powstanie zawodu było odpowiedzią na problemy związane ze sprzedażą usług finansowych Amerykanom podczas recesji końca lat 60. XX w., a także odpowiedzią na nieetyczną sprzedaż produktów finansowych przez instytucje finansowe bez uwzględnienia interesu klienta, której główną motywacją była maksymalizacja zysku instytucji finansowej za wszelką cenę. Na początku lat 70. XX w. jako wykonanie decyzji podjętych podczas spotkania w 1969 r. powstały 4 organizacje: Society for Financial Counselling Ethics (1969 r.), International Association for Financial Planning (IAFP), College for Financial Planning, Institute of Certified Financial Planners (ICFP).

Wykres 1. Liczba doradców finansowych CFP w ujęciu globalnym i w USA



Źródło: E.D. Brandon, Jr., H.O. Welch, *The History of Financial Planning: The Transformation of Financial Services*, John Wiley & Sons, 2009 oraz dane Financial Planning Standards Board.

¹ E.D. Brandon, Jr., H.O. Welch, *The History of Financial Planning: The Transformation of Financial Services*, John Wiley & Sons, 2009.

W 1973 r. po rocznym okresie nauki pierwsze 42 osoby uzyskują certyfikat doradcy finansowego CFP (*Certified Financial Planner*)². W ten sposób narodził się ruch zawodowy doradcy finansowego, który w kolejnych latach zwiększał liczebność w USA, ale także dzięki międzynarodowej ekspansji, zwiększał liczebność doradców poza USA w blisko 30 krajach na świecie (wykres 1). W 1979 r. rozpoczęto wydawanie czasopisma *Journal of the Institute of Certified Financial Planners*³.

To nowe podejście do finansów gospodarstw domowych polegało na zintegrowaniu decyzji finansowych konsumentów w ramach jednego procesu i jednego dokumentu – planu finansowego, a od zawodu doradcy finansowego wspomagającego holistyczne (całościowe) planowanie finansowe oczekuje się interdyscyplinarności, rzetelności i przestrzegania norm etycznych, a w szczególności klientocentryzmu (*integrated, client-centered approach*)⁴. Również w samej ojczyźnie zawodu wzrastał odsetek gospodarstw domowych korzystających z usług doradczych z ok. 21% do ok. 33% w 2016 r. (wykres 2). Wzrost popytu na rzetelną, bezstronną informację oraz profesjonalne doradztwo sprawił, że wśród zawodów finansowych wspomagających gospodarstwa domowe wykształciły się: edukator finansowy (*financial educator, FE*), doradca finansowy (*financial counselor, FC*) i planer finansowy (*financial planner, FP*)⁵.

W 2005 r. zawód doradcy finansowego doczekał się międzynarodowej standaryzacji, kiedy przyjęto standard ISO 22222:2005 *Planowanie finansów osobistych. Wymagania dla doradców finansowych*⁶. Planowanie finansów osobistych zgodnie ze standardem ISO 22222 to proces, który pomaga uzyskać kontrolę nad finansami osobistymi poprzez⁷:

- zbudowanie i zdefiniowanie relacji pomiędzy klientem, a doradcą Finansowym,
- zebranie danych finansowych dotyczących klienta a także jego finansowych celów i zamiarów,
- przeanalizowanie i ocenienie statusu finansowego klienta,
- wypracowanie i zaprezentowanie propozycji finansowych i ewentualnych alternatyw,
- zastosowanie finansowych porad,
- monitorowanie funkcjonowania rozwiązań finansowych.

² S. Tillery, T. Tillery, *Essentials of Personal Financial Planning*, John Wiley & Sons, 2017.

³ D. Yeske, *A Concise History of the Financial Planning Profession*, *Journal of Financial Planning*, September 2016.

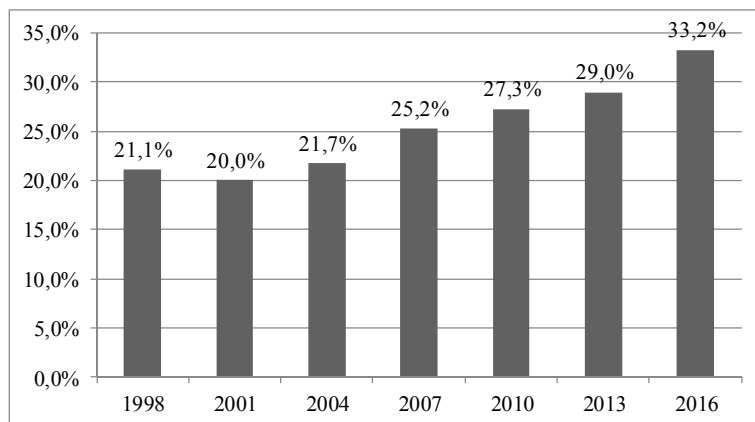
⁴ L. Ritchlin, *Founders of the Profession Look Back on the Roots of Financial Planning*, *Journal of Financial Planning* OCTOBER 2009.

⁵ Szczegółowa charakterystyka zawodów wraz ze wskazaniem różnic między nimi zawarta jest w publikacji J. Schuchardt, D.C. Bagwell, W.C. Bailey, S.A. DeVaney, J.E. Grable, I.E. Leech, J.M. Lown, D.L. Sharpe, and J.J. Xiao, *Personal Finance: An Interdisciplinary Profession*, *Financial Counseling and Planning* Volume 18, Issue 1 2007.

⁶ ISO 22222 *Personal financial planning – Requirements for personal financial planners*, 2005.

⁷ J.E. Grabe, R.A. Sages, *Financial Planning Process* in: Ch. R. Chaffin (ed.), *CFP Board Financial Planning Competency Handbook*, CFP Board, John Wiley & Sons, 2015.

Wykres 2. Odsetek gospodarstw domowych korzystających z doradców finansowych w USA



Źródło: Survey of Consumer Finances.

Poza ujęciem procesowym planowania finansów osobistych wyróżnia się również ujęcie przedmiotowe. Zgodnie z nim wskazuje się na obszary finansów osobistych, które podlegają planowaniu i doradztwu finansowemu. Według globalnej organizacji zajmującej się rozwojem doradztwa finansowego Financial Planning Standards Board są to: zarządzanie finansowe (*financial management*), zarządzanie aktywami (*asset management*), zarządzanie ryzykiem (*risk management*), planowanie podatkowe (*tax planning*), planowanie emerytalne (*retirement planning*) oraz planowanie sukcesji majątkowej (*estate planning*). Cele działalności doradcy finansowego są następujące:

- ochrona majątku i bezpieczeństwo finansowe klienta;
- zapewnienie płynności finansowej klienta;
- budowanie planu finansowego wraz z zaleceniami racjonalizacji w zakresie wydatków, źródeł finansowania, podatków itd. – wynagrodzenie od klienta za sporządzenie i aktualizację planu, przygotowanie klienta do skorzystania z usług instytucji finansowych poprzez analizę jego potrzeb, dobór produktów do realizacji celów finansowych, uświadamianie co do praw i obowiązków wynikających z ustawodawstwa konsumenckiego.

W Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED doradca finansowy znajduje się w grupie na poziomie 6.

Geneza i kamienie milowe zawodu doradcy finansowego w Polsce. Historia zawodu doradcy finansowego w Polsce rozpoczyna się w 2004 r., kiedy utworzono Europejską Akademię Planowania Finansowego z siedzibą w Warszawie. Europejska Akademia Planowania Finansowego wywodzi się z funkcjonującej w Bad Homburg, w Niemczech EAFP (Europäische Akademie für Finanzplanung). W grudniu 2003 r. EAFP z siedzibą w Bad Homburg podpisała porozumienie o utworzeniu w Polsce Europejskiej Akademii Planowania Finansowego. EAFP była pierwszą organizacją

kształcąca w Polsce profesjonalnych doradców finansowych w oparciu o europejskie standardy planowania finansowego. W 2005 r. EAFP wydała pierwsze certyfikaty doradcy finansowego, a łącznie w latach 2005–2018 wydano ponad 2000 certyfikatów. Szkoła kształci w trzystopniowym programie nauczania:

1. Asystent Finansowy EFG (certyfikat *European Financial Guide*) – jest to aplikant do zawodu doradca finansowy,
2. Konsultant Finansowy EFC (certyfikat *European Financial Consultant*), który odpowiada kwalifikacjom KRK na poziomie 5,
3. Planer Finansowy EFP (certyfikat *European Financial Planner*), który odpowiada kwalifikacjom KRK na poziomie 6.

Wzrost ilości osób kształcących się w zakresie doradztwa finansowego oraz wzrost ilości wydawanych w każdym roku certyfikatów oznaczał, że w Polsce rosła w siłę społeczność doradców finansowych. Z myślą o ich zrzeszaniu się w 2007 r. powstała Europejskiej Federacji Doradców Finansowych EFPF⁸ Polska. W 2010 r. dzięki staraniom EFPF Polska MPiPS wpisało zawód doradcy finansowego na listę zawodów w Polsce. Według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS 2010) zawód ten wchodzi w kategorię tzw. grupy elementarnej 2412-Doradcy finansowi i inwestycyjni (w Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie 2412 Financial and investment advisers). Wcześniej, bo w 2009 r. przy Warszawskim Instytucie Bankowości powołano Fundację na rzecz Standardów Doradztwa Finansowego EFPA Polska będącą przedstawicielem na Polskę EFPA⁹ Europe z siedzibą w Rotterdamie, kształcąca i zrzeszająca certyfikowanych doradców finansowych EFPA, którzy zajmują się świadczeniem usług doradczych w bankach w ramach bankowości prywatnej. W 2013 r. MPiPS zatwierdziło Standard Kompetencji Zawodowych dla zawodu doradca finansowy. W 2018 r. opracowano i MPiPS zatwierdziło opis informacji o zawodzie doradca finansowy, jednocześnie EFPF Polska złożyła wniosek do Ministerstwa Finansów i Rozwoju o włączenie do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK), kwalifikacji „Doradzanie w zakresie finansów osobistych” (Doradca Finansowy EFC). Kamienie milowe w rozwoju zawodu doradcy finansowego w Polsce przedstawiono w tabeli 1.

Od momentu wpisania zawodu doradcy finansowego na listę zawodów przez MRPiPS w 2010 r. prowadzony jest jego monitoring tj. napływ bezrobotnych w zawodzie, napływ nowych miejsc pracy w zawodzie oraz saldo wskazujące na nadwyżkowość lub deficytowość. Należy wskazać, że od 2010 r. do końca 2015 r. zawód doradca finansowy znajdował się nieprzerwanie na liście najbardziej deficytowych zawodów w Polsce, co oznacza, że rokrocznie występowała nadwyżka napływu ofert w porównaniu do napływu bezrobotnych. Od 2016 r. obserwuje się zrównoważenie napływu ofert i nowych bezrobotnych oraz zmniejszenie ich skali w porównaniu z poprzednimi latami. Na wykresie 3 przedstawiono dane dotyczące monitorowania zawodu doradca finansowy przez MPiPS w okresie II półrocze 2010 r. – I półrocze 2018 r.

⁸ EFPF – European Federation of Financial Professionals.

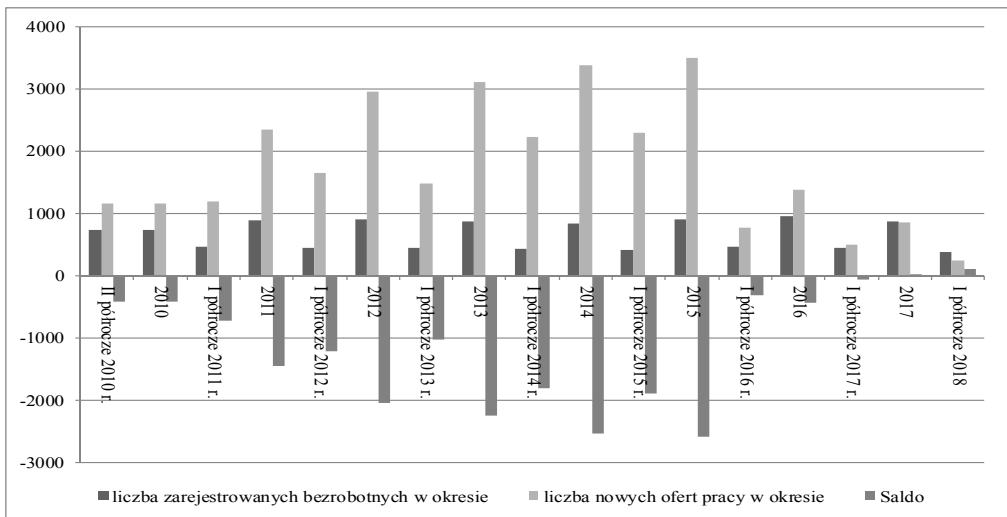
⁹ EFPA – European Financial Planning Association.

Tabela 1. Kamienie milowe w rozwoju zawodu doradcy finansowego w Polsce

Rok	Wydarzenie
2004	Powstanie Europejskiej Akademii Planowania Finansowego jako przedstawiciela EAFP w Bad Homburg – zajmującej się kształceniem doradców zgodnie z europejskimi standardami
2007	Powstanie Europejskiej Federacji Doradców Finansowych EFFP Polska będącej przedstawicielem FECIF w Polsce zrzeszającej certyfikowanych doradców finansowych EFG i EFC
2009	Powstanie Fundacji na rzecz Standardów Doradztwa Finansowego EFPA Polska przy Warszawskim Instytucie Bankowości
2010	Wpisanie zawodu Doradca finansowy (kod 241202) na listę zawodów MPiPS
2013	Przyjęcie Standardu Kompetencji Zawodowych dla zawodu doradca finansowy
2018	Przyjęcie przez MPiPS opisu informacji dla zawodu doradca finansowy
2018	Złożenie w Ministerstwie Finansów i Rozwoju wniosku o włączenie do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) kwalifikacji „Doradzanie w zakresie finansów osobistych” (Doradca Finansowy EFC)
2018	Prace nad wnioskiem o włączenie do ZRK kwalifikacji „Planowanie finansów osobistych” (Planner Finansowy EFP)

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3. Napływ bezrobotnych, napływ ofert pracy i saldo dla zawodu doradca finansowy w Polsce



Źródło: *Zawody deficytowe i nadwyżkowe* za lata 2010–2017 i I półrocze 2018 r., MRPiPS.

Projektowanie opisu informacji dla zawodu doradca finansowy w Polsce.
W 2018 r. w ramach programu Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji

o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+ Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB wraz z zespołem ekspertów, zespołem ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie, zespołem recenzentów i panelu ewaluatorów przystąpił do opracowania informacji o zawodzie doradca finansowy, która została zatwierdzona przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Punktem wyjścia do opracowania informacji o zawodzie był istniejący Standard Kompetencji Zawodowych dla zawodu doradca finansowy, zatwierdzony przez MRPiPS w 2013 r. Od 2013 r. nastąpiło dużo zmian regulacyjnych i rynkowych, w związku z tym podjęcie prac nad adekwatnym opisem informacji dla zawodu doradca finansowy było wielce pożądane.

Jako syntezę zawodu doradca finansowy wskazano, że *sporządza plany finansów osobistych dedykowane dla danego klienta na podstawie wyników przeprowadzonej analizy jego sytuacji życiowej i finansowej, uwzględniając dostępne na rynku produkty i usługi finansowe. Celem jego działalności jest ochrona majątku i bezpieczeństwo finansowe klienta*¹⁰. W informacji o zawodzie określono dodatkowo wykonywane przez doradcę finansowego, które można podzielić zadania następująco:

- Z1 Zawieranie kontraktu z klientem.
- Z2 Pozyskiwanie informacji jakościowych i ilościowych niezbędnych do przygotowania planu finansowego.
- Z3 Analizowanie informacji w celu przygotowania planu finansowego.
- Z4 Sporządzanie planu finansowego i przekazanie go klientowi.
- Z5 Monitorowanie realizacji planu finansowego oraz ewentualne jego korygowanie.
- Z6 Prowadzenie wymaganej dokumentacji finansowej i sporządzanie wewnętrznych raportów (dot. m.in. nawiązywania kontaktów z klientem, pozyskanych informacji, przekazanych porad finansowych, sprzedanych produktów finansowych).

Do każdego z zadań określono wymaganą wiedzę oraz kompetencje. Dodatkowo pracownik w zawodzie doradca finansowy powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych. W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki swoich działań.
- Podejmowania wyzwań zawodowych z uwzględnieniem norm etycznych obowiązujących doradcę finansowego.
- Merytorycznego dostosowania zachowania do okoliczności występujących w pracy doradcy finansowego.
- Skutecznego nawiązywania i utrzymywania kontaktu z klientem podczas realizacji usługi finansowej.

¹⁰ *INFORMACJA O ZAWODZIE – Doradca finansowy 241202*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

- Prowadzenia konsultacji i rozmów z klientem na trudne tematy, np. rozwód, strata członka rodziny, utrata pracy itp. w trakcie diagnozowania jego sytuacji życiowej i finansowej.
- Analizowania samodzielnie informacji pozyskiwanych od klienta.
- Ustawicznego rozwoju zawodowego w zakresie wykonywania zawodu doradca finansowy w pokrewnych obszarach.
- Kreowania i upowszechniania wzorców właściwego postępowania w środowisku pracy doradcy finansowego.
- Kierowania się zasadami etyki zawodowej w pracy doradcy finansowego, w tym przestrzegania zasad uczciwości, rzetelności, poufności.

Doradca finansowy może pracować w różnych pod względem wielkości zatrudnienia firmach działających w branży finansowej, w tym w bankach, firmach inwestycyjnych, zakładach ubezpieczeń, firmach pośrednictwa finansowego, firmach doradztwa finansowego, biurach księgowych i rachunkowych, firmach doradczo-konsultingowych, innych firmach o profilu prawno-finansowym. Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu doradca finansowy można uzyskać studiując w szkołach wyższych na kierunkach ekonomia, finanse i rachunkowość, prawo, na studiach: I i II stopnia ze specjalizacją doradca finansowy/doradztwo finansowe lub studiach podyplomowych, m.in. w zakresie planowania finansów osobistych, finansów gospodarstw domowych.

Szkolenia w zakresie doradztwa finansowego prowadzą organizacje zrzeszające doradców finansowych oraz jednostki szkoleniowe akredytowane przez te stowarzyszenia. Organizacje zrzeszające doradców finansowych w Polsce (EFFP Polska oraz EFPA Polska) jako niezależne instytucje certyfikujące, będące również członkami europejskich federacji stowarzyszeń doradców finansowych, prowadzą potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu doradca finansowy poprzez egzaminy weryfikujące wiedzę i umiejętności kandydatów do uzyskania odpowiednich certyfikatów (EFG[®], EFA[®], EFC[®], EFP[®]).

Podsumowanie i rekomendacje. Biorąc pod uwagę dotychczasową historię zawodu doradcy finansowego, która trwa ponad dekadę, w porównaniu z jego rozwojem w ujęciu globalnym, który trwa blisko pół wieku widoczne są różnice w korzystaniu z usług doradczych w USA i w Polsce, gdzie z usług doradców korzysta najwyżej kilka procent gospodarstw domowych. Jednocześnie ta dysproporcja ukazuje, jak duży potencjał rozwoju ma zawód doradcy finansowego w Polsce. Można wskazać następujące wyzwania stojące przed zawodem doradcy finansowego w Polsce oraz perspektywy jego rozwoju:

- Dalsze bogacenie się polskiego społeczeństwa – wzrost popytu na doradztwo inwestycyjne.
- Niewydolność systemu emerytalnego – wzrost popytu na doradztwo emerytalne.
- Środowisko niskich stóp procentowych – poszukiwanie alternatyw dla depozytów bankowych

- Niski poziom wiedzy ekonomiczno-finansowej – brak świadomości istnienia doradców i korzyści z ich usług.
- Europejskie regulacje konsumenckie (m.in. MiFIDII¹¹, MCD¹², IDD¹³, wytyczne ESMA dotyczące oceny wiedzy i kompetencji¹⁴) wprowadzające transparentność wynagradzania, wymogi co do wiedzy i kompetencji pracowników oferujących inwestycje, kredyty hipoteczne i ubezpieczenia, polaryzację na rynku poprzez rozdzielenie pośrednictwa od doradztwa, w tym zdefiniowanie niezależnego doradztwa (porównanie dostatecznej ilości ofert na rynku, brak związków kapitałowych z dostawcą produktu, zakaz pobierania prowizji od instytucji finansowej, wynagrodzenie przez klienta).
- Wprowadzanie kolejnych regulacji konsumenckich w praktyce przynosi efekt przeciwny do zamierzonego, ponieważ nadmierna ilość informacji dostarczana konsumentom przez instytucje finansowe sprawia, że nie są oni w stanie samodzielnie jej zrozumieć i wykorzystać w planowaniu finansowym – rodzi to potrzebę skorzystania z pomocy profesjonalisty, którym jest niewątpliwie doradca finansowy.
- Rozwój *fin-tech*, wirtualizacja zachowań finansowych gospodarstw domowych i powstanie automatycznego doradztwa finansowego (*robo-advice*).

Bibliografia

1. Brandon E.D., Oliver Welch Jr., H., *The History of Financial Planning: The Transformation of Financial Services*, John Wiley & Sons, 2009.
2. Financial Planning Standards Board.
3. *INFORMACJA O ZAWODZIE – Doradca finansowy 241202*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
4. ISO 22222 *Personal financial planning – Requirements for personal financial planners*, 2005.
5. John E. Grabe, Ronald A. Sages, *Financial Planning Process* in: Ch.R. Chaffin (ed.), *CFP Board Financial Planning Competency Handbook*, CFP Board, John Wiley & Sons, 2015.
6. Ritchlin L., *Founders of the Profession Look Back on the Roots of Financial Planning*, Journal of Financial Planning OCTOBER 2009.
7. Schuchardt J., Bagwell D.C., Bailey W.C., DeVaney S.A., Grable J.E., Leech I.E., Lown J.M., Deanna L. Sharpe and Jing J. Xiao, *Personal Finance: An Interdisciplinary Profession*, Financial Counseling and Planning Volume 18, Issue 1 2007.
8. Survey of Consumer Finances.
9. Tillery S., Tillery T., *Essentials of Personal Financial Planning*, John Wiley & Sons, 2017.

¹¹ MiFID – Dyrektywa w sprawie rynku instrumentów finansowych.

¹² MCD – Dyrektywa w sprawie kredytów hipotecznych.

¹³ IDD – Dyrektywa w sprawie dystrybucji ubezpieczeń.

¹⁴ ESMA – Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych, Wytyczne dotyczące oceny wiedzy i kompetencji przy oferowaniu produktów inwestycyjnych, ESMA/2015/1886.

10. Yeske D., *A Concise History of the Financial Planning Profession*, Journal of Financial Planning , September 2016.
11. *Zawody deficytowe i nadwyżkowe za lata 2010–2017, I półrocze 2018 r.*, MPiPS.

dr hab. Krzysztof WALISZEWSKI, prof. nadzw. UEP

Katedra Pieniądza i Bankowości, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

e-mail: krzysztof.waliszewski@ue.poznan.pl

Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach

Possibilities of employment of the disabled based on the selected descriptions of professions

Słowa kluczowe: osoba niepełnosprawna, kody niepełnosprawności, „karta zawodu”, opis informacji o zawodzie, zatrudnienie, rynek pracy.

Key words: a disabled person, disability codes, „profession card”, description of the profession, employment, labour market.

Abstract. The possibility of taking up work by people with disabilities is an important component for employment and the labour market. It is also one of the elements of the model for the description of a profession adopted in the PO WER project „Developing, supplementing and updating information about professions and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA+”.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na potencjał zatrudnieniowy, jaki tkwi w osobach niepełnosprawnych, które mogą w szerokim zakresie zasilać dopływ ciągle brakujących na rynku rąk do pracy.

W pierwszej części artykułu zaprezentowano, na podstawie analizy wybranych źródeł literaturowych, zagadnienie niepełnosprawności i problemy związane z zatrudnianiem osób z tej grupy. Omówiono również podstawowe kody niepełnosprawności, jakimi posługują się twórcy opisów informacji o zawodach. Przedstawiono także strukturę „Kart zawodów” dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, opracowywanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy-PIB, które stanowią cenne źródło wiedzy, odnoszącej się m.in. do czynników utrudniających podejmowanie pracy w danym zawodzie.

W drugiej części artykułu przedstawiono wstępne wyniki analizy przykładowych informacji o zawodach, koncentrując się na wymaganiach zdrowotnych i możliwościach zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Osoba niepełnosprawna na rynku pracy. Niepełnosprawność ze względu na złożoność przyczyn i konsekwencji jest obszernym zagadnieniem, obiektem zainteresowania wielu nauk, które ujmują ją z odmiennych perspektyw¹. Literatura dostarcza różnych ujęć niepełnosprawności, ze względu na jej wieloaspektowość nadal ustalane są i modyfikowane definicje i klasyfikacje², dotyczy to również sposobu postrzegania tej grupy dzięki zmianom w świadomości społeczeństwa³.

Zapisy prawne określają, że „(...) niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (...); orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy (...); orzeczenie o rodzaju i stopniu niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła szesnastego roku życia”⁴.

Obok biologicznego kryterium niepełnosprawności, oznaczającego ograniczenie lub utratę sprawności, społecznego – dotyczącego utrudnionego wypełniania ról w środowisku, posługujemy się kryterium zawodowym, w odniesieniu do możliwości podjęcia zatrudnienia⁵, według podziału na stopnie niepełnosprawności.

Dane z NSP 2011 pokazują, że w Polsce zamieszkiwało niemal 4,7 miliona osób niepełnosprawnych według kryterium biologicznego, natomiast 3,1 miliona osób posiadało orzeczenie o niepełnosprawności – to jest 67% wszystkich osób z pierwszego kryterium⁶. W 2016 roku według danych BAEL liczba osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej kształtowała się na poziomie 3,2 mln osób⁷. Z danych GUS wynika, że „(...) w połowie 2017 r. pracowało 463 tys. osób z niepełnosprawnością. To zaledwie co czwarta osoba w wieku produkcyjnym”⁸. W odniesieniu do Unii Europejskiej, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w wieku produk-

¹ Por. W. Dykcik, *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002, s. 16.

² Por. K. Błęszyńska, *Niepełnosprawność a struktura identyfikacji społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001.

³ Por. np. A. Bujanowska, *Uwarunkowania postaw studentów pedagogiki wobec osób niepełnosprawnych*, UMCS, Lublin 2009, s. 12.

⁴ Art. 2 pkt 10 *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. z dnia 9 października 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.; por. Paweł Wolski, *Utrata sprawności*, dz. cyt., s. 24; por. O. Komorowska, *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322, s. 315.

⁵ Por. J. Czepczarz, *Humanistyczny wymiar rehabilitacji ruchowej*, Wydawnictwo Instytut Śląski Sp. z o.o. Opole 2012.

⁶ *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych, Raport końcowy*, Projekt realizowany na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 18 maja 2017 r, s. 21.

⁷ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne> (dostęp 12.08.2018).

⁸ J. Hołub, *Szanse i pułapki rynku pracy*, „Integracja” 5/2017, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/634459> (dostęp 18.08.2018).

cyjnym w połowie 2017 r. wynosił średnio 48,7 % – w Polsce osiągnął jedynie 27,2%⁹.

Kwestia aktywizacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest wspólnie bardzo istotna¹⁰. Zagadnienie to, związane z ideą integracji społecznej i zawodowej, ma znaczenie nie tylko ze względu na możliwość stwarzania szans na rozwój i wzrost poczucia niezależności u osoby niepełnosprawnej, co potwierdzają liczne badania¹¹, ale także jest ważne obecnie z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników, bo wciąż jeszcze wiele osób niepełnosprawnych jest z różnych powodów oddalonych od rynku pracy.

Mimo licznych kampanii społecznych, opinii zadowolonych pracodawców, w kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych mamy do czynienia z wieloma trudnościami. Nieprzypadkowo osoby te, zgodnie z zapisami prawnymi należą do grupy będącej „w szczególnej sytuacji na rynku pracy”¹². Wiąże się to ze splotem uwarunkowań, odnoszących się zarówno do cech charakteryzujących omawianą grupę, postaw otoczenia, czy problemów prawnych i organizacyjnych. Niepełnosprawni wykazują często niski poziom aktywności w zakresie poszukiwania pracy¹³, mają z różnych względów utrudniony dostęp do instytucji zajmujących się kompleksowym wsparciem w tym zakresie, część z nich doświadczyła stereotypowego postrzegania niepełnosprawności¹⁴. Ważnym aspektem, zwiększającym szanse na zatrudnienie jest niewątpliwie dostęp do edukacji, szkoleń, wiedzy dotyczącej sposobów poszukiwania zatrudnienia, mechanizmów współczesnego rynku pracy, co przekłada się na możliwość podjęcia pracy, zdobycia doświadczenia zawodowego¹⁵. Jednak, aby było to możliwe potrzebna jest aktualna i kompleksowa informacja o zawodach, swoiste kompendium rzetelnej wiedzy umieszczone w jednym miejscu, po jaką może sięgnąć zarówno osoba niepełnosprawna, pracodawca, jak i doradca zawodowy, udzielający wsparcia. Odpowiedzią na zapotrzebowanie w tym zakresie jest efekt projektu „Rozwijanie, uzu-

⁹ Tamże.

¹⁰ Duże zainteresowanie problematyką niepełnosprawności, potwierdzają liczne badania, których respondentami są osoby z omawianej grupy: por. np.: J. Sikorska, *Niepełnosprawność w Polsce – wzrost skali problemu na przestrzeni ćwierćwiecza*, „Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo”, Nr 1 2005, s. 117–137.

¹¹ Por. M. Mazur, *Aksjologiczne konteksty pracy. Teoretyczne i empiryczne ujęcie tematyki wartości* (w:) *Pedagogiczne aspekty zarządzania organizacją*, red. M. Szpakowski, E. Dąbek, Wydawnictwo Knowledge Innovation Center, Zamość 2014, s. 151–184.

¹² *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (tekst jednolity Dz.U. z 2013 roku, poz. 674 z późn. zm.).

¹³ M. Mazur-Mitrowska, *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018.

¹⁴ Por. I.E. Gregorek, *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, (w:) *Instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. M. Mazur), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.

¹⁵ Por. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.

pełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”¹⁶, w postaci opisów 1000 zawodów, funkcjonujących w przestrzeni rynku pracy.

Zanim przejdziemy do głównego zagadnienia, jakiemu jest poświęcony niniejszy tekst, przedstawić należy podstawowe informacje, które dotyczą klasyfikowania niepełnosprawności, jakimi posługiwali się autorzy opisów zawodów, zwracając uwagę na ograniczenia i możliwości podjęcia pracy w danym zawodzie. Wskazane zostaną także źródła, z których można czerpać dodatkową wiedzę w tym obszarze, w postaci *Kart zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych*, opracowywanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy-PIB.

Kody niepełnosprawności. W opisach zawodów zastosowane zostały tzw. kody niepełnosprawności, będące symbolami rodzaju schorzeń, które mogą stanowić przeciwwskazanie do wykonywania określonych prac. Poniższymi oznaczeniami posługują się Wojewódzkie Zespoły Orzekania o Niepełnosprawności.

Poniżej w ujęciu tabelarycznym przedstawiono podstawowe kody niepełnosprawności:

Tabela 1. Nazwy i charakterystyka kodów niepełnosprawności

Oznaczenie i nazwa kodu niepełnosprawności	Charakterystyka kodu niepełnosprawności ¹⁷
01-U upośledzenie umysłowe	<ul style="list-style-type: none"> – Ograniczeniem jest stopień skomplikowania zadań, składających się na wykonywaną pracę. – Zdolność do pracy na danym stanowisku zależy od jednostkowych uwarunkowań, związanych ze stopniem upośledzenia oraz indywidualnymi możliwościami i predyspozycjami kandydata do pracy. – Zasadniczo osoby niepełnosprawne z tym kodem mogą pracować wszędzie, gdzie zadania nie są szczególnie skomplikowane, nie wyklucza to stanowisk obsługi maszyn.
02-P – choroby psychiczne	<ul style="list-style-type: none"> – Mogą być kierowane do różnych prac, pod warunkiem uwzględnienia typu i rozległości zaburzeń. – Zasadniczo przeciwwskazaniem dla osób z chorobą psychiczną jest wykonywanie czynności na stanowiskach, wymagających obsługi maszyn o wysokim stopniu ryzyka, odnosi się do zadań, właściwych pracownikom ochrony fizycznej i mienia czy kierowania pojazdami.

¹⁶ Por. K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

¹⁷ Na podstawie: *Kody niepełnosprawności i ich znaczenie*: <http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf> (dostęp 10.08.2018).

<p>03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu</p>	<p>– Ograniczeniem dla osób z chorobami narządu mowy lub słuchu, w zależności od natężenia dolegliwości, może być:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ zawodowe prowadzenie pojazdów kategorii C i D, ➤ praca wymagająca wysiłku głosowego (w obsłudze klienta lub telemarketingu), ➤ praca na wysokości, ➤ praca w miejscu, gdzie występuje wysokie natężenie dźwięków. <p>– Zastosowanie aparatu słuchowego lub implantu zwiększa możliwość zatrudnienia osób z tym kodem.</p>
<p>04-O choroby narządu wzroku</p>	<p>– Przeciwwskazaniem dla osób z chorobami oczu, w przypadku rozległych schorzeń, są:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ prace na wysokości, ➤ prace z bronią, ➤ prowadzenie pojazdów i obsługa maszyn. <p>– Nie wskazane jest narażanie chorego narządu na działanie promieni UV lub IR oraz na dodatkowy wysiłek podczas pracy wymagającej skupienia wzroku na nieoddalonych punktach przez dłuższy czas, co dotyczy również pracy przy komputerze, wskazane jest w tym wypadku zastosowanie odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy, np. w lupy ekranowe lub wyższej klasy monitory.</p> <p>– O zdolności do pracy powinien zdecydować w każdym przypadku lekarz medycyny pracy.</p>
<p>05-R upośledzenie narządu ruchu</p>	<p>– Choroby narządu ruchu, obejmujące także schorzenia pourazowe, nowotwory rozwijające się w obrębie układu ruchowego, a także deformacje, choroby stawów, mięśni i tkanki łącznej nie ograniczają w znaczący sposób dostępu do wykonywania pracy, zależy to od nasilenia objawów danego schorzenia.</p> <p>– Stosując odpowiednie zasady organizacji stanowiska pracy w zakresie prawidłowej ergonomii i czasu wykonywanej pracy, osoby te mogą podejmować prace biurowe oraz fizyczne.</p>
<p>06-E epilepsja</p>	<p>– Osoby z epilepsją, ze względu na specyficzne objawy swojego schorzenia, podobnie jak osoby niepełnosprawne z kodem 01U dopuszczone mogą być do prostych i bezpiecznych prac.</p> <p>– Przeciwwskazaniem przy wykonywaniu tych prac jest obsługa urządzeń z elementami migającymi lub wirującymi.</p>
<p>07-S choroby układu oddechowego i krążenia</p>	<p>– Schorzenia układu krążenia i oddechowego mają wspólną charakterystykę, jest to ogólne osłabienie i ograniczenie niektórych elementów obrony nieswoistej w połączeniu z ograniczeniem w zakresie wydolności fizycznej.</p> <p>– Ogólnie osoby z chorobami układu oddechowego i krążenia (do których należy wiele jednostek chorobowych o bardzo zróżnicowanej etiologii, przebiegu i objawach) nie powinny podejmować pracy w warunkach zapylenia oraz prac wysiłkowych.</p> <p>– Wskazane jest wprowadzenie elastycznego trybu pracy i przerw, dostosowanych do potrzeb pracownika.</p>
<p>08-T choroby układu pokarmowego</p>	<p>– Osoby z tym kodem nie mają szczególnych przeciwwskazań do wykonywania większości zawodów.</p> <p>– Powinny unikać obecności czynników toksycznych o charakterze chemicznym.</p> <p>– Kod ten jest orzekany rzadko.</p>

09-M choroby układu moczowo-płciowego	<ul style="list-style-type: none"> – Przeciwwskazania są podobne, jak w przypadku kodu 08T. – Dla osób cierpiących na choroby układu moczopłciowego wskazane jest ustalenie elastycznego trybu pracy i dostosowanie przerw do fizjologicznych potrzeb danego pracownika.
10-N choroby neurologiczne	<ul style="list-style-type: none"> – Dotyczy chorób centralnego układu nerwowego o różnej etiologii i objawach. – Wskazania i przeciwwskazania do pracy w przypadku osób z chorobami neurologicznymi są podobne jak u osób chorych psychicznie, jednak o szczegółach decyduje lekarz, znając przebieg danej choroby i jej nasilenie.
11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego	<ul style="list-style-type: none"> – Obejmuje dużą grupę chorób: np. żółtaczkę, choroby krwi, cukrzycę, boreliozę, łuszczycę czy otyłość znacznego stopnia. – Niektóre z wymienionych chorób (np. łuszczycę czy otyłość znacznego stopnia), mogą stanowić barierę w podejmowaniu zatrudnienia, nie ze względu na ograniczenia danej jednostki, ale z powodu nieprzychylności otoczenia. – Orzekanie o wskazaniach i przeciwwskazaniach jest kwestią indywidualną.
12-C całościowe zaburzenia rozwojowe	<ul style="list-style-type: none"> – Możliwe jest wykonywanie różnych prac, w zależności od stopnia upośledzenia rozwojowego – O możliwościach podjęcia zatrudnienia osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi decyduje lekarz, biorąc pod uwagę możliwości jednostki.

Kody niepełnosprawności są jedynie wskazówką, aby wziąć pod uwagę ograniczenia w wykonywaniu określonych zadań, gdyż ostatecznie o skierowaniu do pracy decyduje lekarz medycyny pracy, analizując szereg uwarunkowań, związanych z funkcjonowaniem danej jednostki w konkretnym środowisku, na danym stanowisku¹⁸. Istotne są także informacje na temat ewentualnego przystosowania miejsca pracy dla podejmujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Autorzy opisów zawodów brali pod uwagę następujące kategorie niepełnosprawności:

- Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu: (osoby z dysfunkcją kończyn górnych, osoby z dysfunkcją kończyn dolnych),
- Osoby z dysfunkcją narządu wzroku,
- Osoby z dysfunkcją narządu słuchu,
- Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej,
- Osoby z epilepsją¹⁹.

Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych. Cennym źródłem informacji są: **Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych**

¹⁸ Każdy z opisów zawodów zawiera informację, że wskazania i przeciwwskazania do zatrudnienia mają charakter ogólny, poglądowy, gdyż dopiero ocena przez lekarza medycyny pracy - typu i natężenia schorzenia, wskazuje na możliwości zatrudnienia danej osoby.

¹⁹ Wytyczne dotyczące opracowywania informacji na temat możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych w zawodzie Pkt. 4.4 Poszerzony Model Informacji o Zawodach. Zob. K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik...*, dz. cyt..

CIOP-PIB²⁰. Opracowane materiały, odnoszące się do szeregu zawodów zawierają: **informacje ogólne**, które określają m.in. specyfikę pracy, zadania i sposób ich realizowania, czas i rytm pracy, stopień samodzielności, intensywność kontaktów z innymi ludźmi; **wymagania**, obejmujące wykaz cech, jakimi musi się odznaczać pracownik, aby mógł efektywnie wykonywać swoje obowiązki np. komunikatywność, samodzielność, odporność emocjonalna; wśród wymagań zdrowotnych i fizycznych np. dobra ostrość widzenia, dobry słuch. Kolejny podrozdział prezentuje wykaz **czynników utrudniających zatrudnienie w zawodzie**, zaś następny **możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością** z podziałem na następujące grupy:

- osoby z dysfunkcją narządu ruchu;
- osoby z dysfunkcją narządu wzroku,
- osoby z dysfunkcją narządu słuchu,
- osoby z dysfunkcją sfery psychicznej,
- osoby z epilepsją.

Piąty podrozdział omawia **potrzeby przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością**, gdzie autorzy analizują je, odnosząc się do powyższego podziału²¹.

Problematyka niepełnosprawności w opisach zawodów. Opisy zawodów, przygotowane w ramach projektu INFODORADCA+, zawierają informacje dotyczące możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które znajdują się w rozdziale 2. **Opis zawodu**, gdzie obok syntezy zawodu, opisu pracy i sposobu jej wykonywania, wykształcenia, tytułów zawodowych, kwalifikacji i uprawnień niezbędnych/preferowanych do podjęcia pracy w zawodzie, możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji, zawodów pokrewnych, możemy zapoznać

²⁰ Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis= (dostęp: 30. 07. 2018). Warto także zapoznać się także z następującymi materiałami: Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31200123251443541514096.

Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – dobre praktyki https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktykiwersja_finalna2014.pdf (dostęp: 30. 07. 2018).; *Karty charakterystyki zagrożeń zawodowych* https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P7200142851340545953779; Lista kontrolna do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności znajdującej się na stronie: <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74756/ListaKontrolna2014.pdf> (dostęp: 30.07.2018).

²¹ *Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych* dostępne pod adresem: https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis= (dostęp: 30.07.2018).

się ze środowiskiem pracy właściwym dla danego zawodu. W tym punkcie zostały opisane warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy, następnie: **wymagania psychofizyczne i zdrowotne**. Jest to cenna wskazówka dla osób szukających pracy w danym zawodzie, aby poznać specyfikę pracy, uwzględniając stan zdrowia oraz wynikające stąd możliwości i ograniczenia.

Drugim „miejszem” w opisach zawodów, gdzie znajdują się kluczowe informacje na wiodący temat są: „**Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie**”, umieszczone w rozdziale 4 pkt.4: **Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego**²².

Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych – analiza w wybranych opisach informacji o zawodach. Aby przedstawić sposób, w jaki autorzy opisują problematykę wymagań zdrowotnych oraz szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych, najlepiej na wstępie odwołać się do konkretnego przykładu, aby następnie zaprezentować szerszą analizę pod kątem możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne. Warto w tym miejscu określić także potencjalnych odbiorców opisów zawodów, bo nie są to tylko osoby niepełnosprawne, rozważające kształcenie w danym zawodzie, czy przekwalifikowanie, ale także pracodawcy rekrutujący na dane stanowisko, doradcy zawodowi i doradcy klienta, jako specjaliści udzielający pomocy w wyborach zawodowych czy realizatorzy szkoleń, podczas ustalania programów adresowanych do określonych grup uczestników rynku pracy.

Przykładem niech będzie zawód **Główny księgowy (121101)**, należący do pierwszej wielkiej grupy Klasyfikacji Zawodów i Specjalności: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. W wymaganiach zdrowotnych można przeczytać: że „(...) **główny księgowy** powinien charakteryzować się **dobrym stanem zdrowia. Pracę w tym zawodzie wykluczają choroby psychiczne, zaburzenia osobowości i występujące socjopatie, niewyraźna wymowa, problemy w porozumiewaniu się z otoczeniem oraz znaczne wady wzroku, które nie mogą być skorygowane**”²³. Odnosnie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie dowiemy się, że „(...) **zawód główny księgowy może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnością w zakresie:**

- *dysfunkcji kończyn dolnych (05-R), umożliwiającą samodzielne przemieszczanie się,*
- *dysfunkcji narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada może być skorygowana szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia*”²⁴.

W każdym opisie zawodu pojawia się informacja, że warunkiem niezbędnym, jaki należy spełnić, planując zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest identyfikacja

²² Więcej informacji: K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik...*, dz. cyt.

²³ *Informacja o zawodzie, Główny księgowy (121101)*, „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”, s. 6.

²⁴ Tamże, s. 16.

indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do ich potrzeb.

Twórcy opisów posługują się kodami niepełnosprawności. Niektóre z zawodów można wykonywać będąc osobą niepełnosprawną, inne ze względu na wymagania zawierają konkretne przeciwwskazania, a nawet są i takie, w których zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie jest możliwe.

Poniższe zestawienia tabelaryczne zawierać będą analizę 25 zawodów wraz z omówieniem, w podziale na wybrane grupy wielkie KZiS, pod kątem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Tabela 2. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 1 KZiS – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Główny księgowy (121101)				x	x							
Kierownik domu spokojnej starości (134301)			x	x	x							
Kierownik domu pomocy społecznej (134402)			x	x	x							

Na przykładzie zawodów Grupy 1 KZiS, gdzie stanowiska w większości mają charakter pracy biurowej, widzimy, że możliwości zatrudnienia dotyczą osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R), przy niewielkiej dysfunkcji kończyn dolnych, pod warunkiem, że niepełnosprawność pozwala na samodzielne przemieszczanie się, oraz przy niewielkiej dysfunkcji kończyn górnych, która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, co podkreślane jest w przypadku zawodu: Kierownik domu spokojnej starości (134301) oraz Kierownik domu pomocy społecznej (134402).

Wymienione w zestawieniu zawody mogą wykonywać także osoby z chorobami narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia. W zawodach: Kierownik domu spokojnej starości (134301) oraz Kierownik domu pomocy społecznej (134402) mogą być zatrudnione osoby z zaburzeniami głosu, mowy i słuchu (03-L), jeśli umożliwiają skuteczny kontakt interpersonalny i komunikację.

Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 2 KZiS – Specjaliści

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Audytor środowiskowy (213301)				x	x							
Ekolog (213302)				x	x	x						
Specjalista ochrony środowiska (213303)				x	x	x						
Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)					x							
Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110)					x						x	
Rzecznik patentowy (242216)		x	x	x	x	x						
Specjalista administracji publicznej (242217)			x	x	x							
Specjalista do spraw zamówień publicznych (242225)			x	x	x							
Broker edukacyjny (242401)				x	x	x	x	x	x			
Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych (243402)			x	x	x							
Bibliotekoznawca (262203)		x	x	x	x	x						
Wychowawca małego dziecka (234202)			x	x			x					
Instruktor tańca (235502)	nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych											
Inspektor nadzoru budowlanego (242211)	nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych											

W większości zaprezentowanych zawodów z tej grupy KZiS możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R). Oczywiście w zależności od specyfiki zawodu mamy odpowiednie dodatkowe uszczegółowienia, dotyczące wymagań w zakresie sprawności kończyn górnych lub/i dolnych. Ważne jest także zastosowanie odpowiednich regulacji w zakresie czasu pracy oraz prawidłowej ergonomii stanowiska pracy w przypadku zawodów: Wychowawca małego dziecka (234202),

Instruktor tańca (235502), Inspektor nadzoru budowlanego (242211) wymagana jest doskonała sprawność motoryczna.

W odniesieniu do większości przykładowych zawodów możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest odpowiednio skorygowana szklami optycznymi lub kontaktowymi zapewniającymi ostrość widzenia, lub w przypadku pracy przy komputerze – zainstalowane zostanie wspomagające oprogramowanie. Nie dotyczy to zawodów: Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920), Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110), Instruktor tańca (235502), Inspektor nadzoru budowlanego (242211). W kilku zawodach mogą być zatrudniane osoby z chorobami słuchu (03-L) – jeśli objawy choroby ustępują po zastosowaniu aparatu słuchowego lub implantu, aby była możliwa komunikacja ze współpracownikami i klientami.

Osoby cierpiące na epilepsję (06-E) mogą być zatrudniane w kilku zawodach: Rzecznik patentowy (242216), Broker edukacyjny (242401), jednak w zawodach: Ekolog (213302) i Specjalista ochrony środowiska (213303) pod warunkiem, że ryzyko występowania ataków jest do przewidzenia, lub gdy otrzymały zgodę lekarza, że mogą pracować na wybranych stanowiskach, najlepiej w zespole, którego członkowie są poinformowani o konieczności udzielenia pomocy w przypadku ataku choroby, a wykonywane obowiązki nie powinny prowadzić do stresów i napięć przyczyniających się do ataków, co odnosi się także do zawodu Bibliotekoznawca (262203).

Najbardziej szeroki dostęp do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym zestawieniu dotyczy zawodów: Rzecznik patentowy (242216); Broker edukacyjny (242401) i Bibliotekoznawca (262203).

W odniesieniu do osób z dysfunkcją sfery psychicznej (02-P), możliwe jest ich zatrudnienie w zawodach: Rzecznik patentowy (242216) oraz Bibliotekoznawca (262203). Warunkiem jest zapewnienie odpowiedniego traktowania przez otoczenie i dostosowanie zakresu obowiązków i czasu pracy do ich możliwości.

W zawodach: Broker edukacyjny (242401) i Wychowawca małego dziecka (234202) mogą znaleźć zatrudnienie osoby z chorobami układu oddechowego i krążenia (07-S), pod warunkiem zapewnienia elastycznego czasu pracy i przerw, adekwatnie do ich potrzeb. Osoby te mogą mieć obniżoną zdolność do wykonywania prac wysiłkowych.

Zawód Broker edukacyjny (242401) może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnościami, obejmującymi niektóre choroby układu pokarmowego (08-T) oraz określone choroby układu moczowo-płciowego (09-M), jeśli zostaną spełnione warunki odpowiedniej organizacji stanowiska pracy.

W zawodzie: Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110), po zastosowaniu właściwych udogodnień, mogą znaleźć zatrudnienie osoby nie tylko z kodem 05-R, ale także z kodem 11I, obejmującym szereg schorzeń, w tym przypadku; np. endokrynologicznych, metabolicznych, zaburzeń enzymatycznych, chorób zakaźnych i odzwierzęcych, chorób układu krwiotwórczego.

Wśród przykładowych opisów zawodów Grupy 2 KZiS odnośnie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie pojawiły się kody: 01U, 10N, 12C, oznaczające kolejno: upośledzenie umysłowe (niepełnosprawność intelektualną), choroby neurologiczne,

całościowe zaburzenia rozwojowe. Ma to związek ze złożonością zadań i stopniem ich skomplikowania w obszarze wykonywanych czynności. W opisach zawodów: Specjalista do spraw zamówień publicznych (242225), Broker edukacyjny (242401) oraz Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych (243402), czytamy o ograniczeniach w zatrudnieniu dla osób z upośledzeniem umysłowym. W przypadku tych dwu ostatnich sporządzono adnotację, że nie mogą być wykonywane przez osoby: z niepełnosprawnością, która uniemożliwia skuteczny kontakt interpersonalny, komunikację (O3-L) oraz zakłóca funkcje poznawcze (O2-P).

W zawodach: Instruktor tańca (235502) oraz Inspektor nadzoru budowlanego (242211) nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 3 KZiS – Technicy i średni personel

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Technik gospodarki odpadami (325515)			x		x							
Przedstawiciel handlowy (332203)				x	x							
Tajemniczy klient (<i>mystery shopper</i>) (333905)			x	x	x							
Instruktor jazdy konnej (342303)			x	x	x							

Przykładowe zawody z grupy 3 KZiS są zbliżone pod względem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dotyczy to kodu 03-L, 04-O, 05-R, wszystkie zawody reprezentujące tę grupę dają możliwość zatrudnienia osobom niepełnosprawnym ruchowo z niewielką dysfunkcją kończyn górnych lub/i dolnych (05-R), Technik gospodarki odpadami (325515), z niewielką dysfunkcją narządu ruchu, która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie oraz nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, Instruktor jazdy konnej (342303), jeśli nie utrudnia prowadzenia samochodu, Przedstawiciel handlowy (332203). W zawodzie Tajemniczy klient (333905), mogą być zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych, która nie wyklucza pracy przy komputerze (wymagane jest wówczas dostosowanie sprzętu komputerowego) oraz z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeśli stanowisko pracy zostanie wyposażone w uchwyty, poręcze, regulowaną wysokość krzesła, podnóżka i inne udogodnienia.

W odniesieniu do kodu 04-O, czyli dysfunkcji narządu wzroku, możliwe jest zatrudnienie w zawodach: Instruktor jazdy konnej (342303), Przedstawiciel handlowy (332203), Tajemniczy klient (333905), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia.

Dopuszcza się możliwość zatrudnienia osoby z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), w zawodach: Instruktor jazdy konnej (342303)), Tajemniczy klient (333905), Technik gospodarki odpadami (325515), pod warunkiem że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych, aby móc komunikować się ze współpracownikami i klientami.

Tabela 4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 7 KZiS – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Monter ociepleń budynków (712301)			x	x								
Monter fasad (712304)			x	x								
Operator kserokopiarek (732208)			x	x	x							

W przypadku grupy 7 KZiS, analizowane zawody mają także zbliżone możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, są to przede wszystkim dysfunkcje narządu słuchu (03-L). Osoby słabosłyszące, głuche, głuchonieme mogą znaleźć zatrudnienie w zawodzie: Operator kserokopiarek (732208), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej, natomiast osoby słabosłyszące, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, głównie na małych budowach, powinny stosować aparaty słuchowe, umożliwiające prawidłowy odbiór odgłosów pracujących maszyn i urządzeń oraz sygnalizacji ostrzegawczej, co dotyczy zawodów: Monter fasad (712304) i Monter ociepleń budynków (712301).

Wszystkie zaprezentowane zawody dają możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych przy niewielkiej dysfunkcji narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada może być skorygowana szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi (konieczne przy pracy na wysokości), które zapewnią ostrość widzenia. Dodatkowo w zawodzie: Operator kserokopiarek (732208) mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która pozwała na stanie i chodzenie.

Tabela 5. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 9 KZiS – Pracownicy wykonujący prace proste

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Sprzątaczką biurowa (911207)		x	x	x	x	x						

Grupę 9 KZiS reprezentuje zawód: Sprzątaczką biurowa (911207), który mogą wykonywać osoby z wieloma rodzajami niepełnosprawności: z niewielką dysfunkcją

kończyn górnych i/lub dolnych (05-R), z wadami i dysfunkcją wzroku (04-O), z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), a także z dysfunkcją sfery psychicznej (02-P), oraz z epilepsją (06-E), pod warunkiem odpowiedniego dostosowania środowiska pracy (pod względem technicznym i organizacyjnym) do rodzaju niepełnosprawności.

Każdy zawód ze względu na swoją specyfikę, cechuje się innymi wymaganiami, ograniczeniami i zawiera właściwe sobie przeciwwskazania. Poznając je można dokonać właściwych wyborów, będąc zarówno osobą planującą swoją karierę, zmieniającą zawód, poszukującą pracownika na dane stanowisko, czy specjalistą doradzającym w wyborach zawodowych.

Podsumowanie. Zagadnienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stanowiące ważny komponent polityki społecznej i idei integracji, podjęte zostało i szczegółowo omówione w przypadku każdego z opisywanych zawodów w ramach projektu *„Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”*.

Analiza możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie „próbki” efektów projektu, w postaci 25 opisów zawodów, biorąc pod uwagę kody zawodowe, pokazała szeroki dostęp do zawodów i potencjał zatrudnieniowy, jaki tkwi w osobach niepełnosprawnych. W większości zawodów, których specyfikę stanowi praca biurowa, możliwości zatrudnienia są otwarte dla osób niepełnosprawnych ruchowo, oraz z dysfunkcjami narządu wzroku czy słuchu, oczywiście pamiętając o zasadzie identyfikacji indywidualnych barier i konieczności dostosowania technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do ich potrzeb. W kilku zawodach możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych są bardzo duże, obejmują kilka kodów, tylko w dwóch zawodach z całej analizowanej grupy nie przewiduje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opisy zawodów stanowią materiał informacyjny dla różnych uczestników rynku pracy: osób niepełnosprawnych, chcących podjąć zatrudnienie w danym zawodzie, pracodawców, doradców zawodowych/doradców klienta, organizatorów szkoleń w zawodzie.

Podjmując decyzję o wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej czy przekwalifikowaniu, osoba niepełnosprawna może zasięgnąć informacji, odnośnie wymagań zdrowotnych i możliwości zatrudnienia w danym zawodzie, zapoznając się także z szerszym kontekstem specyfiki danego zawodu, aby zweryfikować swoje oczekiwania z wymaganiami, stawianymi przed danym pracownikiem. Dla pracodawców, jako grupy odbiorców opisów zawodów, materiał ten stanowi źródło rzetelnej i kompleksowej wiedzy na temat zatrudniania w swoich firmach osób niepełnosprawnych. Doradcy zawodowi, udzielając porad, mogą znaleźć informacje dotyczące wymagań zdrowotnych i przeciwwskazań odnośnie wykonywania różnych zawodów, organizatorzy szkoleń w danym zawodzie precyzyjnie określą ich adresatów i dostosują program stosownie do ich potrzeb.

Wartość opracowań będących rezultatem projektu, podnosi ich aktualność i kompleksowość, możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przeciwwskazania

i ograniczenia w dostępie do zawodu wynikające ze specyfiki danej pracy, zadań, warunków i zagrożeń.

Ważne, aby uzyskane informacje o możliwościach zatrudnienia, nie tylko służyły do głębszej refleksji nad konstruowaniem świadomych „projektów kariery”, oraz przyczyniały się do właściwych wyborów u każdego z uczestników rynku pracy, wśród których są także osoby niepełnosprawne, ale były także impulsem do otwierania się na możliwość podjęcia zatrudnienia, zmianę w życiu, w postaci aktywnego współdziałania w społeczeństwie, aby potencjał tkwiący w osobach niepełnosprawnych mógł być zrealizowany w praktycznych działaniach na rynku pracy, z korzyścią dla każdej ze stron.

Bibliografia

1. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych, Raport końcowy*, Projekt realizowany na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 18 maja 2017 r.
2. Bujanowska A., *Uwarunkowania postaw studentów pedagogiki wobec osób niepełnosprawnych*, UMCS, Lublin 2009.
3. Czepczarz J., *Humanistyczny wymiar rehabilitacji ruchowej*, Wydawnictwo Instytut Śląski Sp. z o.o. Opole 2012.
4. Dykciak W., *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002.
5. Gregorek I. E., *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, (w:) *Instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. Mazur M.), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.
6. Komorowska O., *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322.
7. Mazur M., *Aksjologiczne konteksty pracy. Teoretyczne i empiryczne ujęcie tematyki wartości* (w:) *Pedagogiczne aspekty zarządzania organizacją*, red. Szpakowski M, Dąbek E., Wydawnictwo Knowledge Innovation Center, Zamość 2014, s. 151–184.
8. Mazur-Mitrowska M., *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018.
9. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. z dnia 9 października 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.
10. Sikorska J., *Niepełnosprawność w Polsce – wzrost skali problemu na przestrzeni ćwierćwiecza*, „Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo”, Nr 1 2005, s. 117–137.
11. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
12. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.
13. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

Netografia

1. Hołub J., *Szanse i pułapki rynku pracy*, „Integracja” 5/2017, <http://www.niepelnosprawni.pl/ ledge/x/634459> (dostęp 18.08.2018).
2. **Kody niepełnosprawności i ich znaczenie:**
<http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf>
<http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/>

3. **Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych**, <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-2018-511-t-j,16798906.html>
4. **Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych**
5. **Dane demograficzne**, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne>
https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi_56a8f5a554a18.pdf
6. **Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych**
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=
7. **Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne**
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31200123251443541514096
8. **Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - dobre praktyki**
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktykiwersja_finalna2014.pdf
9. **Karty charakterystyki zagrożeń zawodowych**
https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P7200142851340545953779
10. **Lista kontrolna do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności**: <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74756/ListaKontrolna2014.pdf>.
<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge> – portal dla osób niepełnosprawnych prowadzony przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
<http://www.tacyjakja.pl/> – portal społecznościowy stworzony z myślą o osobach żyjących z chorobą przewlekłą (epilepsja, depresja)
www.tacysami.org.pl – strona internetowa Fundacji Tacy Sami
www.klon.org.pl – strona internetowa organizacji pozarządowej Klon Jawor
www.bezbarier.pl – portal internetowy dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy oraz pracodawców osób niepełnosprawnych
www.ffm.pl – strona internetowa Fundacji Fuga Mundi (pomoc osobom niepełnosprawnym, wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych)

dr Monika MAZUR-MITROWSKA
Mazowieckie Samorządowe Centrum
Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie,
Wydział w Radomiu
Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu
monika.mazur2@wp.pl

Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Katarzyna TRAWIŃSKA-KONADOR

Powiązanie informacji o zawodach z kwalifikacjami w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jako pożądana komplementarność systemowa

Relationship between the Information about professions and the qualifications included in the Integrated Qualifications System as a desired systemic complementarity

Słowa kluczowe: informacja o zawodach, kwalifikacje, Zintegrowany System Kwalifikacji.

Key words: information about professions, qualifications, Integrated Qualifications System.

Abstrakt. Systemic tools, such as the standards of professional competences and qualifications, the description of which enables them to be assigned the level of the national qualifications framework, function in the national qualifications systems as collections of information on competences important from the point of view of the labour market and educational system. It is important to recognise the potential of the relationship between the standards of professional competences and qualifications, described in accordance to the Act on ZSK, given the fact that they coexist under the Polish Integrated Qualification System.

Wprowadzenie. W Polsce istnieją dwa narzędzia systemowe ważne dla polityki edukacyjnej i rynku pracy, o komplementarności których mówi się od dawna: standardy kompetencji zawodowych i Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). W roku 2013, tj. na dwa lata przed uchwaleniem ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i wprowadzeniem wraz z nią pojęcia kwalifikacja wraz ze standardami jej opisu¹, H. Bednarczyk i I. Woźniak w artykule opublikowanym na łamach *Edukacji ustawicznej dorosłych* wskazali, że „Informacja zawodoznawcza dostarczana w opisie standardu kompetencji zawodowych może być wykorzystana także w innych podsystemach społecznych, np. w Krajowym Systemie Kwalifikacji², w tym w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Dla celów opisanie kwalifikacji zawodowych wprowadzanych do Rejestru można będzie wykorzystać opisy wymagań kompetencyjnych zawartych w standardach”³. Dostrzeżenie potencjału wzajemnej relacji narzędzi systemowych, jakimi są standardy kompetencji zawodowych i kwalifikacje opisane zgodnie z ustawą o ZSK, nabiera jeszcze większego znaczenia w obliczu ich współegzystowania w obecnej rzeczywistości polskiego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Nie ulega wątpliwości, że ich komplementarność powinna być dostrzeżona i wykorzystana dla dobra szerokiej grupy interesariuszy rynku pracy oraz w celu dążenia do najważniejszego celu, jakim jest dopasowanie kompetencji i kwalifikacji względem aktualnych potrzeb pracodawców.

Standardy kompetencji zawodowych a kwalifikacje w ZSK. Analiza powiązań. Systemowe narzędzia takie jak standardy kompetencji zawodowych i kwalifikacje, których opis umożliwia przypisanie im poziomu krajowej ramy kwalifikacji, pełnią w krajowych systemach kwalifikacji na całym świecie funkcję zbiorów informacji o kompetencjach ważnych z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji.

W Polsce standardy zawodowe rozwijane są już od dwudziestu lat: prace nad tworzeniem ich metodologii rozpoczęto w roku 1998 projektem „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”, realizowanym z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy) – przy współpracy Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Krajowego Urzędu Pracy i Biura Koordynacji Kształcenia Kadr⁴.

W następnych latach, w ramach kolejnych projektów współfinansowanych z funduszy unijnych, metodologia tworzenia standardów zawodowych była rozwijana i poddawana refleksji związanej z rozwojem polskiego systemu kwalifikacji i europejskimi trendami.

¹ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. *Dz.U. 2016 poz. 64; dalej: Ustawa o ZSK.*

² Do 2013 posługiwano się w Polsce określenie „Krajowy System Kwalifikacji”, określenie to zmieniono później na „Zintegrowany System Kwalifikacji”.

³ Henryk Bednarczyk i Ireneusz Woźniak, „Standardy kompetencji zawodowych w aktywizacji rynku pracy”, *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 2013, s. 8.

⁴ Stefan M. Kwiatkowski, Henryk Bednarczyk, i Ireneusz Woźniak, „Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów. Rozwój i współpraca (Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, 2007), s. 15.

W 2012 roku, wraz z rozpoczęciem projektu systemowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”, do metodologii tworzenia standardów zawodowych wprowadzone zostało podejście oparte na efektach uczenia się. W ramach tego projektu opracowano standardy dla 300 zawodów wg zmienionego modelu standardu, który zgodnie z obowiązującym słownikiem towarzyszącym Europejskiej i Polskiej Ramie Kwalifikacji nazwany został standardem kompetencji zawodowych (poprzednio: kwalifikacji zawodowych) dla podkreślenia jego związku z miejscem wykonywania pracy. Nowy model standardu kompetencji zawodowych w swoim założeniu stał się kompatybilny z projektowanymi w latach 2012–2015 założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji⁵.

Obecnie, tj. od czerwca 2017 roku, realizowany jest kolejny etap prac nad opisem standardów kompetencji zawodowych. W ramach projektu Infodoradca+ realizowanego na zlecenie MPRiPS przewidziano rozwinięcie, uzupełnienie i aktualizację informacji o zawodach (poszerzony model informacji o zawodach (IoZ)) dla minimum 1000 zawodów, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności, oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w instytucjach rynku pracy (IRP). Zakończenie projektu zaplanowano na czerwiec 2019 r. Niewątpliwą wartością realizowanego projektu jest właśnie aktualizacja metodologii i podejścia do modelu informacji o zawodach, który w nowym ujęciu wiąże informacje zawarte w standardzie kompetencji zawodowych z dodatkowymi, nowymi rozwiązaniami systemowymi, takimi jak elementy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji czy Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).

W odróżnieniu od standardów zawodowych, które rozwijane i wykorzystywane są na gruncie polskim od dwóch dekad, kwalifikacje opisywane zgodnie ze standardami opisu w ZSK to rozwiązanie nowe i będące wciąż na etapie wdrażania. Stanowią one jeden z kluczowych elementów Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Właściwe opisy kwalifikacji mają kluczowe znaczenie dla wypełniania przez ZSK jego funkcji nowego typu narzędzia polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Najważniejszą częścią tego opisu jest przedstawienie wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, to znaczy:

- zakresu wiedzy, którą musi dysponować osoba ubiegająca się o kwalifikację;
- umiejętności, które musi mieć ona opanowane;
- zasad postępowania, które musi mieć przyswojone⁶.

W kontekście rozważań na temat powiązań narzędzia jakim są standardy kompetencji zawodowych z kwalifikacjami w ZSK, podkreślić należy, że efekty uczenia się stanowią ich wspólny mianownik.

Podejście oparte na efektach uczenia się wiąże ze sobą kluczowe europejskie narzędzia opracowane w ciągu ostatniej dekady, w szczególności Europejską Ramę

⁵ Bednarczyk i Woźniak.

⁶ Stanisław Sławiński, *Mała encyklopedia ZSK*, Wydanie I (Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2017), s. 39. <<http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1287-mala-encyklopedia-zsk>>.

Kwalifikacji i ramy kwalifikacji opracowane w poszczególnych państwach członkowskich. Podejście to po raz pierwszy sformułowane zostało *explicite* w europejskich dokumentach strategicznych w 2003 roku i od tego czasu jest systematycznie promowane w agendzie politycznej UE na rzecz edukacji, szkoleń i zatrudnienia. W tym miejscu należy wspomnieć, że podejście oparte na efektach uczenia się stosowane było w niektórych państwach europejskich znacznie wcześniej, czego przykładem są reformy w Wielkiej Brytanii i Finlandii w latach 80. i 90.

W Polsce zmiany w kierunku dostosowania istniejących rozwiązań do systemu opartego na efektach uczenia się zapoczątkowano w 2008 r., kiedy to dokumenty określające programy nauczania w polskich szkołach zaczęły być definiowane w języku efektów uczenia się. Znacząca reforma podstaw programowych kształcenia w zawodach, zakończona w 2012 r. polegała m.in. na „przetłumaczeniu” jej na język efektów uczenia się. Z kolei w szkolnictwie wyższym wprowadzono w 2011 r. obowiązek formułowania programów kształcenia w języku efektów kształcenia określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. W 2012 r. wprowadzono także zmiany w zakresie egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych⁷.

Ustawa o ZSK definiuje natomiast efekty uczenia się jako wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. W opublikowanym w 2017 r. przez Instytut Badań Edukacyjnych Słowniku Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji poza powyższymi definicjami znaleźć można bardziej potoczne, opisowe objaśnienie terminu efektów uczenia się: *Używając potocznego języka, można to pojęcie wyjaśnić następująco: na efekty uczenia się składa się to, co człowiek wie i rozumie, co potrafi wykonać, a także to, do jakich zobowiązań jest przygotowany. Poszczególne efekty uczenia się mogą mieć charakter specyficzny dla danej kwalifikacji lub uniwersalny; mogą np. odnosić się do tzw. kompetencji kluczowych lub ogólnozawodowych*⁸.

Rozważanie na temat powiązania ze sobą narzędzi systemowych jakimi są standardy kompetencji zawodowych oraz kwalifikacje w ZSK należy rozpocząć od przytoczenia definicji zawodu oraz kwalifikacji. Wykonawcy projektu Infodoradca+ powołują się na następującą definicję zawodu: „Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania”⁹. Ustawa o ZSK definiuje natomiast pojęcie kwalifikacji następująco: „Kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się

⁷ Trawińska-Konador K. (2018), *Rozwiązania systemowe kształtujące rozwój systemu kwalifikacji*, mimeo.

⁸ Stanisław Sławiński, *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Wydanie II (Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2017), s. 17.

⁹ Krzysztof Symela i Ireneusz Woźniak, *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* (Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, 2018), s. 16.

w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący” (ustawa o ZSK, art. 2, pkt 8).

Mając na uwadze powyższe definicje należy zwrócić uwagę, iż Informacja o zawodzie oraz standard kwalifikacji to wystandaryzowane zbiory informacji służące innym celom wyznaczonym w polskich systemach kształcenia i pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że ich komplementarność może odegrać znaczącą rolę w procesie dopasowania kompetencji i kwalifikacji względem aktualnych potrzeb pracodawców.

Przyjmując za punkt wyjścia założenie, iż wykonywanie zawodu wiąże się z posiadaniem kwalifikacji, rozumianej jako potwierdzone w wyniku walidacji efekty uczenia się, **Informacje o zawodach** można i należy traktować jako zbiór wymagań i oczekiwań rynku pracy wobec podmiotów (instytucji kształcenia formalnego i pozaformalnego a także instytucji certyfikujących) w dostarczaniu mu kwalifikacji odpowiednio aktualnych i wysokiej jakości.

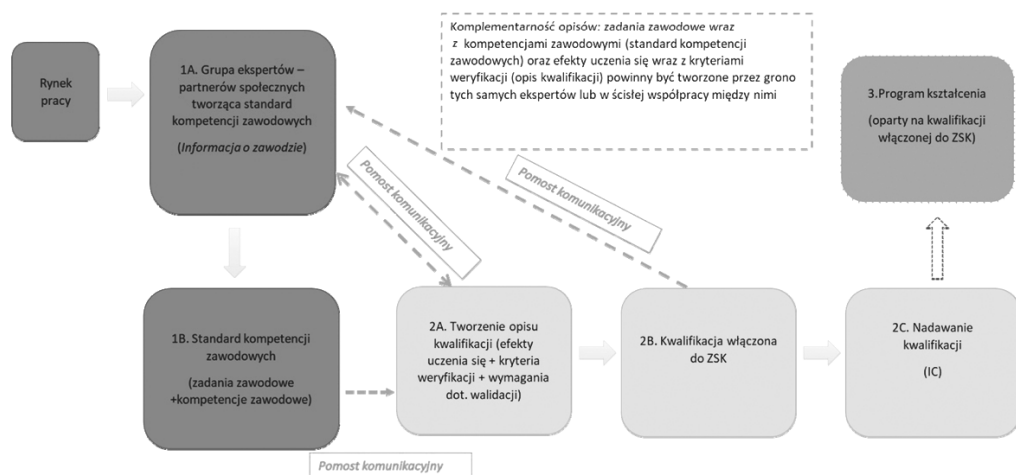
Z kolei opis kwalifikacji zawiera elementy niezbędne dla prawidłowej walidacji kompetencji wymaganych dla danej kwalifikacji, czyli efekty uczenia się powiązane z kryteriami weryfikacji i wymagania dotyczące przeprowadzenia procesu walidacji wobec instytucji certyfikującej.

Ujęcie kwalifikacji poprzez efekty uczenia się pozwala lepiej realizować cele polityki na rzecz uczenia się przez całe życie, takie jak formalne potwierdzanie wyników uczenia się uzyskiwanych w bardzo różny sposób (np. w toku pracy, w czasie wolnym), tworzenie bardziej przejrzystej oferty kwalifikacji, lepsze dopasowanie nadawanych kwalifikacji do bieżących potrzeb uczestników rynku pracy. Opis poprzez efekty uczenia się zapewnia większą czytelność kwalifikacji funkcjonujących na krajowym rynku pracy dla osób planujących swój rozwój oraz dla pracodawców poszukujących odpowiednich pracowników. Taki opis kwalifikacji zwiększa ich przejrzystość i wiarygodność także w przestrzeni międzynarodowej, ponieważ umożliwia przypisanie kwalifikacjom poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, która ma odniesienie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Biorąc pod uwagę powyższe można więc stwierdzić (ryzykując pewne uproszczenie), że Informacja o zawodzie potraktować można jako komunikat rynku pracy dotyczący zapotrzebowania na kompetencje niezbędne, aby dany zawód wykonywać. Natomiast kwalifikacja wraz z elementami jej opisu informuje, jakie kompetencje się za nią kryją, w jaki sposób zostaną one zweryfikowane i dostarczone przez system edukacji oraz, co szczególnie istotne w tym kontekście, wskazuje na typowe możliwości wykorzystania danej kwalifikacji na rynku pracy. W tym kontekście logicznym jest więc pytanie, czy na poziomie systemowym zapewniony jest przepływ informacji między tymi dwoma źródłami informacji o kompetencjach? Czy system dostarczania, podaży kompetencji i kwalifikacji, czyli ogólnie rzecz biorąc system edukacji, połączony jest z systemem popytu na kompetencje, czyli z systemem rynku pracy i jednym z jego narzędzi jakim jest Informacja o zawodach?

Możliwości powiązania standardu kompetencji zawodowych (w ramach Informacji o zawodach) i kwalifikacji w ZSK. Na poniższym rysunku (Schemat 1) przedstawiono kluczowe elementy tworzenia standardów kompetencji zawodowych oraz kwalifikacji w ZSK. Schemat ukazuje powiązanie między trzema narzędziami służącymi właściwej identyfikacji, opisaniu i dostarczeniu na rynek pracy pożądanych kompetencji i kwalifikacji:

- Kolorem niebieskim zaznaczono etapy procesu formułowania i opisanie kompetencji zawodowych.
- Kolorem pomarańczowym zaznaczono etapy procesu opisanie kwalifikacji i włączenia jej do ZSK zgodnie z zapisami ustawy o ZSK.
- Kolorem zielonym zaznaczono etap tworzenia programu kształcenia, odnoszący się do efektów uczenia się, opisanych dla danej kwalifikacji.



Schemat 1. Poglądowy schemat powiązania standardu kompetencji zawodowych z opisem kwalifikacji

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wspomniano we wcześniejszej części artykułu dwa narzędzia służące właściwej identyfikacji, opisowi i dostarczeniu na rynek pracy pożądanych kompetencji (w tym zawodowych), tj. Informacja o zawodach oraz kwalifikacje opisane zgodnie ze standardami ustawy o ZSK warto traktować łącznie i zapewnić ich komplementarność. Zaproponowany schemat ukazuje miejsca „styku” obydwu procesów i punkty, w których możliwe jest budowanie pomostów komunikacyjnych umożliwiających skorelowanie ze sobą działań obydwu podsystemów.

W proponowanym schemacie wyróżniono następujące elementy:

Powołanie grupy roboczej dla stworzenia standardu kompetencji zawodowych (Informacja o zawodzie)

Na tym etapie najważniejszym założeniem jest, że w procesie formułowania zestawu zadań zawodowych i kompetencji zawodowych wpisujących się w te zadania udział biorą eksperci posiadający najszerszą wiedzę na temat danego zawodu.

Zgodnie z założeniami metodologii projektu Infodoradca+ założenie to jest wypełniane poprzez zaangażowanie do projektu ekspertów – przedstawicieli partnerów społecznych, zwłaszcza:

- organizacji pracodawców, w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego,
- organizacji związkowych, w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego,
- branżowych, ponadbranżowych lub regionalnych organizacji pracodawców,
- branżowych, ponadbranżowych lub regionalnych organizacji związkowych,
- samorządów gospodarczych,
- samorządu gospodarczego rzemiosła,
- samorządów zawodowych,
- innych niż ww. organizacji/podmiotów/instytucji powiązanych z rozwojem pracowników w danym zawodzie/grupie zawodów.

Sformułowanie standardu kompetencji zawodowych (zadania zawodowe + kompetencje zawodowe). W projekcie Infodoradca+ dla zawodów sporządzana jest Informacja o zawodzie zawierająca oprócz standardu kompetencji zawodowych także szereg innych użytecznych informacji dotyczących danego zawodu, takich jak: szczegółowy opis zawodu, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia, odniesienie do europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), słownik definicji powiązanych z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawczych) oraz definicji związanych z wykonywaniem zawodu (branżowych).

Stworzenie opisu kwalifikacji (efekty uczenia się, kryteria weryfikacji, wymagania dot. walidacji)

Opis kwalifikacji zawiera elementy niezbędne dla przeprowadzenia prawidłowej walidacji kompetencji wymaganych dla danej kwalifikacji. Najważniejszą częścią tego opisu jest przedstawienie wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, to znaczy:

- zakresu wiedzy, którą musi dysponować osoba ubiegająca się o kwalifikację;
- umiejętności, które musi mieć opanowane;
- zasad postępowania, które musi mieć przyswojone.

W schemacie opisu kwalifikacji ustalonym w ustawie o ZSK poza efektami uczenia się, są przewidziane również inne informacje. Są to m.in.: dane na temat zapotrzebowania na kwalifikację, informacje o warunkach, które musi spełnić osoba ubiegająca się o kwalifikację, oraz o instytucjach certyfikujących i sposobie walidowania.

Informacje te mogą być ważne dla różnych grup osób i instytucji zainteresowanych kwalifikacjami: osób planujących swoją ścieżkę kariery, rodziców uczniów, pedagogów szkolnych, doradców edukacyjnych i zawodowych, szkół, instytucji certyfikujących, pracodawców, a także organów administracji publicznej różnych szczebli.

Dlatego opisy wszystkich kwalifikacji włączonych do ZSK muszą być publicznie dostępne w internecie za pośrednictwem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji¹⁰.

W kontekście tematu niniejszego artykułu szczególnie istotna jest rola środowisk branżowych w tworzeniu opisu kwalifikacji, a następnie sporządzenie wniosku o włączenie jej do ZSK przez ministra właściwego. W ramach kolejnych projektów systemowych realizowanych w IBE po wejściu w życie ustawy o ZSK, podejmowane są działania mające na celu wsparcie eksperckie podmiotów opisujących kwalifikacje rynkowe i planujących ich zgłoszenie do ZSK. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż eksperci IBE wspierają ekspertów branżowych w procesie sporządzenia wniosku o włączenie kwalifikacji, pomagają formułować informacje w sposób wymagany we wniosku, zgodny z wymogami ustawy, natomiast same efekty uczenia się, ich zakres i poziom szczegółowości oraz inne informacje dotyczące specyfiki danej kwalifikacji formułowane są przez ekspertów z branży właściwej dla danej kwalifikacji, współpracujących z podmiotem zgłaszającym kwalifikację.

Kwalifikacja włączona do ZSK

W procesie włączania kwalifikacji do ZSK bardzo ważną rolę odgrywają konsultacje dotyczące wniosku o włączenie danej kwalifikacji z zainteresowanymi środowiskami oraz opinie specjalistów dotyczące celowości włączenia danej kwalifikacji rynkowej do ZSK.

Celem konsultacji środowiskowych jest zarówno poinformowanie środowiska o rozpoczęciu prac związanych z włączeniem danej kwalifikacji rynkowej do ZSK, jak i pozyskanie opinii środowisk na temat informacji podanych we wniosku. Efektem takiej konsultacji jest dostarczenie ministrowi argumentów do merytorycznej oceny złożonego wniosku. Po przeprowadzeniu konsultacji minister występuje do specjalistów z prośbą o opinię dotyczącą społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia danej kwalifikacji rynkowej do ZSK. Do tego zadania powinny być wybrane osoby:

1. posiadające doświadczenie praktyczne w dziedzinie, której dotyczy dana kwalifikacja rynkowa;
2. reprezentujące środowiska, w których dana kwalifikacja funkcjonuje;
3. posiadające kompetencje pozwalające na ocenę efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, której dotyczy wniosek.

Po zapoznaniu się z opinią specjalistów minister dokonuje oceny merytorycznej kwalifikacji rynkowej, której dotyczy wniosek o włączenie jej do ZSK. Ocena merytoryczna dokonana przez ministra dotyczy kilku kwestii. Po pierwsze, tego, czy istnieje wystarczające uzasadnienie, żeby daną kwalifikację rynkową włączyć do ZSK. *Ważne jest tu, czy istnieje społeczno-gospodarcze zapotrzebowanie na tę kwalifikację, czy jest ona możliwa do osiągnięcia w dającym się przewidzieć czasie oraz czy w ZSK nie ma już zbyt podobnej kwalifikacji.* Po drugie, ocena dotyczy tego, *czy efekty uczenia się wymagane dla tej kwalifikacji odpowiadają zadaniom, które mają być podejmowane przez osoby posiadające tę kwalifikację.* Ocena merytoryczna obejmuje także adekwatność wymagań dotyczących walidacji do efektów uczenia się zawartych w opisie kwalifikacji.

¹⁰ Sławiński, *Mała encyklopedia ZSK.*, s. 39.

Tworzenie programów kształcenia opartych na opisie kwalifikacji. Proces tworzenia programu kształcenia opartego na opisie kwalifikacji włączonej do ZSK nie jest ujęty w ustawie o ZSK. Stanowi jednakże wypadkową wszystkich procesów poprzedzających go i tym samym przyczynia się do nadawania kwalifikacji, których jakość zabezpieczona jest w procesie ich tworzenia oraz nadawania. Z tego względu proces ten zasługuje na wyodrębnienie go i umieszczenie na schemacie.

„Pomosty komunikacyjne” między standardem kompetencji zawodowych a kwalifikacjami w ZSK. Na powyższym schemacie wskazano elementy obydwu procesów, które przy odpowiedniej korelacji działań mogłyby stanowić punkty wymiany informacji, „pomosty komunikacyjne”, zapewniające kompatybilność obydwu narzędzi systemowych.

Takie podejście może zapewnić komplementarność dwóch narzędzi (Informacji o zawodach oraz kwalifikacji w ZSK) i w efekcie system kształcenia w Polsce spajać a nie rozwarstwiać.

Pożądaną jest zabezpieczenie systemowe (międzyresortowe) korelacji między kategoriami „wyodrębnione zestawy efektów uczenia się”, w opisie kwalifikacji a zadaniami zawodowymi w Informacji o zawodach oraz, schodząc na poziom bardziej szczegółowy, pomiędzy kategoriami „poszczególne efekty uczenia się w zestawach oraz kryteria ich weryfikacji” w opisie kwalifikacji a „kompetencje zawodowe Kz1, Kz2, Kzn...” w Informacji o zawodach. Korelacja ta jest kluczowa dla spójności systemu edukacji i rynku pracy. Efekty uczenia się w opisie kwalifikacji mogą i powinny wykraczać poza zbiór kompetencji zawodowych sformułowany dla danego zawodu, jednakże w swoim zakresie obydwie zbiory powinny być spójne.

W pożądanym scenariuszu działania efekty uczenia się powinny być formułowane z uwzględnieniem wykazu zadań zawodowych przez tę samą grupę ekspertów (pomost komunikacyjny między elementami 1A i 2A). Jeżeli jednak z przyczyn obiektywnych takie współdziałanie nie jest możliwe, to zadbać należy, aby eksperci formułujący założenia do dokumentu powstającego jako drugi w kolejności, byli zobligowani do zapewnienia spójności między obydwoma zestawami informacji poprzez uwzględnienie zawartości dokumentu zastanego (pomost komunikacyjny między elementami 1B i 2A oraz 2B i 1A). Warto zwrócić uwagę, że sformułowanie efektów uczenia się, przy uwzględnieniu odpowiednich standardów zawodowych, z dużym prawdopodobieństwem ułatwi i przyspieszy proces włączania kwalifikacji na etapie konsultacji środowiskowych oraz oceny ekspertów, posiadających doświadczenie praktyczne w dziedzinie, której dotyczy dana kwalifikacja rynkowa.

Jak wielokrotnie wspomniano wyżej, podejście takie, polegające na wymianie informacji o kompetencjach pożądanym przez rynek pracy i oferowanych przez system edukacji, ma szansę stanowić realne wsparcie procesu dopasowania popytu i podaży na kompetencje w Polsce. W interesie wszystkich zainteresowanych stron, odpowiedzialnych za zgodne z założeniami funkcjonowanie szeroko pojętego systemu kwalifikacji, jest usprawnienie i wzmocnienie komplementarności wyżej opisanych rozwiązań.

Bibliografia

1. Bednarczyk Henryk i Ireneusz Woźniak, „Standardy kompetencji zawodowych w aktywizacji rynku pracy”, *Edukacja ustawiczna dorosłych*, Radom 2013, 42–59.
2. Kwiatkowski, Stefan M., Henryk Bednarczyk i Ireneusz Woźniak, „*Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów. Rozwój i współpraca* (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007).
3. Sławiński Stanisław, *Mała encyklopedia ZSK*, Wydanie I (Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017) <<http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1287-mala-encyklopedia-zsk>>.
4. *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Wydanie II (Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017).
5. Symela Krzysztof i Ireneusz Woźniak, *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018).
6. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Katarzyna TRAWIŃSKA-KONADOR
Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Od kompetencji zawodowych do kwalifikacji rynkowych w sektorze budownictwa

From professional competences to market qualifications in the construction industry

Słowa kluczowe: zadania zawodowe, kompetencje zawodowe, kwalifikacja rynkowa, kwalifikacja uregulowana, efekty uczenia się, Zintegrowany System Kwalifikacji, sektorowa rama kwalifikacji, sektor budowlany.

Key words: professional tasks, professional competences, market qualification, regulated qualification, learning outcomes, Integrated Qualifications System, sectoral qualifications framework, construction sector

Abstract: The construction sector supports the building of the Integrated Qualification System (ZSK) through the participation of its representatives in many initiatives aimed at improving the matching of professional competences and qualifications to the needs of the sector. The Sector Competence Board in Construction will soon receive the instrument in the form of the Sectoral Qualifications Framework in Construction (SRK-Bud) – legislative works are underway to include SRK-Bud into ZSK – which will facilitate the development of new qualifications in line with the sector's needs. As a part of the INFODORADCA+ project, the information about 63 professions from the construction sector will be developed. Content-rich descriptions of these professions can be used to prepare applications for the inclusion of new market qualifications to ZSK. It has started in 2017, when the first construction qualification – "Construction joinery assembling" – was included into ZSK as a market qualification. The first certificates confirming the achievement of learning outcomes in this qualification were issued in the second half of 2018. Similarity and complementarity of occupational information included in the model for the description of a profession within the INFODORADCA+ project as well as in the application form for the inclusion of a new market qualification to ZSK fosters the acceleration of works on the development of new market qualifications for the construction sector.

Wprowadzenie. Kompetencje zawodowe i kwalifikacje w sektorze budownictwa są obecnie przedmiotem badań i prac w kilku przedsiębiorstwach, z których najważniejsze to:

- zaprojektowanie w 2017 r. Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud)¹,
- przygotowanie we wrześniu 2018 r. projektu rozporządzenia włączającego SRK-Bud do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji²,
- tworzenie w projekcie systemowym INFODORADCA+ informacji o 63 zawodach sektora budowlanego – prace zostaną zakończone w połowie 2019 r.³,
- opracowanie i włączenie w 2017 r. do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pierwszej w Polsce kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej” – trwa procedowanie zmierzające do włączenia kolejnych kwalifikacji rynkowych z sektora budownictwa,
- działalność Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, która ukonstytuowała się w kwietniu 2017 r.⁴.

Celem artykułu jest pokazanie możliwości wykorzystania efektów powyższych inicjatyw w projektowaniu kwalifikacji rynkowych, na przykładzie prac prowadzonych przez interesariuszy sektora budownictwa, który jest sektorem wiodącym w rozwijaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce.

Porządkująca rola Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie. Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud) stanowi interpretację Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), która jest głównym elementem wdrażanego w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).⁵ Polski system dąży w ten sposób do synchronizacji krajowych kwalifikacji z kwalifikacjami funkcjonującymi w Unii Europejskiej, za sprawą zachowanego pokrewieństwa z Europejską Ramą Kwalifikacji.

Zaprojektowanie i wdrożenie SRK-Bud jest istotnym przedsięwzięciem, zarówno społecznym jak i gospodarczym, gdyż sektor budownictwa zajmuje ważne miejsce w polskiej i europejskiej gospodarce. Warto podkreślić, że obecnie na rynkach europejskich, oferuje się usługi budowlane dla wykwalifikowanych pracowników z różnych krajów. Migracja ludności jest więc bardzo duża, a różnice w kwalifikacjach osób, pochodzących z różnych krajów są mocno odczuwalne. Coraz bardziej w związku z tym daje o sobie znać brak spójnych przejrzystych opisów kwalifikacji

¹ SRK-Bud powstała w ramach projektu systemowego Instytutu Badań Edukacyjnych „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji”.

² Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie dostępny na stronie: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12316007> [dostęp: 26.09.2018].

³ Więcej informacji na stronie projektu: <http://www.infodoradca.edu.pl/> [dostęp: 26.09.2018].

⁴ Konkurs PARP w ramach finansowania EFS i skarbu państwa – II Oś priorytetowa POWER „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji” i działania 2.12 „Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych”.

⁵ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 986, z późn. zm.).

oraz czytelnych dla rynku pracy certyfikatów, uzyskiwanych przez pracowników w edukacji formalnej i pozaformalnej. Takie zadanie – swoistej platformy, na której budować można działalność w budownictwie – spełnić może SRK-Bud. Ponadto SRK-Bud umożliwi pracownikom branży budowlanej prezentowanie swoich kwalifikacji, a pracodawcom – ułatwi ich ocenę. Tym samym, SRK-Bud stanowi nie tylko narzędzie dla kadry zarządzającej zasobami ludzkimi, ale także wsparcie dla idei uczenia się przez całe życie oraz ciągłego rozwoju zawodowego, wskutek czego zwiększy się również konkurencyjność polskiego sektora budowlanego.

Docelowo SRK-Bud, po ogłoszeniu rozporządzenia włączającego SRK-Bud do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, będzie również narzędziem wykorzystywanym przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie do porównywania kwalifikacji sektorowych w wymiarze krajowym i międzynarodowym⁶.

Określenie granic sektora budownictwa na potrzeby Ramy było jedną z kluczowych decyzji w projektowaniu SRK-Bud. Nie chodzi w tym wypadku o różne definicje budownictwa, ale przede wszystkim o czytelne kryterium, na którego podstawie daną kwalifikację można zaliczyć lub nie do kwalifikacji budowlanych. Dodatkową trudność stanowiło założenie, że obszar „limitowany” musi określać kwalifikacje już istniejące, jak też antycypować nowe kwalifikacje w sektorze.

Prawne granice sektora wyznacza ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane⁷ i związane z nią akty prawne, wraz z przyjętą w nich terminologią. Przyjęto także założenie, że granice sektora w zakresie kwalifikacji określa kompetencja ministra właściwego ds. budownictwa. Uznano, że Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie odnosi się do rodzajów działalności ujętych w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)⁸:

- Sekcja F – Budownictwo, Działy:
 - 41 – Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków,
 - 42 – Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej,
 - 43 – Roboty budowlane specjalistyczne;
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Dział:
 - 71.1 – Działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne;
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, Dział:
 - 81.22.Z – Specjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych z zastrzeżeniem, że odniesienie do PKD należy traktować jako jedno z wielu kryteriów definiowania sektora budowlanego.

⁶ Projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie dostępny jest do wglądu pod adresem: <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/budownictwo> [dostęp: 26.09.2018].

⁷ Dz.U. Nr 89, poz. 414 z późn. zm.

⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – Dz.U. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.

Warto podkreślić, że z uwagi na zakres kompetencji ministra właściwego ds. budownictwa, w obszarze sektora zdefiniowanym dla SRK-Bud nie znalazły się kwalifikacje dotyczące:

- produkcji wyrobów budowlanych,
- gospodarowania nieruchomościami,
- obsługi (operatorów) maszyn i urządzeń budowlanych, które wymagają posiadania specjalistycznych uprawnień nadawanych poza sektorem budownictwa.

W efekcie powstała definicja opisowa podkreślająca, że budownictwo jest rodzajem działalności usługowej o charakterze materialnym, której rezultat ma charakter trwały, dotyczy całego życia obiektu budowlanego, a działalność budowlana prowadzona jest w ramach budowlanego procesu inwestycyjnego, którego głównymi etapami i zarazem obszarami działalności są:

- I Prace w zakresie programowania, planowania, projektowania i wydawania decyzji o podjęciu realizacji inwestycji budowlanej.
- II Prace (roboty) budowlano-montażowe.
- III Prace związane z utrzymaniem lub poprawą sprawności technicznej obiektu budowlanego.
- IV Prace związane z rozbiórką obiektu budowlanego i wykorzystaniem pozostałych wyrobów budowlanych.

Podsumowując: porządkujący charakter SRK-Bud przejawia się w jej konstrukcji oraz treści obejmujących:⁹

- 1) określenie podstawowych rodzajów działalności, do których odnosi się Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie;
- 2) zdefiniowanie poziomów kwalifikacji w sektorze budownictwa;
- 3) zdefiniowanie wyznaczników sektorowych (obszarów działalności) w budownictwie;
- 4) zdefiniowanie kontekstów wyodrębnionych w ramach wyznaczników sektorowych w budownictwie;
- 5) określenie zestawów kluczowych kompetencji dla najważniejszych czterech obszarów działalności w sektorze;
- 6) opracowanie charakterystyk poziomów SRK-Bud w języku efektów uczenia się, tzn. wyodrębnienie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych właściwych dla każdego poziomu kwalifikacji.

W efekcie charakterystyki poziomów SRK-Bud odpowiadają specyfice branży budowlanej, przy czym uwzględniają kluczowe grupy kompetencji wymaganych do pracy w budownictwie oraz odnoszą się do najważniejszych kwalifikacji nadawanych w branży budowlanej: formalnych i pozaformalnych, w tym rynkowych i uregulowanych.

Odnosząc się do zdefiniowanego powyżej sektora budownictwa, spośród 1000 zawodów projektu INFODORADCA+ informacja zawodoznawcza zostanie opracowana dla

⁹ Więcej w artykule: K. Symela, I. Woźniak: Projektowanie Sektorowych Ram Kwalifikacji w Polsce – na przykładzie branży budowlanej. Edukacja Ustawiczna Dorosłych Nr 3/2017.

następujących 63 zawodów budowlanych, których opisy zostaną powiązane z charakterystykami poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie (tabela 1).

Tabela 1. Zawody zaliczone do sektora budownictwa zgodnie z granicami sektora zdefiniowanymi w SRK-Bud, dla których opracowana zostanie informacja o zawodzie w projekcie INFODORADCA+

Lp.	Kod w klasyfikacji zawodów i specjalności	Zawód
1	132301	Kierownik budowy
2	242211	Inspektor nadzoru budowlanego
3	311201	Kosztorysant budowlany
4	311202	Laborant budowlany
5	311203	Technik architekt
6	311211	Inspektor budowlany
7	311212	Inspektor budowy dróg
8	311213	Inspektor budowy mostów
9	311215	Mostowniczy
10	312304	Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym
11	343205	Technik sztukatorstwa i kamieniarstwa artystycznego
12	711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń
13	711103	Renowator zabytków architektury
14	711201	Monter kamiennych elementów budowlanych
15	711202	Murarz
16	711205	Brukarz
17	711401	Betoniarz
18	711404	Zbrojarz
19	711502	Cieśla szalunkowy
20	711503	Stolarz budowlany
21	711606	Układacz nawierzchni drogowych
22	711903	Monter rusztowań
23	711904	Robotnik rozbiórki budowli
24	712202	Glazurnik
25	712203	Parkieciarz
26	712204	Posadzkarz
27	712301	Monter ociepleń budynków
28	712302	Sztukator
29	712303	Tynkarz
30	712304	Monter fasad

31	712402	Monter izolacji chemoodpornych i antykorozyjnych
32	712404	Termoizoler
33	712501	Monter/składacz okien
34	712503	Szklarz budowlany
35	712506	Monter szkła budowlanego
36	712601	Hydraulik
37	712603	Monter instalacji gazowych
38	712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
39	712605	Monter rurociągów górniczych
40	712607	Monter rurociągów przemysłowych
41	712608	Monter sieci ciepłych
42	712609	Monter sieci deszczownianych
43	712610	Monter sieci gazowych
44	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
45	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej
46	712615	Studniarz
47	712703	Monter/konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych
48	712902	Monter systemów suchej zabudowy
49	712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
50	712906	Monter stolarki budowlanej
51	713101	Malarz-tapeciarz
52	713102	Malarz budowlany
53	713104	Szpachlarz
54	721302	Blacharz budowlany
55	721401	Monter bram
56	721403	Monter konstrukcji aluminiowych
57	721404	Monter konstrukcji stalowych
58	721405	Oczyszczacz konstrukcji stalowych
59	721502	Monter konstrukcji linowych stałych
60	723314	Monter-instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim
61	741104	Elektryk budowlany
62	741207	Elektromonter (elektryk) zakładowy
63	811409	Szlifierz kamienia

Informacja o kompetencjach zawarta w informacji o zawodzie INFODORADCA+. W projektowaniu kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w sektorze budownictwa (i nie tylko), celem włączenia ich do ZSK, przydatna może

być informacja o zawodzie, ujętym w Klasyfikacji zawodów i specjalności¹⁰, przygotowana w projekcie INFODORADCA+. Model informacji o zawodzie w projekcie INFODORADCA+ zawiera¹¹.

1. Dane identyfikacyjne zawodu (nazwa, kod, usytuowanie w klasyfikacjach: ISCO, PKD, autorzy i eksperci opiniujący).
2. Opis zawodu (opis pracy, środowiska, wymagań psychofizycznych i zdrowotnych, wykształcenia, możliwości rozwoju, potwierdzania kwalifikacji, pokrewieństwo z innymi zawodami).
3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje (kompetencje przyporządkowane do zadań zawodowych opisane zostały w kategoriach efektów uczenia się: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych – wspomniano o możliwości porównania z efektami uczenia się zawartymi w charakterystykach poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji, o ile istnieje).
4. Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (miejsca pracy, instytucje kształcące, szkolące i potwierdzające kwalifikacje, zarobki, zatrudnianie niepełnosprawnych).
5. Odniesienie do Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji zawodów (ESCO) (linki do zasobów internetowych).
6. Źródła dodatkowych informacji o zawodzie (regulacje prawne, literatura, internet).
7. Słownik (zawodoznawczy i branżowy).

Spośród wyżej wymienionych, kluczowa informacja o kompetencjach zawodowych znajduje się p. 3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje.

Informacja o efektach uczenia się w formularzu wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do ZSK. Kwalifikacje rynkowe, podobnie jak kwalifikacje uregulowane, zanim zostaną włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i znajdują się w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), muszą być opisane, a jakość opisu zrecenzowana przez powołanych przez ministra właściwego dla kwalifikacji ekspertów. Określony musi być poziom kwalifikacji, zgodnie z charakterystyką poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, który będzie przypisany do całej kwalifikacji, ale także do poszczególnych zestawów efektów uczenia się. Sposób opisanie kwalifikacji rynkowej określa art. 15 ustawy o ZSK¹². Zgodnie z nim każdy wniosek o włączenie kwalifikacji rynkowej do systemu musi zawierać:

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 227).

¹¹ Więcej w: K. Symela, I. Woźniak: Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy? Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

¹² Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 986 z późn. zm.).

1. Nazwę, skrót i rodzaj kwalifikacji (pełna lub częściowa), poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do danej kwalifikacji oraz odniesienia do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji, jeśli ustanowiono Sektorowe Ramy Kwalifikacji w danym sektorze lub branży.
2. Krótką charakterystykę kwalifikacji, obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację.
3. Orientacyjny nakład pracy, określony w godzinach, potrzebny do uzyskania kwalifikacji.
4. Wymagane kwalifikacje poprzedzające (jeśli dotyczy) oraz w razie potrzeby, warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji, w szczególności wymagany poziom wykształcenia.
5. Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się.
6. Zapotrzebowanie na kwalifikację, przedstawione w kontekście trendów na rynku pracy, rozwoju nowych technologii, potrzeb społecznych oraz strategii rozwoju kraju lub regionu.
7. Informację na temat grup osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji.
8. Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji.
9. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację.
10. Podstawa prawna (data włączenia kwalifikacji do ZSK).
11. Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się.
12. Zestawy efektów uczenia się (każdy zestaw posiada swój numer, nazwę oraz przypisany poziom PRK/SRK i składa się z poszczególnych efektów uczenia się (przedstawionych w formie umiejętności) oraz kryteriów weryfikacji ich osiągnięcia (tutaj występuje mieszanka czynności/umiejętności, wiedzy potrzebnej do ich wykonywania oraz postaw reprezentujących pożądane kompetencje społeczne).
13. Informację o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji i instytucjach prowadzących ewaluację zewnętrzną.
14. Informację o ministrze właściwym.
15. Nazwę dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji, a także okres jego ważności i w razie potrzeby warunki przedłużenia ważności.
16. Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji (jeśli dotyczy).
17. Kod dziedziny kształcenia oraz kod PKD.
18. Status kwalifikacji (np. funkcjonująca).
19. Informację o orientacyjnym koszcie uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji.

W powyższym opisie kluczowa informacja o kompetencjach zawodowych znajduje się pośród „Zestawów efektów uczenia się”.

Przenikanie się opisów w modelach INFODORADCA+ oraz ZSK. Porównanie obu modeli: informacji o zawodzie INFODORADCA+ oraz opisu kwalifikacji rynkowej w formularzu ZSK prowadzi do wniosków:

- spoiwem łączącym informację o zawodzie w modelu INFODORADCA+ oraz w modelu opisu kwalifikacji rynkowej ZSK jest ten sam język efektów uczenia się wyrażonych w zbiorach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych;
- efekty uczenia się w modelu informacji o zawodzie INFODORADCA+ zostały pogrupowane i przypisane do zadań zawodowych, przy czym zbiór tworzący kompetencje społeczne przypisano do całego zawodu (w efekcie wszystkie zadania zawodowe mają ten sam zbiór kompetencji społecznych);
- efekty uczenia się w modelu opisu kwalifikacji rynkowej ZSK zostały pogrupowane w tzw. zestawy efektów uczenia się, przy czym każdy efekt uczenia się został wyrażony tylko w formie umiejętności (brakuje pozostałych dwóch składników: wiedzy i kompetencji społecznych). Walidacja efektu uczenia się polega na sprawdzeniu jego osiągnięcia za pomocą przypisanych do niego kryteriów weryfikacji, które zostały wyrażone w postaci: czynności lub umiejętności, wiedzy, a także postaw pracowniczych (można je utożsamić z kompetencjami społecznymi) podlegających obserwacji podczas walidacji – przy czym nie w każdym efekcie uczenia się wymieniono wiedzę podlegającą sprawdzeniu i nie w każdym polecono obserwować wymaganą kompetencję społeczną;
- kompetencję zawodową daną w modelu informacji o zawodzie INFODORADCA+, na którą składa się zbiór co najmniej dwóch zadań zawodowych, można utożsamić z kwalifikacją rynkową opisywaną w modelu ZSK.

Pozostałe treści opisów zawodów/kompetencji/kwalifikacji w obu modelach mają charakter uzupełniający się, co wynika z różnych celów, dla których te opisy zostały utworzone.

Poniższa tabela 2 przedstawia podobieństwa i różnice w treściach informacji o zawodzie/kwalifikacji w modelu informacji o zawodzie INFODORADCA+ oraz modelu opisu kwalifikacji rynkowej ZSK.

Tabela 2. Podobieństwa treści w modelach opisów zawodów/kwalifikacji INFODORADCA+ oraz ZSK¹³

Lp.	Treść informacji/opisu	INFODORADCA+	ZSK
1	Nazwa zawodu/kompetencji/kwalifikacji	X	X
2	Kod zawodu/kompetencji/kwalifikacji	X	
3	Autorzy i eksperci opiniujący	X	
4	Powiązanie z PRK/SRK, PKD	X	X

¹³ Do porównania wykorzystano opis kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”, historycznie pierwszej kwalifikacji rynkowej wprowadzonej do ZSK w 2017 r., dostępny na stronie: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl> [dostęp: 26.09.2018].

5	Powiązanie z ESCO, ISCO	X	
6	Kod dziedziny kształcenia		X
7	Informacja o ministrze właściwym		X
8	Krótką charakterystyką zawodu/kwalifikacji	X	X
9	Rozbudowany opis zawodu/kwalifikacji	X	
10	Działania/zadania zawodowe	X	X
11	Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się		X
12	Zestawy efektów uczenia się	X	X
13	Wykształcenie i kwalifikacje wstępne/poprzezające/wejściowe	X	X
14	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji	X	X
15	Możliwości rozwoju i doskonalenia zawodowego	X	
16	Możliwości potwierdzania kwalifikacji	X	
17	Warunki przystąpienia do walidacji		X
18	Wymagania dotyczące przebiegu walidacji		X
19	Wymagania dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację		X
20	Informacja o podmiotach przeprowadzających walidację	X	
21	Informacja o instytucjach kształcących i szkolących	X	
22	Orientacyjny nakład pracy do uzyskania kwalifikacji		X
23	Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji		X
24	Pokrewieństwo z innymi zawodami/kwalifikacjami	X	X
25	Zapotrzebowanie na zawód/kwalifikację	X	X
26	Zainteresowanie kwalifikacją, możliwości zatrudnienia/wykorzystania kwalifikacji	X	X
27	Wymagania psychofizyczne i zdrowotne	X	
28	Zatrudnianie niepełnosprawnych	X	
29	Zarobki	X	
30	Regulacje prawne	X	
31	Literatura, źródła internetowe	X	
32	Słownik	X	

Wnioski. Kwalifikacja rynkowa lub uregulowana może zostać włączona do ZSK na wniosek podmiotów prowadzących zorganizowaną działalność w obszarze: gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń. Zainteresowany podmiot (instytucja, organizacja) składa elektroniczny wniosek do ministra właściwego dla kwalifikacji za pośrednictwem portalu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Wszystkie zawody sektora budownictwa wymienione w tabeli 1 mogą stać się przedmiotem wyodrębnienia i opisanie kwalifikacji rynkowej lub uregulowanej (dotyczy uprawnień budowlanych). Przykładem jest kwalifikacja rynkowa „Montowanie stolarki budowlanej”, która koresponduje z zawodem szkolnym „Monter stolarki budowlanej” wprowadzonym do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego¹⁴ i kształconym w trzyletniej branżowej szkole I stopnia od roku szkolnego 2018/2019, zgodnie z przygotowaną dla niego podstawą programową.

Interesariusze sektora budownictwa chcący wprowadzić do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikację rynkową powinni w szczególności:

- przeprowadzić analizę tendencji rozwojowych w budownictwie i zapotrzebowania rynku na nową kwalifikację;
- ustalić pokrewieństwo do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wspólne zestawy efektów uczenia się;
- określić poziom kwalifikacji oraz kluczowe efekty uczenia się właściwe dla projektowanej kwalifikacji rynkowej z wykorzystaniem charakterystyk poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie oraz Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- skorzystać z informacji o zawodzie przygotowanej w projekcie INFODORADCA+, właściwym dla projektowanej kwalifikacji rynkowej, celem zachowania spójności „Zestawów efektów uczenia się” (zgodnie z formularzem ZSK) z informacją „Zadania zawodowe i wymagane kompetencje” (zgodnie z modelem INFODORADCA+);
- wypełnić elektroniczny formularz wniosku o włączenie nowej kwalifikacji rynkowej do ZSK¹⁵.

Bibliografia

1. Opis kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”, <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/> [dostęp: 26.09.2018].
2. Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12316007> [dostęp: 26.09.2018].
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2017 r., poz. 622, z późn. zm.).

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2017 r., poz. 622, z późn. zm.).

¹⁵ Szczegóły na stronie: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/dokumenty-komunikaty/dokumenty/29-instrukcja-dla-podmiotow-wnioskujacych-o-wlaczenie-kwalifikacji-rynkowej> [dostęp: 26.09.2018].

4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 227).
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.12.2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.).
6. Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud). IBE, Warszawa 2017. <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/budownictwo>[dostęp: 26.09.2018]
7. Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. IBE, Warszawa 2016.
8. Symela K., Woźniak I.: Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy? Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
9. Symela K., Woźniak I.: Projektowanie Sektorowych Ram Kwalifikacji w Polsce – na przykładzie branży budowlanej. Edukacja Ustawiczna Dorosłych Nr 3/2017.
10. Szymczak A., Trochymiak M., Żurawski A.: Sektorowe ramy kwalifikacji w Polsce. Analiza założeń i wytyczne do tworzenia. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
11. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 986 z późn. zm.).

dr inż. Ireneusz Woźniak

Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu

Jakub Kus

Związek Zawodowy „Budowlani”

Kreowanie nowych kwalifikacji rynkowych w powiązaniu z informacjami o zawodach

Creating new labour market qualifications in connection with information about professions

Słowa kluczowe: kwalifikacja, system kwalifikacji, montowanie stolarki budowlanej.

Key words: qualification, qualifications system, construction joinery assembling.

Abstract. The article presents the key sources of applications developed by VCC Foundation for registering market qualifications in the Polish National System of Qualifications. The author shows how the conceptual framework underlying the VCC System allows for creation of new market qualifications in the sectors vital for Polish economy. Based on the first qualification introduced to the Integrated Qualifications System: Construction Joinery Assembling, she also attempts at observing the connection between the market qualification and the description of professions in the areas of both the content and methodology.

Wprowadzenie. *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK)* z dnia 22 grudnia 2015 roku wprowadziła w sposób formalny nową kategorię kwalifikacji zwanych rynkowymi. Zgodnie z brzmieniem Ustawy terminem tym określa się kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej¹. Jak sama definicja wskazuje, kwalifikacje te funkcjonują w polskim systemie kształcenia pozaformalnego, jednak dotychczas nie były w żaden sposób regulowane, a ich zakres merytoryczny, jakość i sposób weryfikowania był wyznaczany przez różnego rodzaju podmioty gospodarcze m.in. firmy szkoleniowe, instytucje zajmujące się certyfikowaniem, pracodawców czy stowarzyszenia branżowe. Jednocześnie kwalifikacje te cechuje największa dynamika zmian w zakresie dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, przemian gospodarki. Z chwi-

¹ *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015*, Dz.U. 2016 poz. 64, Warszawa 14 stycznia 2016, s. 2.

łą wejścia w życie Ustawy niejako dostrzeżono ich szczególną rolę w kontekście uczenia się przez całe życie (lifelong learning – LLL), nadając im status prawny i miejsce w systemie obok kwalifikacji nadawanych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego (pełnych i częściowych) oraz kwalifikacji uregulowanych (ustanowionych odrębnymi przepisami, których nadawanie odbywa się na zasadach określonych w tych przepisach)². Pomimo, iż struktura opracowanej w Polsce koncepcji ZSK i podziału kwalifikacji jest unikalna, gdyż bierze pod uwagę historię i cały dorobek krajowego systemu edukacji, to założenia podstawowe, a mianowicie uznawanie różnych dróg dochodzenia do kwalifikacji (poprzez kształcenie, szkolenie, samodzielne uczenie się) oraz wypracowanie wiarygodnych zasad uznawania kwalifikacji, mają swoje korzenie w europejskich pracach nad wdrażaniem koncepcji LLL. W 2008 roku Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej przyjęły *Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie* (PEIR 2008), uzupełnione w 2009 roku *Zaleceniem w sprawie uszanowania europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym* (PEIR 2009). Opracowanie obu dokumentów przyspieszyło prace w krajach członkowskich w zakresie wprowadzania systemów uznawania kwalifikacji, co zaowocowało opracowaniem Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz wdrożeniem Ustawy o ZSK.

Założenia systemu VCC³ w odniesieniu do Polskiej Ramy Kwalifikacji i Europejskich Ram Kwalifikacji. Koncepcja VCC, która powstała w 2007 roku, jest wynikiem obserwacji zmian na międzynarodowym rynku pracy. Od samego początku, co jest wyeksplikowane w nazwie Vocational Competence Certificate, obszarem zainteresowania systemu było certyfikowanie kompetencji zawodowych. Jednym z podstawnych założeń opracowywania modułów edukacyjno-walidacyjnych VCC było połączenie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych w odniesieniu do konkretnych kwalifikacji zawodowych, a także umiejętności informatycznych i branżowego języka obcego, które zintegrowane tworzą możliwości pozyskiwania pracownika o profilu dostosowanym do potrzeb gospodarki XXI wieku⁴.

Kolejnym fundamentem systemu VCC jest założenie, że zdobywane kwalifikacje powinny umożliwiać mobilność na międzynarodowym rynku pracy. Pozostaje to w zgodzie z polityką edukacyjną Unii Europejskiej oraz modelem społecznym flexicurity, w którym rozwój kompetencji zawodowych pracownika powiązany jest jednocześnie z jego elastycznością i mobilnością na rynku pracy, a także ze wzrostem bezpieczeństwa, polegającym na możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego (European Commission 2007)⁵.

² Tamże, s. 2.

³ VCC – Vocational Competence Certificate (Certyfikat Kompetencji Zawodowych).

⁴ B. Sobotka S., Fel I., Niewiadomska: *Walidacja kwalifikacji zawodowych nabywanych w ramach edukacji Pozaformalnej na przykładzie certyfikacji VCC*, Zagadnienia Naukoznawstwa, nr 1, 2017, s. 52.

⁵ Tamże, s. 53.

Trzecią cechą jest rozdzielenie procesu kształcenia od walidacji i certyfikowania, które w systemie VCC przejawia się zarówno w wydzieleniu w strukturze partnerskiej podmiotów pełniących funkcję Akademii Edukacyjnych oraz Partnerów Egzaminacyjnych, jak również roli Trenera i Egzaminatora, a także zapewnieniu narzędzi informatycznych i narzędzi umożliwiających nadzór nad rozdzielnością tych procesów.

I czwartą zasadą konstytuującą system VCC jest możliwość poddania się zainteresowanego kandydata procesowi weryfikacji (egzaminowi) bez względu na czas, miejsce czy formę zdobywania wiedzy i umiejętności.

Wyszczególnienie tych czterech zasad, na których opiera się system VCC pokazuje jego spójność z najważniejszymi kierunkami europejskiej polityki edukacyjnej, w szczególności założeniami:

- *Europejskich Ram Kwalifikacji* w zakresie rozumienia efektów uczenia się oraz możliwości dochodzenia do kwalifikacji różnymi drogami,
- *Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* (Komisja Europejska 2010a), który zwraca uwagę na konieczność przygotowania do pracy kandydatów posiadających adekwatne do potrzeb pracodawców kwalifikacje,
- projektu CELAN (*Language Strategies for Competitiveness and Employability*) poprzez uwzględnienie w kwalifikacji branżowego języka obcego na rzecz mobilności zawodowej,
- Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/ Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCP (*European Skills/Competence, Qualifications and Occupational Taxonomy*) (European Commission 2013), poprzez powiązanie w standardzie VCC definiowania poszczególnych efektów uczenia się w systemie z procesami organizacyjnymi w przedsiębiorstwach w taki sposób, aby odpowiadały rzeczywistym działaniom na konkretnych stanowiskach pracy⁶.

Powyższe rozważania pokazują, że system VCC posiadał podwaliny ideowe i metodologiczne, które, w połączeniu ze standaryzacją systemu oraz wdrażaniem polityk zapewniających jakość, uzasadniały gotowość systemu, do wpisania się w krajowy Zintegrowany System Kwalifikacji. Droga ku opisywaniu kwalifikacji rynkowych oraz podjęcia prób włączenia ich do ZSK była naturalną konsekwencją rozwoju systemu VCC i zaowocowała zgłoszeniem przez Fundację VCC pierwszej kwalifikacji rynkowej pod nazwą *Montaż stolarki budowlanej* w dniu 23 sierpnia 2016 roku do ZSK.

Źródła nowych kwalifikacji rynkowych. Jednym z celów statutowych Fundacji VCC jest inicjowanie i wspieranie działań w zakresie promowania kształcenia zawodowego, monitorowanie potrzeb światowego rynku pracy, określanie kompetencji zawodowych dla nowopowstałych zawodów oraz uzupełnianie i aktualizowanie kompetencji w ramach posiadanych kwalifikacji⁷. Cele te są realizowane poprzez:

- opracowanie jednolitego standardu certyfikowania kompetencji potrzebnych na rynku pracy,

⁶ Tamże.

⁷ Statut Fundacji VCC

- opracowanie modelu szkolenia teoretycznego i praktycznego odpowiadającego na potrzeby pracodawców,
- monitorowanie sytuacji na krajowym i europejskim rynku pracy poprzez śledzenie oraz prowadzenie własnych badań w tym zakresie,
- współpracę z pracodawcami i praktykami przy opracowywaniu nowych kwalifikacji rynkowych.

Obecnie w systemie VCC prowadzona jest certyfikacja w obrębie prawie stu wystandaryzowanych modułów, obejmujących kompletną ścieżkę szkolenia i walidacji. Są to obszary bardzo różne zarówno pod względem stopnia zaawansowania umiejętności (w przełożeniu na ramę Kwalifikacji – poziomu PRK), ale także branży. Znajdą się tutaj między innymi kwalifikacje typowe dla sektora opieki, turystyki, gastronomii, budowlanego, ale także ochrony środowiska, usług rozwojowych czy ICT. Zgodnie z metodyką VCC wszystkie są tworzone w oparciu o współpracę z ekspertami-praktykami, posiadającymi ugruntowane doświadczenie zawodowe w obrębie umiejętności właściwych dla stanowisk pracy, gdzie kwalifikacje te są wykorzystywane.

Dla potrzeb dokumentacyjnych oraz działań monitorujących Fundacja VCC prowadzi rejestry umożliwiające przygotowywanie statystyk dotyczących osób poddających się walidacji w podziale na poszczególne moduły. Pozwala to na weryfikowanie zarówno zapotrzebowania rynkowego na poszczególne kwalifikacje, jak również wychwytywanie okresów popularności danych kwalifikacji. W połączeniu z danymi pozyskiwanymi z oficjalnych badań np. prognoz w zakresie zawodów deficytowych publikowanych w *Barometrze zawodów*, wyspecjalizowanych raportów branżowych, raportów komercyjnych dotyczących publikowanych ofert pracy (np. kwartalne raporty Pracuj.pl), ale także uzupełnione informacjami pozyskiwanymi od przedsiębiorców, Fundacja VCC dokonuje weryfikacji zapotrzebowania na daną kwalifikację. Naturalnym zatem pierwszym źródłem nowych kwalifikacji rynkowych jest portfolio dotychczasowe Fundacji VCC. Na 13 dotychczas złożonych przez nią wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych aż 7 dotyczy kwalifikacji, które były objęte już certyfikacją VCC. Kolejnym źródłem nowych kwalifikacji są obszary kompetencyjne zgłaszane do certyfikacji przez osoby i podmioty zewnętrzne, dla których w systemie VCC nie ma wystandaryzowanych modułów w portfolio. Fundacja prowadzi rejestr takich zgłoszeń i w przypadku powtarzającego się dużego zapotrzebowania na daną certyfikację na przestrzeni czasu, przeprowadza weryfikację w odniesieniu do danych zewnętrznych i podejmuje decyzję o opisaniu nowej kwalifikacji rynkowej. W tym przypadku opis kwalifikacji rynkowej tworzony we współpracy z ekspertami branżowymi jest pierwotny w stosunku do wystandaryzowanego modułu szkoleniowo-walidacyjnego. W trzeciej ścieżce nowa kwalifikacja jest wynikiem współpracy Fundacji z organizacją reprezentującą konkretny sektor. Przykładem takiej kwalifikacji jest pierwsza w Polsce włączona do ZSK kwalifikacja rynkowa *Montowanie stolarki budowlanej*⁸, która była wynikiem podjęcia przez Fundację VCC kooperacji z największą organizacją branżową w zakresie stolarki budowlanej Związkiem „Polskie Okna i Drzwi” (POiD). Pierwszym krokiem było wspólne przygotowanie przez organizację modułu

⁸ Obwieszczenie Ministra Infrastruktury Budownictwa z dnia 7 lipca 2017

VCC, na bazie którego powstała zaplanowana już w module struktura kwalifikacji oraz opis efektów uczenia się, który pojawił się w ostatecznie złożonym wniosku. Opis produktów, dokumentację techniczną i zdjęcia do opracowania modułu dostarczyły firmy będące członkami Związku „POiD”. Również zapotrzebowanie było bezpośrednim wynikiem obserwacji i danych przekazanych przez organizację branżową (m.in. „Raport stolarki okiennej i drzwiowej w Polsce 2016 r.”). U źródła kwalifikacji było zapotrzebowanie na podniesienie jakości robót montażowych stolarki, gdyż według danych z raportu, aż 65% reklamacji okien i drzwi dotyczyło wad montażu okien i drzwi, a nie samych produktów. Przy ogromnej skali produkcji oraz eksportu polskiej stolarki okiennej i drzwiowej, dla producentów stolarki zrzeszonych w Związku, stało się istotną potrzebą wystandaryzowanie kwalifikacji monterów, które przełoży się na jakość usług montażu. Dzięki włączeniu kwalifikacji do ZSK i uzyskaniu przez Fundację VCC uprawnień do certyfikowania, obecnie wszystkie osoby zainteresowane jej potwierdzeniem mogą podejść do procesu weryfikacji. W czerwcu bieżącego roku odbyły się pierwsze procesy walidacyjne, do których przystąpili uczniowie Państwowego Zespołu Szkół Budowlanych w Bytomiu.

Kwalifikacja Montowanie stolarki budowlanej w powiązaniu do opisu informacji o zawodach. Pomimo iż sam pomysł na kwalifikację *Montowanie stolarki budowlanej* oraz jej kształt był wynikiem bezpośredniej współpracy Fundacji VCC ze Związkiem „POiD” to związków kwalifikacji rynkowych można szukać także w odniesieniu do *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, publikowanej w tekście rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 roku. Celem klasyfikacji jest realizacja i wsparcie zadań z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, gromadzenia danych do określania polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego oraz prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy.

W klasyfikacji tej, w odniesieniu do przedmiotowej kwalifikacji, możemy odnaleźć dwa zawody pokrewne: *Monter stolarki budowlanej* (712906) oraz *Monter bram* (421401)⁹. W opisach zawodów znajdziemy zarówno elementy wspólne dla kwalifikacji, jak i te, które znacząco je różnią. Zwracając przede wszystkim uwagę na syntezę zawodu *Monter stolarki budowlanej* i niejako odpowiadającą jej syntetyczną charakterystykę kwalifikacji *Montowanie stolarki budowlanej* należy stwierdzić, iż opisy te różnią się zakresem efektów uczenia się. W opisie zawodu znajdziemy nieobecne w kwalifikacji rynkowej umiejętności związane z montażem schodów, balustrad, witryn oraz fasad budynków mieszkalnych oraz wskazane jako zadania zawodowe dodatkowe montowanie mebli kuchennych na wymiar, szaf wnękowych i innych akcesoriów wnętrzarskich. Z kolei w opisie kwalifikacji rynkowej wyodrębnia się dodatkowo

⁹ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 227).

montaż okien dachowych oraz montaż drzwi balkonowych. W ujęciu tabelarycznym porównanie przedstawia się następująco:

Tabela 1. Oprac. własne na podstawie Obwieszczenia o włączeniu kwalifikacji rynkowej *Montowanie stolarki budowlanej* oraz opisu zawodu *Monter stolarki budowlanej (712906)*

Kwalifikacja Montowanie stolarki budowlanej	Zawód Monter stolarki budowlanej (712906)
Montuje drzwi zewnętrzne i wewnętrzne, okna, parapety, bramy.	
Montuje okna dachowe, montuje drzwi balkonowe.	Montuje schody, balustrady, witryny oraz fasady budynków mieszkalnych, montuje meble kuchenne na wymiar, szafy wnękowe i inne akcesoria wnętrzarskie.

W klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy został wyodrębniony także zawód *Monter bram* (421401). Dokonując analogicznego jak wyżej porównania umiejętności zawartych w opisie zawodu i kwalifikacji rynkowej części wspólne oraz specyficzne wyglądałyby następująco:

Tabela 2. Oprac. własne na podstawie Obwieszczenia o włączeniu kwalifikacji rynkowej *Montowanie stolarki budowlanej* oraz opisu zawodu *Monter bram (421401)*

Kwalifikacja Montowanie stolarki budowlanej	Zawód Monter bram (421401)
Montuje bramy, w tym dobiera narzędzia i materiały do montażu bram, wykonuje montaż poszczególnych elementów bram oraz roboty wykończeniowe, ocenia jakość wykonania robót montażowych.	
Wykonuje roboty związane z demontażem bram. Wykonuje montaż okien zewnętrznych i drzwi balkonowych, montaż okien dachowych, montaż drzwi zewnętrznych i wewnętrznych.	Ocenia prawidłowe wykonanie instalacji elektrycznej zasilającej bramę poprzez ogłędziny i sprawdzenie prawidłowego zabezpieczenia obwodu zasilającego oraz prawidłowego doboru przewodów.

Powyższe analizy pokazują, iż opisy zawodów prezentowane w *klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* oraz opisy kwalifikacji rynkowych włączanych do ZSK mogą różnić się zakresem uwzględnianych w nich umiejętności. Wydaje się, że kluczowe w zakresie ułatwienia poruszania się osobom funkcjonującym na rynku pracy oraz pracodawcom w dość zawilej terminologii kwalifikacji i zawodów oraz różnych rejestrów je obejmujących, byłoby docelowe uwzględnienie w opisach części wspólnych oraz ewentualnych różnic, a także wyjaśnienie relacji między zawodem a kwalifikacją rynkową.

Bibliografia

1. Bacia E., 2014, *Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie*, Warszawa 2014, Instytut Badań Edukacyjnych.
2. CELAN, 2016, dokument internetowy: http://www.celan-platform.eu/language_needs_questionnaire.html [dostęp: 27.09.2018].
3. European Commission, 2007, *Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through fl exibility and security* – Brussels, 27 June 2007, COM(2007) 359 final.
4. *Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (Dz.U. 227).
5. *Obwieszczenie Ministra Infrastruktury Budownictwa z dnia 7 lipca 2017 o włączeniu kwalifikacji rynkowej Montowanie stolarki budowlanej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*.
6. PEIR, 2008, *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, 2008/C 111/01, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=PL](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=PL) [dostęp: 24.09.2018].
7. Sobotka B., Fel S., Niewiadomska I., *Walidacja kwalifikacji zawodowych nabywanych w ramach edukacji Pozaformalnej na przykładzie certyfikacji VCC*, *Zagadnienia Naukoznawstwa*, nr 1, 2017
8. *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015*, Dz.U. 2016 poz. 64, Warszawa 14 stycznia 2016.
9. Ziewiec-Skokowska G., Danowska-Florczyk E., Stęchły W. (red.). *Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego. Poradnik*. Warszawa 2016, Instytut Badań Edukacyjnych.

Edyta MIGAŁKA, Radosław PANAS
Fundacja VCC, Lublin

Nowe kwalifikacje rynkowe w sektorze nieruchomości

New market-driven qualifications in real estate sector

Słowa kluczowe: gospodarka nieruchomościami, zadania zawodowe, kwalifikacje uregulowane, kwalifikacje rynkowe, zawody.

Key words: real estate management, professional tasks, regulated qualifications, market qualifications, occupations.

Abstract. The author of the article analyses the processes in the area of qualifications in the sector of real estate after entry into force the law of Integrated Qualification System from 22.12.2015. Responses to the question of how after 3 years from system connection formal education and non-formal education and informal education the trade looks like. In comparative perspective are introduced issues: qualifications system until now, authorization, legal bases, processes of incorporation of qualifications. The baseline is ordered real estate market. Functioning Sector Council competence in Real Estate Management, sector frame in real estate management and complete descriptions of full and partial qualifications from formal and non-formal as well as market qualifications included typically in the Integrated Qualification Registry.

Wprowadzenie. Autorka artykułu dokonuje analizy procesów zachodzących w obszarze kwalifikacji w sektorze nieruchomości po wejściu w życie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22.12.2015 r. Odpowiada na pytanie jak po 3 latach od systemowego połączenia edukacji formalnej (formal education), pozaformalnej (non-formal education) i nieformalnej (informal education) wygląda branża. W perspektywie porównawczej przedstawione są kwestie: dotychczasowy układ kwalifikacji, nadawanie uprawnień, podstawy prawne, procesy włączania kwalifikacji. Punktem odniesienia są: uporządkowany rynek nieruchomości, działająca Sektorowa Rada ds. kompetencji w Gospodarce Nieruchomościami, sektorowa rama w gospodarce nieruchomościami oraz kompletne opisy kwalifikacji pełnych i cząstkowych z edukacji formalnej, pozaformalnej, a także typowo rynkowych włączonych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Gospodarka nieruchomościami. odnosi się do rodzajów działalności gospodarczej ujętych w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) w sekcji L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, dział 68. Sekcja ta obejmuje działalność wynajmujących, agentów i/lub maklerów w zakresie: kupna/sprzedaży lub wynajmowania nieruchomości oraz pozostałą działalność usługową związaną z nieruchomościami taką jak – wycenianie nieruchomości. Działalność ta może być prowadzona na własnej nieruchomości, dzierżawionej lub na zlecenie, może dotyczyć budowy obiektów na użytek własny lub na wynajem, oraz zarządzanie nieruchomościami¹.

Osoby, które realizują zadania zawodowe w gospodarce nieruchomościami to w pierwszej kolejności: rzeczoznawcy majątkowi, pośrednicy w obrocie nieruchomościami i zarządcy nieruchomości. Kolejną grupę tworzą osoby realizujące czynności zawodowe: administratora nieruchomości, pracownika wynajmu powierzchni komercyjnych, doradcy ds. nieruchomości, pracownika administracyjnego spółdzielni mieszkaniowej, pracownika do spraw pozyskiwania gruntu, księgowego, analityka finansowego, brokera ubezpieczeniowego. W nieruchomościach pracują także osoby utrzymujące czystość i porządek, zapewniające bezpieczeństwo ludzi i mienia, utrzymujące tereny zewnętrzne, serwisujące stany techniczne nieruchomości, prowadzące prace eksploatacyjne i serwisowe. Notariusze, adwokaci, radcy prawni, pracownicy administracji rządowej i samorządowej, developerzy² realizują zadania zawodowe w zakresie nabywania praw do nieruchomości i korzystania z nieruchomości w ramach nabytych już uprawnień.

Wszystkie osiem poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji odnoszą się do kompetencji w gospodarce nieruchomościami. Różnorodność i niekompatybilność wykorzystywanych do tej pory modeli opisów zawodowych, brak aktualnych informacji zgromadzonych w jednym miejscu, dokumentowanie kompetencji na tysiąc różnych sposobów powoduje bałagan i dezinformacje pracodawców, pracowników i innych uczestników rynku.

Treści podstawowych aktów prawnych, których przedmiotem są nieruchomości, podlegają ciągłym zmianom. Zdarzają się sytuacje, w których nie można uzyskać jednoznacznych interpretacji, a przepisy wzajemnie sobie przeczą. W takich warunkach osoby związane z gospodarką nieruchomościami biorą na siebie odpowiedzialność, najczęściej za cudze mienie, podejmując codzienne decyzje zawodowe. Po deregulacji zawodów nieruchomościowych, która miała miejsce 31.12.2013 r., została ograniczona możliwość bezpiecznego zlecenia usługi pośrednictwa w obrocie nieruchomościami oraz powierzania zarządzania czy administrowania. Brakuje rzetelnej informacji o zawodach, o różnych nowych licencjach.

Zasady funkcjonowania rynku pracy, ciągle zmiany prawa, zmieniające się technologie, migracje pracowników, globalizacja gospodarki powodują dezaktualizację opisów zawodowych, które funkcjonowały jeszcze kilka lat temu. Z drugiej zaś strony

¹ <http://www.klasyfikacje.gofin.pl/pkd/5,1,1520,dzialalnosc-zwiazana-z-obsluga-ryнку-nieruchomosci.html#sekcja>.

² Flisek J.: *Prawo nieruchomości – edycja sądowa. Teksty jednolite wraz z wprowadzeniem*, Warszawa, 2009, s. VII.

podjęte zostały wreszcie działania polegające na aktualizowaniu opisów dotychczas funkcjonujących zawodów we wszystkich branżach. Przyjęcie założeń opracowania jednolitej metodologii, połączenia interesów pracodawców, Instytucji Rynku Pracy (IRP), edukacji formalnej pozaformalnej i nieformalnej, daje możliwość pokazania rzetelnej, zaktualizowanej informacji o zawodzie. Takiego zadania podjęło się Konsorcjum, w skład którego wchodzi Doradca Consultants Ltd., Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy z Radomia, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy z Warszawy oraz Agencja badawcza PBS z Sopotu. Celem głównym projektu: „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA+” jest rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1145) oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w instytucjach rynku pracy (IRP). Cel szczegółowy POWER – Cel nr 3. „Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania”³. Projekt stanowi połączenie między wcześniejszymi działaniami dotyczącymi standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych, w tym zwłaszcza projektów: „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” (2011–2013)⁴ oraz „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” (2006–2007)⁵ ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji czy Europejską klasyfikacją umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)⁶.

Potwierdzeniem kompleksowego podejścia do uporządkowania rynku kompetencji jest inicjatywa przyjęcia przez strony decyzyjne uzgodnień w zakresie realizacji projektu i jego skutków dla ZSK.

W dniu 25 kwietnia w Warszawie, z inicjatywy Instytucji Zarządzającej – Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, odbyło się spotkanie dotyczące relacji między projektem Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+ oraz Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, rozwijanym w ramach projektów prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele trzech Ministerstw – Inwestycji i Rozwoju, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Edukacji Narodowej, Instytutu Badań Edukacyjnych oraz wszystkich pięciu partnerów, realizujących projekt. Przedyskutowano oraz uzgodniono zasady współpracy,

³ <http://www.infodoradca.edu.pl/opis.php> [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.].

⁴ <http://psz.praca.gov.pl/-/176380-rozwijanie-zbioru-krajowych-standardow-kompetencji-za-wodowych-wymaganych-przez-pracodawcow-projekt-b2-2-> [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.].

⁵ https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/standardy/Ksiazka_KSKZ_Rozwoj%20i%20wspolpraca.pdf [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.].

⁶ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=pl> [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.].

*zmierzające do zapewnienia spójności działań oraz szerzej – interwencji publicznej w tym obszarze*⁷.

Taka informacja daje nadzieję i gwarancję spójności realizowanych projektów. Dążymy przecież do idealnego świata, którego nieruchomości są istotną częścią.

Gospodarka nieruchomościami dzięki wykorzystaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji⁸ cechuje się porządkiem w obszarach: funkcjonujących kwalifikacji, informacji o edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej oraz informacji o sposobach akumulowania i przenoszenia osiągnięć.

Zostaje stworzona i włączona do Polskiej Ramy Kwalifikacji Sektorowa Rama Kwalifikacji w Gospodarce Nieruchomościami.

Działa Rada do spraw Kompetencji w Gospodarce Nieruchomościami.

Kwalifikacje z edukacji pozaformalnej i nieformalnej są włączone do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Wszystkie kwalifikacje także te z edukacji formalnej, zostały opisane za pomocą języka efektów kształcenia/uczenia się.

Polska spełnia unijne zalecenie⁹ i zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi udostępnia do wiadomości publicznej na poziomie krajowym i unijnym informacje o kwalifikacjach. Publikuje informacje dotyczące kwalifikacji i odpowiadających im efektów uczenia się, z wykorzystaniem pól danych określonych według wzoru obowiązującego wszystkie kwalifikacje spójne z Europejską Ramą Kwalifikacji.

Minister właściwy włączył do ZSK kwalifikację uregulowaną – rzeczoznawca majątkowy. W każdym dużym mieście w Polsce działają Instytucje Certyfikujące (IC), w których można przejść proces doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz potwierdzać kwalifikacje. W gospodarce nieruchomościami funkcjonują certyfikaty, świadectwa dyplomy wszystkie z oznaczeniem PRK.

Powstawanie nowych kwalifikacji nie stanowi już problemu. Kiedy istnieje potrzeba włączenia do ZRK nowej kwalifikacji korzysta się z Sektorowej Ramy w Gospodarce Nieruchomościami.

Kiedy potrzebne są informacje dotyczące nowych postępowań w dziedzinie edukacji czy projektów społecznych należy zwrócić się do Rady do Spraw Kompetencji w Gospodarce Nieruchomościami.

Kiedy konieczne jest sprawdzenie, co kryje się za nazwą kwalifikacji, czyli jaka wiedza umiejętności i kompetencje społeczne są niezbędne przy wykonywaniu określonych zadań zawodowych sprawdza się Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

Kiedy pracodawca/zleceniodawca rekrutuje pracownika/usługodawcę podaje w ogłoszeniu tylko nazwę kwalifikacji z określonym poziomem PRK.

⁷ <http://www.infodoradca.edu.pl/news.php> [dostęp z dnia 29.10.2018 r.].

⁸ Ustawa z dnia 22.12.2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. 2017, poz. 650 z późn. zm.).

⁹ Zalecenie Rady Europy z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2017/C189/03).

Kiedy doradca zawodowy prowadzi zajęcia z orientacji zawodowej albo realizuje proces doradztwa edukacyjno-zawodowego opiera się na Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Kiedy zachodzi potrzeba zmiany zawodu, kształcenia ustawicznego czy uzyskania potwierdzenia doświadczenia zawodowego należy skontaktować się z doradcą walidacyjnym aby ustalić plan rozwoju zawodowego i być może potwierdzić w IC posiadane kwalifikacje wiarygodnym dokumentem z oznaczeniem PRK.

To obraz tego, co w gospodarce nieruchomościami się zdarzy. Trudno jest tylko oszacować czas, w którym branża podejmie działania i przyjmie nowe rozwiązania. Do października 2018 r. nie ma znaczących sukcesów w wykorzystaniu narzędzi jakie daje ustawodawca. Jeśli były kroki do przodu to natychmiast następuje zatrzymanie.

Sektorowe Rady ds. Kompetencji w Polsce to podmioty powołane w ramach działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomościami z siedzibą w Gdańsku złożyła projekt Sektorowej Rady ds. kompetencji w Gospodarce Nieruchomościami w 2016 r. ale w trakcie procedowania został on wycofany przez wnioskodawcę. Rada miała funkcjonować na bazie finansowania zewnętrznego do 2023 r. (2,3 mln zł) i stanowić podmiot informacyjno-konsultacyjny w branży, forum wymiany doświadczeń. W ramach jej prac miały być realizowane dwukrotnie Badania Kapitału Ludzkiego. W jej skład miało wejść 35 osób – przedstawiciele branży, jednostek badawczych, instytucji rynku pracy, edukacji formalnej i pozaformalnej, pracodawców, samorządów zawodowych instytucji dialogu społecznego (związki zawodowe i organizacje pracodawców) i innych interesariuszy, działających na rzecz rozwoju sektora gospodarki nieruchomościami poprzez zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.

Obecnie poza branżą nieruchomości działa 7 rad sektorowych:

1. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektor Budowlany.
2. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Zdrowie i Opieka Społeczna.
3. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyka.
4. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Finanse.
5. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Moda i Innowacyjne Tekstylnia.
6. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Informatyka.
7. Sektorowa Rada ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność.

W branży budowlanej, której gospodarowanie nieruchomościami stanowi istotną część, lecz celowo pominiętą, powstała 22.12.2016 r. Rada ds. Kompetencji w Budownictwie w partnerstwie ZZ „Budowlani” z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości. Jej funkcjonowanie jest finansowane w ramach II Osi priorytetowej POWER *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, działania 2.12 *Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych*.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości ogłosi jeszcze w 2018 r. kolejny konkurs.

Sektorowe ramy kwalifikacji (SRK) w Polsce zostały zdefiniowane jako rozwinięcie Polskie Ramy Kwalifikacji (art. 11 ustawy o ZSK). Ramy są tworzone przez branże dla tych dziedzin działalności, w których pojawia się takie zapotrzebowanie zakomunikowane przez branże. Mogą stanowić rozwinięcie zarówno charakterystyk pierwszego, jak i drugiego stopnia PRK i co najważniejsze stanowią mapę kompetencji opisaną za pomocą języka efektów uczenia się, przypisanych do poziomów PRK w danej branży.



Rys. 1. Sektorowe ramy kwalifikacji 30.10.2018 r.

Źródło: www.ibe.edu.pl.

W gospodarce nieruchomościami nie powstała sektorowa rama, ale podobnie jak w przypadku rad sektorowych funkcjonuje Sektorowa Rama w Budownictwie. Autorzy projektu podzielili cykl życia nieruchomości na poszczególne etapy.

Działalność budowlana prowadzona jest w ramach budowlanego procesu inwestycyjnego, którego etapami są:

1. *przygotowanie inwestycji budowlanej, projektowanie obiektu budowlanego, działania administracyjno-prawne;*
2. *proces budowlano-montażowy, oddanie obiektu do użytkowania;*
3. *utrzymanie obiektu w stanie sprawności technicznej;*
4. *rozbiórka obiektu budowlanego*¹⁰.

W każdym z etapów życia nieruchomości biorą udział osoby realizujące zadania zawodowe utrzymania nieruchomości w sprawności technicznej, zarządzania nieruchomościami, pośredniczenia w obrocie nieruchomościami czy szacowania nieruchomości. Model wypracowany przez twórców ramy sektorowej w budownictwie

¹⁰ Mazan W., Różanek G., Janowski Z., Kus J., Pawłowski M., Woźniak I., Symela K.: *Raport końcowy projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie „SRK-Bud”*, Warszawa 2017.

twie stanowi dobry materiał wyjściowy dla powstania ramy w gospodarce nieruchomościami.

Zintegrowanym Rejestr Kwalifikacji w Polsce rozpoczął funkcjonowanie 15 lipca 2016 r. W dniu 20.01.2017 r. wpisano 9069 kwalifikacji do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, a 30.10.2018 r. wpisano 9625 kwalifikacji.

Tabela 1. Stan kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji

Stan ZRK	20.01.2017 r.	30.10.2018 r.	20.01.2017 r.	30.10.2018 r.
Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji	Kwalifikacje pełne	Kwalifikacje częściowe	Kwalifikacje pełne	Kwalifikacje częściowe
– ósmy	966	0	980	0
– siódmy	2998	0	2999	0
– szósty	5032	0	5036	0
– piąty	1	1	23	28
– czwarty	24	29	134	179
– trzeci	5	11	104	127
– drugi	1	0	7	7
– pierwszy	1	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl> [dostęp: 20.01.2017 r. oraz 30.10.2018 r.].

Kwalifikacje rynkowe. W styczniu 2017 r., rok po wejściu w życie ustawy o ZSK, do właściwych ministerstw trafiło 6 wniosków o włączenie kwalifikacji częściowych, rynkowych. Pięć kwalifikacji otrzymał do procedowania Minister Budownictwa i Infrastruktury. Wśród nich cztery wnioski dotyczyły bezpośrednio gospodarki nieruchomościami:

1. Zarządzanie nieruchomościami. Wnioskodawca 9.11.2016 r.: Krajowe Stowarzyszenie Profesjonalistów Rynku Nieruchomości z siedzibą w Poznaniu. Dnia 13.07.2017 – Minister Infrastruktury i Budownictwa podpisał pismo informujące Krajowe Stowarzyszenie Profesjonalistów Rynku Nieruchomości o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o włączenie do ZSK kwalifikacji rynkowej „zarządzanie nieruchomościami” wraz z uzasadnieniem.
2. Zarządzanie nieruchomościami. Wnioskodawca 4.01.2017 r.: Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomościami z siedzibą w Gdańsku. Wniosek wycofany przez Wnioskodawcę 30.05.2017 r.
3. Gospodarowanie nieruchomościami. Wnioskodawca 9.09.2016 r.: Krajowe Stowarzyszenie Profesjonalistów Rynku Nieruchomości z siedzibą w Poznaniu.
4. Pośredniczenie w obrocie prawami do nieruchomości. Wnioskodawca 13.10.2016 r.: Krajowe Stowarzyszenie Profesjonalistów Rynku Nieruchomości z siedzibą w Poznaniu.

Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju 26.10.2018 r. udzieliło informację na temat procedowanych wniosków o włączenie kwalifikacji rynkowych „Gospodarowanie

nieruchomościami” i „Pośredniczenie w obrocie prawami do nieruchomości” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Departament Gospodarki Nieruchomościami poinformował, że zakończony został etap konsultacji publicznych przedmiotowych wniosków, jak również pozyskane zostały opinie specjalistów o społeczno-gospodarczej potrzebie włączenia tych kwalifikacji do ZSK. Do Wnioskodawcy przekazana została także ocena wniosków wraz z informacją dotyczącą możliwości włączenia przedmiotowych kwalifikacji do ZSK. Ministerstwo oczekuje na stanowisko Wnioskodawcy.

Kwalifikacje z rynku nieruchomości opisane zgodnie z standardami opisu kwalifikacji pojawiły się wcześniej.

W ramach projektu wzorcowego opisanie kwalifikacji rynkowych zgodnie ze wstępnym standardem opisu kwalifikacji „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania” (10.2014–02.2015) zostało opisanych dziewięć kwalifikacji rynkowych:

1. Gospodarowanie nieruchomościami PRK7.
2. Szacowanie nieruchomości i wykonywanie ekspertyz rynku nieruchomości PRK6.
3. Pośredniczenie w obrocie nieruchomościami PRK6.
4. Przygotowanie i przeprowadzanie postępowań w zakresie zamówień publicznych PRK6.
5. Konsultowanie zarządzania zagospodarowaniem przestrzennym PRK6.
6. Serwisowanie obiektów budowlanych PRK4.
7. Administrowanie energią w nieruchomościach PRK4.
8. Administrowanie finansami w nieruchomościach PRK4.
9. Serwisowanie terenów zieleni PRK4.

Także w ramach projektu „Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania” (09.2014–01.2015), realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, powstały opisy kwalifikacji Zarządzanie nieruchomościami PRK VI oraz Administrowanie Nieruchomościami PRK 4.

Toczące się do tej pory procesy a właściwie próby wykorzystania zalet Zintegrowanego Systemu kwalifikacji dla branży nieruchomości spotykają się z ogólnym niepowodzeniem.

Podmioty Zewnętrzne Zapewnienia Jakości (PZZJ). Minister Edukacji Narodowej prowadzi oraz podaje do publicznej wiadomości listę podmiotów uprawnionych do pełnienia funkcji zewnętrznego zapewniania jakości wobec instytucji certyfikujących. Wpis podmiotu na listę następuje w drodze decyzji administracyjnej po przeprowadzeniu naboru na listę (art. 52 ust. 1 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Aktualnie dla sektora Gospodarowanie nieruchomościami zostały wyznaczone następujące podmioty:

1. Instytut Technologii Eksploatacji PIB z siedzibą w Radomiu.
2. Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomościami z siedzibą w Gdańsku.
3. Grupa Gumułka Grupaeuroedukacja Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach.

W gospodarce nieruchomościami, mimo że PZZJ już czekają – nie funkcjonuje żadna Instytucja Certyfikująca. Nie ma kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji z edukacji pozaformalnej i nieformalnej, czy też ze studiów podyplomowych czy kwalifikacji uregulowanych. Zadanie pytania, komu może zależeć na funkcjonowaniu Instytucji Certyfikujących, prowokuje do wskazania sprzecznych interesów występujących w tejsze gospodarce nieruchomościami. Uwolnienie zawodów zarządcy nieruchomości i pośrednika w obrocie nieruchomościami spowodowało rozwój licencji zawodowych, przyznawanych przez podmioty branżowe. Stworzono systemy szkoleń, których celem jest nadawanie okresowych licencji oraz realizowanie kształcenia ustawicznego. W ramach funkcjonowania licencji państwowych nadawanych przez ministra właściwego ds. budownictwa przed 1.01.2014 r., również obowiązywało m.in. kształcenie ustawiczne. Kształcenie to było możliwe do zrealizowania w podmiotach szkoleniowych, które oferowały tematykę szkoleń zgodną z zaleceniami ministerialnymi. Informacja o odbytym kształceniu trafiała do ministerstwa. Przychody ze szkoleń stanowiły dochód wielu firm szkoleniowych. Obecnie kilka podmiotów w Polsce prowadzi szkolenia dla swoich „licencjonowanych” zarządców nieruchomości, pośredników w obrocie nieruchomościami, agentów nieruchomości itp. Oczywiście osoby nieposiadające licencji branżowych mogą także korzystać z tego rodzaju szkoleń. Każda forma zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wzbogaca branżę i podnosi poziom bezpieczeństwa transakcji. Jednak wdrożenie systemów funkcjonowania ZRK dość wyraźnie zaburzałoby ukonstytuowany układ uzyskiwania certyfikatów.

Osoby realizujące zadania zawodowe w zakresie zarządzania nieruchomościami, w temacie powierzania usług podmiotom zewnętrznym, czy zatrudnianym osobom, z wielką otwartością oczekują włączonych do ZRK kwalifikacji. Realizowanie usług przez osoby z potwierdzonymi kompetencjami (znak graficzny PRK) daje możliwość obrony starannego działania oraz możliwość egzekwowania praw i obowiązków wynikających z umów. Cały ciężar udowodnienia poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przeniesie się na Instytucję Certyfikującą i systemy zachowania jakości. Jest to szczególnie istotny problem w nieruchomościach Skarbu Państwa i jednostek samorządu terytorialnego, gdzie dominują przepisy ustawy Prawo Zamówień Publicznych. Porównywanie dokumentów rekrutacyjnych i ofertowych, określanie ich wagi merytorycznej jest trudne lub wręcz niemożliwe. Stąd tak duży nacisk na wdrożenie w branży rozwiązań Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Z drugiej strony weryfikacja kompetencji osób wykonujących czynności zawodowe w zakresie zarządzania nieruchomościami, może stanowić wyzwanie dla nich samych oraz ich pracodawców. Z obserwacji prowadzonych przeze mnie w czasie szkoleń i warsztatów wynika, że około 15% posiada potwierdzone kompetencje w zakresie zarządzania nieruchomościami. Pozostałe 85% osób posiada udokumentowane kwalifikacje z innych pokrewnych dziedzin, a efekty uczenia się w zakresie zarządzania nieruchomościami zostały nabyte w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Jedną

z przyczyn takiego stanu jest fakt, że ustawodawca nie wymagał przed 1.01.2014 r. m.in. w nieruchomościach Skarbu Państwa i jednostek samorządu terytorialnego posiadania obowiązkowej licencji państwowej. Funkcje instytucji certyfikującej pełniło samo ministerstwo właściwe do spraw budownictwa. Przy takim stanie pozostaje nadal jedna kwalifikacja regulowana rzeczoznawca majątkowy.

Zadania zawodowe. Kluczem każdego zawodu w *Poszerzonym modelu informacji o zawodach* są zadania zawodowe i wymagane kompetencje. Zadania zawodowe tworzą kompetencje zawodowe. Na zadania zawodowe składają się wiedza (zna i rozumie) i umiejętności (potrafi). Do każdej wiedzy musi być przypisana co najmniej jedna umiejętność. Kompetencje społeczne są określane w odrębnej części opisu. Pojawia się również profil kompetencji kluczowych dla zawodu¹¹. Kluczem kwalifikacji włączanej do ZRK są zestawy efektów uczenia się obowiązkowo przypisane do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. Na efekty uczenia się składają się: wiedza (zna i rozumie), umiejętności (potrafi) i kompetencje społeczne (jest gotów). Kryteria weryfikacji mogą odnosić się do wszystkich tych trzech elementów w sposób wybiórczy lub łączny. Dobrze rokuje w obu projektach używanie takich form stylistycznych części mowy, które gwarantują spójność i jednoznaczność opisów.

Jakie zadania zawodowe dominują w gospodarce nieruchomościami?

Tegoroczna nowelizacja Ustawy z dnia 21.01.1997 r. o gospodarce nieruchomościami (tj. Dz.U. 2018, poz.121 z późn. zm.) wprowadziła następujące rozwiązania w zakresie definiowania zadań zawodowych.

Zadania zawodowe zarządzania nieruchomościami. Zarządca nieruchomości to przedsiębiorca, prowadzący działalność gospodarczą z zakresu zarządzania nieruchomościami (art. 184a u.g.n.). Zakres zarządzania nieruchomością określa umowa o zarządzanie nieruchomością zawarta z jej właścicielem, wspólnotą mieszkaniową albo inną osobą lub jednostką organizacyjną, której przysługuje prawo do nieruchomości, ze skutkiem prawnym bezpośrednio dla tej osoby lub jednostki organizacyjnej. Umowa musi być zawarta w formie pisemnej lub elektronicznej pod rygorem jej nieważności (art. 185 ust. 2 u.g.n.). Zarządzanie nieruchomością polega na podejmowaniu decyzji i dokonywaniu czynności mających na celu zapewnienie racjonalnej gospodarki nieruchomością, a w szczególności:

- właściwej gospodarki ekonomiczno-finansowej,
- bezpieczeństwa użytkowania i właściwej eksploatacji,
- właściwej gospodarki energetycznej w rozumieniu przepisów prawa energetycznego,
- bieżące administrowanie nieruchomością,
- utrzymanie nieruchomości w stanie niepogorszonym zgodnie z jej przeznaczeniem,
- uzasadnione inwestowanie w nieruchomość. (art. 184b u.g.n.).

¹¹ Wykaz kompetencji kluczowych na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

Ustawodawca nie wskazuje żadnych warunków kompetencyjnych, jakie musi potwierdzać osoba realizująca takie zadania zawodowe. Jedynym warunkiem jest obowiązek zawarcia umowy na piśmie lub elektronicznie oraz zawarcie i aktualizowanie umowy ubezpieczeniowej (polisy OC). Brak takiej polisy lub jej okazania może spowodować dotkliwe skutki dla przedsiębiorcy takie jak: wypowiedzenie umowy w trybie natychmiastowym (w art. 186 po ust. 3 dod. 3a i 3b u.g.n.) lub nałożenie kary pieniężnej w wysokości od czterokrotnego do dziesięciokrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym naruszenie, ogłaszanego przez Prezesa GUS (2016 r. = $4047,21\text{zł} \times 4 \text{ i } \times 10 =$ od 16 188,84 zł do 40 472,10 zł).

Gospodarowanie nieruchomościami przez organy wykonawcze jednostek samorządu terytorialnego (stanowiące własność gmin, powiatów, województw), przez starostów (w zakresie nieruchomości Skarbu Państwa), a także przez agencje, które na podstawie odrębnych przepisów wykonują prawo własności oraz inne prawa rzeczowe na rzecz Skarbu Państwa nie będzie się odbywało na podstawie przepisów rozdziału „Zarządzanie nieruchomościami” ustawy o gospodarce nieruchomościami. Postanowiono również, że przepisy o zarządzaniu nie dotyczą właścicieli nieruchomości, użytkowników wieczystych oraz jednostek organizacyjnych w stosunku do nieruchomości oddanych tym jednostkom w trwałe zarząd. Podmioty te nie będą zobowiązane do prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie zarządzania nieruchomościami, posiadania obowiązkowego ubezpieczenia OC, czy zawierania umowy o zarządzanie nieruchomością.

Zadania zawodowe pośredniczenia w obrocie nieruchomościami. Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami polega na odpłatnym wykonywaniu czynności zmierzających do zawarcia przez inne osoby umów:

- 1) nabycia lub zbycia praw do nieruchomości;
- 2) nabycia lub zbycia spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu;
- 3) najmu lub dzierżawy nieruchomości lub ich części;
- 4) innych niż określone w pkt 1–3, których przedmiotem są prawa do nieruchomości lub ich części (art. 179b u.g.n.).

Pośrednik w obrocie nieruchomościami podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z pośrednictwem w obrocie nieruchomościami. Jeżeli pośrednik w obrocie nieruchomościami wykonuje czynności przy pomocy innych osób, działających pod jego nadzorem, podlega on również ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone działaniem tych osób. (art.191u.g.n.).

Pośrednik w obrocie nieruchomościami w związku z zawartą umową pośrednictwa, ma prawo wglądu do: ksiąg wieczystych, katastru nieruchomości, ewidencji sieci uzbrojenia terenu, tabel taksacyjnych i map taksacyjnych tworzonych na podstawie art. 169 organ prowadzący kataster nieruchomości, planów miejscowych, studiów uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego gminy oraz decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, rejestrów cen i wartości nieruchomości, rejestrów osób, którym przysługują prawa określone w art. 179b istota pośrednictwa w obrocie

nieruchomościami pkt 2, oraz prawa odrębnej własności lokalu, ewidencji ludności w zakresie obowiązku meldunkowego, świadectw charakterystyki energetycznej – oraz do pobierania z nich niezbędnych odpowiednio odpisów, wypisów i zaświadczeń.

Kwalifikacje uregulowane. Rzeczoznawca majątkowy należy w obecnym stanie prawnym do grupy kwalifikacji uregulowanych¹². Inicjatywa włączenia do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji należy do ministra właściwego czyli budownictwa i infrastruktury. Ustawa o ZSK nie narzuca obligatoryjnego wpisania kwalifikacji do systemu. Natomiast nakłada na ministrów obowiązek dokonania przeglądu kwalifikacji uregulowanych w celu podjęcia decyzji, które z nich powinny zostać wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Przegląd ma zostać wykonany w ciągu 5 lat od daty wejścia ustawy. Jeżeli minister podejmie decyzję o włączeniu, a sama kwalifikacja nie spełni wszystkich wymogów to wtedy minister ma 3 lata na dostosowanie opisu kwalifikacji do wymogów opisanych w ustawie¹³. Karty przeglądu kwalifikacji pozwalają na dokonanie oceny dostosowania opisu kompetencji do wymogów ustawy o ZSK. W zależności od kierunku interpretowania kwalifikacji uregulowanej pojawiają się takie kwalifikacje, które są regulowane przepisami prawa, ale bez wymogów kompetencyjnych. Do takich należy pośredniczenie w obrocie nieruchomościami i zarządzanie nieruchomościami. Praktyka pokaże czy minister zechce procedować obie kwalifikacje w ramach kwalifikacji uregulowanych.

Zawody. W ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” trwają pracę podzielone na etapy przy opisywaniu 1000 zawodów. W gospodarce nieruchomościami i w zawodach pokrewnych aktualizuje się m.in. następujące zawody: Sprzątaczką biurową (911207) – pilotaż 2017, Zarządca nieruchomości (244003), Pośrednik w obrocie nieruchomościami (244001), Rzeczoznawca majątkowy (244001), Administrator nieruchomości (333403), Kierownik firmy sprzątającej (143907), Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń (711101), Zarządca energią (214933), Robotnik gospodarczy (515303), Agent do spraw pozyskiwania gruntów (333401), Pracownik wynajmu powierzchni komercyjnych (333402), Gospodarz domu (515301), Doradca do spraw rynku nieruchomości (333404), Specjalista do spraw rachunkowości inwestycyjnej (241104), Specjalista do spraw rachunkowości zarządczej (241106), Organizator imprez sportowych (333404).

Zaktualizowane opisy zawodów już tworzą swoistą mapę kompetencji w branży. Język opisu zadań zawodowych i kompetencji wykazuje korelacje z językiem efektów uczenia się.

Informacja będzie dostępna w Instytucjach Rynku Pracy realizujących zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy takich jak:

¹² <https://www.miiir.gov.pl/strony/zadania/gospodarka-nieruchomosciami/nadawanie-uprawnien-rzeczoznawcy-majatkowego/#Kim%20jest%20rzeczoznawca%20maj%C4%85tkowy?> [dostęp w dniu: 30.10.18 r.].

¹³ Sławiński S.: Przegląd kwalifikacji uregulowanych, Warszawa 2017.

publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. Z informacji o zawodach będą korzystać klienci indywidualni oraz instytucjonalni.

Podsumowanie. W gospodarce nieruchomościami niepokój budzą niewykorzystane szanse Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Pomimo rozwoju rynku szkoleniowego, prężnie działających organizacji branżowych w dziedzinie rozwoju zawodowego i osobistego sektor pozbawia się korzyści płynących z potwierdzania kwalifikacji o nowej jakości. Porównanie poziomu kompetencji w około 190 krajach daje ogromne możliwości dla rozwijania potencjału ludzkiego. Głównymi wadami procesów włączania kwalifikacji jest niedobór bieżących informacji na temat toczących się postępowań i brak postawy reprezentowania interesu konsumenta czy klienta.

Opóźnienie branży jest widoczne na tle innych sektorów. Dobrze, że w ramach aktualizowania opisów zawodów w projekcie INFODORADCA+ nastąpi uwspółcześnienie i dostosowanie do obecnych warunków opisów zawodowych w gospodarce nieruchomościami. Czy możliwe będzie wykorzystanie tych samych wspólnych efektów uczenia się w kilku kwalifikacjach lub wspólnych zadań zawodowych w kilku zawodach? Odpowiedź na to pytanie przyniesie praktyka. Przyjmowane obecnie tezy zostaną zweryfikowane przy procesach walidacji i w systemach akumulowania i przenoszenia osiągnięć. Miejmy nadzieję, że różnorodność zdobytych potwierdzeń kwalifikacji z edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej otworzy nowe możliwości dla osób wiążących swoje plany zawodowe z gospodarką nieruchomościami.

Bibliografia

Literatura branżowa:

1. Flisek J.: *Prawo nieruchomości- edycja sądowa*. Teksty jednolite wraz z wprowadzeniem, Warszawa 2009.
2. Gmaj I., Grzeszczak J., Leyk A., Pierwieńicka R., Tauber M., Walicka S.: *Zagraniczne systemy walidacji-przegląd rozwiązań*, Warszawa.
3. Marszałek A., Ziółkowski R. we współpracy z Zespołem ds. Sektora Publicznego PwC Polska Sp. z o.o.: *Podstawowe procedury w realizacji zadań ministrów odpowiedzialnych za kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, Warszawa 2017.
4. Mazan W., Różanek G., Janowski Z., Kus J., Pawłowski M., Woźniak I., Symela K.: *Raport końcowy projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie „SRK-Bud”*, Warszawa 2017.
5. *Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-BUD)*; IBE, Warszawa 2017.
6. Sławiński S.: *Przegląd kwalifikacji uregulowanych*, Warszawa 2017.
7. *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, IBE, Warszawa 2018.
8. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Warszawa 2018.

Podstawowe regulacje prawne:

1. Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2017/C 189/03).

- Ustawa z dnia 22.12.2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. 2017, poz. 650 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 21.08.1997 r. o gospodarce nieruchomościami (tj. Dz.U. 2018, poz.121 z późn. zm.).
- Obwieszczenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 7 lipca 2017 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (M.P. 2017, poz. 704).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2017 r. w sprawie poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadanych do dnia 15 stycznia 2016 r. (Dz.U. 2017, poz.133).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6–8 (Dz.U. 2016, poz. 1594).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 sierpnia 2016 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać eksperci powoływani do zespołu ekspertów, trybu powoływania ekspertów oraz procedury porównywania efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz.1321).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2016 r. w sprawie zakresu informacji gromadzonych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji o kwalifikacjach nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (Dz.U. 2016, poz. 1204).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 lipca 2016 r. w sprawie wzorów znaków graficznych informujących o poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisanych do kwalifikacji pełnych i częściowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 1022).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 czerwca 2016 r. w sprawie charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowej dla kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziom 5 (Dz.U. 2016, poz. 915).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz.U. 2016, poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze ogólnym – poziomy 1–4 (Dz.U. 2016, poz. 520).

Zasoby internetowe:

- <http://www.infodoradca.edu.pl/opis.php> [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.];
- <http://psz.praca.gov.pl/-/176380-rozwijanie-zbioru-krajowych-standardow-kompetencji-zawodowych-wymaganych-przez-pracodawcow-projekt-b2-2-> [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.];
- https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/standardy/Ksiazka_KSKZ_Rozwoj%20i%20wspolpraca.pdf [dostęp z dnia: 29.10.2018 r.];
- <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=pl> [dostęp z dnia 29.10.2018 r.];
- <http://www.infodoradca.edu.pl/news.php> [dostęp z dnia 29.10.2018 r.];
- Wykaz kompetencji kluczowych na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD) <http://eduentuzjasci.pl/ude/110-badanie/194-miedzynarodowe-badanie-kompetencji-osob-doroslych-piaac.html>. [dostęp z dnia 30.10.2018 r.].

mgr Hanna SZUMIŃSKA
LEONARDO, Swarzędz

Przedsiębiorca w świecie kwalifikacji i kompetencji

(felieton)

Czy zadawaliście sobie Państwo pytanie, co to znaczy być małym albo średnim przedsiębiorcą? Czym różni się mała firma od dużego przedsiębiorstwa, czy międzynarodowej korporacji? Oczywiście nie chodzi tu o wielkość firmy, jej złożoność, ale o podejście właścicieli i szefów takich firm do kwestii kompletowania załogi, szukania pracowników, definiowania wymagań, prowadzenia procesu rekrutacji, ustalania ścieżek rozwoju, planowania szkoleń, powiązywania poziomu kompetencji z poziomem zarobków, motywacji i jeszcze wielu innych podobnych zagadnień, za które w dużych firmach i koncernach odpowiedzialne są działy personalne.

Większość małych firm charakteryzuje krótkoterminowe podejście do biznesu. Właściciele martwią się tym co będzie za miesiąc, czasami za kwartał, nie prowadzą zazwyczaj planowania w horyzoncie dłuższym niż rok.

Jakich w takim razie potrzebują pracowników i czym kierują się w procesie rekrutacji? Czy potrafią dokładnie sprecyzować wymagania dla poszukiwanych specjalistów i jak weryfikują ich przydatność w firmie?

Moim marzeniem, bo sam prowadzę małą firmę, było i jest posiadanie jakiejś ściągawki, do której mogę sięgnąć w momencie, kiedy muszę napisać ogłoszenie rekrutacyjne, albo stworzyć opis stanowiska. A największe marzenie to pozyskać pracowników, którzy posiadają kompetencje jakich obecnie potrzebuję, potwierdzone wiarygodnym dokumentem, abym nie musiał samodzielnie przeprowadzać egzaminu. W większości przypadków moja wiedza nie pozwalałaby mi na wiarygodną ocenę, czy kandydat posiada kompetencje, jakie widnieją w jego CV. Bo przecież jako nowoczesny menadżer opieram się na specjalistach, którzy powinni wiedzieć zdecydowanie więcej niż ja.

Nie mam oczywiście dowodów, czy wszyscy mali przedsiębiorcy mają podobne marzenia, ale jestem pewien, że dostęp do bazy zawierającej opisane kompetencje, oraz system edukacji, który wydaje wiarygodne potwierdzenia kwalifikacji pracowników byłby przez wszystkich doceniany.

Wizja takiego lepszego świata skłoniła mnie do udziału w pracach zespołu definiującego Polską Ramę Kwalifikacji, czyli polskiego standardu poziomów kwalifikacji odpowiadającego standardowi przyjętemu w Europie. System ten ma ułatwić porównywanie poziomów kwalifikacji w krajach europejskich, stwarzając swoistą mobilność kwalifikacji pomiędzy krajami, które podejście to wdrożyły.

Można by się zastanawiać, czy wynikające z tego benefity są większe dla pracowników, czy pracodawców, ale zawsze był to pierwszy krok w kierunku uporządkowania sposobu opisu kwalifikacji i stworzenia systemu gwarantującego rzetelność dyplomów.

Głównym przesłaniem takiego podejścia jest oparcie się na efektach uczenia się, a nie na fakcie ukończeniu szkoły.

Kolejnym krokiem miało być stworzenie ogólnodostępnej bazy kwalifikacji, zawierającej ustandaryzowane opisy kwalifikacji oraz sposób ich pozyskiwania i weryfikowania. Baza ta miałaby być również zbiorem wzorców dla sektora edukacyjnego ułatwiających przygotowanie programów nauczania pozwalających na uzyskiwanie efektów zdefiniowanych w opisach kwalifikacji.

Podstawowe pytanie jakie się nasuwa to – skąd miałyby pochodzić wiedza na temat zawartości standardów kwalifikacji? Odpowiedź nasuwa się sama – z rynku pracy, z potrzeb jakie na tym rynku są, albo pojawią się w bliższej lub dalszej perspektywie.

Potrzebujemy zatem mechanizmów badania rynku pracy i przewidywania zapotrzebowania na kwalifikacje z takim wyprzedzeniem, aby instytucje zajmujące się kształceniem były w stanie przygotować programy nauczania, szkolenia, materiały szkoleniowe pozwalające na pozyskanie wiedzy i umiejętności definiujących dane kompetencje.

Kolejne pytanie jakie się tu nasuwa to – czy można to zrobić bez aktywnego udziału przedsiębiorców? W moim przekonaniu – zdecydowanie nie. A jak pozyskać przedsiębiorców do udziału w takich pracach? Przekonać ich, że będzie się to im opłacało.

Ważną z tego punktu widzenia inicjatywą jest projekt przygotowania bazy opisów zawodów, zawierającej informacje skierowane do szeregu grup związanych z rynkiem pracy. Oprócz przedsiębiorców są przecież pracownicy, są uczniowie i ich rodzice planujący wspólnie przyszłość zawodową swoich dzieci, są to też instytucje zajmujące się doradztwem zawodowym.

Projekt INFODORADCA+, w którym mam również przyjemność uczestniczyć, ma w swoich założeniach skonstruowanie opisów zawodów zrozumiałych dla szerokiego grona odbiorców i przynoszącego informacje tym odbiorcom potrzebne.

Z jednej strony zadbano o komunikatywność opisów, a z drugiej o zgodność z wymaganiami Polskiej Rady Kwalifikacji. W wyniku takiego podejścia adresatami produktów projektu są uczniowie i rodzice wybierający ścieżkę kariery zawodowej dla swojego dziecka, jak i przedsiębiorcy próbujący definiować wymagania rekrutacyjne, a także instytucje wspierające pracowników w procesie podnoszenia kwalifikacji.

Ambicją twórców założeń do tego projektu było również powiązanie opisu zawodu z ofertą rynku pracy, czyli poszerzenie opisów o informacje o ofercie rynku pracy dla osób posiadających opisywane kwalifikacje. Jest to moim zdaniem najsłabszy element projektu. Można oczywiście, bazując na dostępnych informacjach, określić zakres w jakim mieszczą się zarobki pracowników posiadających określone kwalifikacje. Przy odrobinie wysiłku dane takie można przedstawić w podziale na województwa, miasta, rodzaje firm, według stażu pracy, stanowiska w firmie, wielkości

firmy itd. Tylko skąd mamy pewność, że za kilka miesięcy, kilka lat dane te pozostaną wiarygodne. Rynek pracy zmienia się dynamicznie i dane takie muszą być zbierane i prezentowane na bieżąco.

Powiązanie w jednym dokumencie statycznych opisów zawodów z dynamicznie zmieniającymi się danymi z rynku pracy jest oczywiście możliwe, ale przy założeniu, że ktoś będzie na bieżąco dbał o aktualność tych ostatnich.

Reasumując, cieszę się, że moje marzenia stają się powoli faktami z realnego świata. Zespoły specjalistów i entuzjastów pracują nad uporządkowaniem i usystematyzowaniem świata kwalifikacji, a w konsekwencji zawodów. Martwi mnie tylko fakt, że nie zawsze wysiłki te są należycie koordynowane. Chciałbym jak najszybciej móc skorzystać z tzw. „gotowców” w mojej codziennej pracy. Oczekiwałbym również, że z tych samych gotowców korzystać będą instytucje kształcące poszukiwanych przeze mnie specjalistów i instytucje weryfikujące wiedzę tych specjalistów potwierdzając to wiarygodnym certyfikatem lub dyplomem.

W każdym projekcie, którego wynikiem są produkty lub usługi adresowane do konkretnego odbiorcy ważne jest, czy zdaniem tego odbiorcy produkty lub usługi spełniają jego oczekiwania.

W przypadku projektów ukierunkowanych na budowanie opisów zawodów jedynym i najważniejszym sprawdzianem ich użyteczności będzie opinia odbiorców, wśród których ważną grupę stanowią przedsiębiorcy reprezentujący małe i średnie firmy. Jeśli ta grupa uzna opisy zawodów za użyteczne i wyrazi to poprzez wykorzystanie ich w codziennej pracy to będzie to najlepsze potwierdzenie jakości wytworzonych produktów, czego wszystkim zaangażowanym w realizację takich projektów życzę.

Krzysztof CHALPIŃSKI

Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji, Warszawa
Stb24 Sp. z o.o., Warszawa

Partnerstwo, eksperci i konsultanci w projekcie INFODORADCA+

Dorota KOPROWSKA

Działania promujące materiały zawierające informacje o zawodach

Activities promoting the materials containing
information about occupations

Efektywne działania informacyjno-promocyjne stanowią jeden z kluczowych elementów realizacji projektu i jednocześnie warunkują osiągnięcie sukcesu.

Kluczowym elementem promocji produktów w projekcie: „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji”, jest praktyczne wykorzystanie rezultatów wypracowanych przez Partnerstwo i ich transfer do praktyki instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy.

Powodzenie zależy od wiedzy potencjalnych użytkowników o produktach oraz od chęci i zdolności do ich wykorzystania. Dlatego też, szczególne znaczenie ma wczesne przekazywanie informacji na temat rozwiązań, opracowanych modeli, przykładów informacji o zawodach, poradnika ich tworzenia. Informacja przekazana zbyt późno, po zakończeniu pracy, może nie spotkać się z odpowiednim zainteresowaniem.

Należy pamiętać, że produkty projektu muszą odpowiadać na rzeczywiste potrzeby (choć być może nie uświadomione) potencjalnych użytkowników. Dlatego też, aby zobrazować ten mechanizm, warto przywołać pojęcia popytu na rezultaty i ich podaży. Zgodnie z tą zasadą powinny być proponowane rozwiązania odpowiadające aktualnym i przyszłym potrzebom polityki rynku pracy. Natomiast aby popyt i podaż mogły się wzajemnie dostosować, konieczny jest czas i oczywiście wzajemny kontakt. Temu też służą działania włączania produktów projektu do praktyki już w trakcie realizacji.

W projekcie „Rozwijanie...” zaplanowane zostało zastosowanie różnych metod związanych ściśle z podejmowanymi działaniami. Priorytet stanowił bezpośredni kontakt z instytucjami rynku pracy.

Etapy przygotowania strategii promocji produktów:

- identyfikacja odbiorców (przekaz do ściśle określonego odbiorcy) – zdefiniowani na etapie projektu interesariusze,
- sformułowanie celów promocji produktów,
- przygotowanie przekazu (materiałów promocyjnych),
- wybór kanału komunikacyjnego,

Działania promocyjne dotyczące produktów projektu są realizowane przez cały okres realizacji projektu.

Grupa docelowa działań promujących produkty projektu. Grupę docelową stanowią Instytucje Rynku Pracy, które będą wykorzystywać informacje o zawodach.

Instytucje Rynku Pracy – zgodnie z art. 6 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2016 r., poz. 645) są to publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

Instytucje Rynku Pracy (IRP) realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Instytucje Rynku Pracy to:

- 1) **Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ)** – tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.
- 2) **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)** – są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz **bezrobotnych do 25. roku życia – strona internetowa: www.ohp.pl**.
- 3) **Agencje zatrudnienia (AZ)** – są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej – strona internetowa KRAZ: **www.kraz.praca.gov.pl**.
- 4) **Instytucje szkoleniowe (IS)** – są to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Strona internetowa: **www.ris.praca.gov.pl**.

5) **Instytucje dialogu społecznego (IDS)** – są to organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.

6) **Instytucje partnerstwa lokalnego (IPL)** – są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy (IP) to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy.

Przedmiot działań promocyjnych. Regulamin konkursu POWR.02.04.00-IP.03-00-006/16 *„Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji”* ogłoszony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach PO WER, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, określił najważniejsze elementy mające wpływ na budowanie koncepcji działań, promujących wykonane w ramach projektu materiały.

Produkty projektu – przedmiot promocji	Grupa docelowa działań promocyjnych						
	PSZ	OHP	AZ	IS	IDS	IPL	IP
1. Podręcznik tworzenia informacji o zawodach obejmujący opis modelu informacji o zawodach oraz metodologii opracowania informacji o zawodach	x	x					
2. Informacje o zawodach dla min. 1000 zawodów	x	x	x	x	x	x	x
3. System bazodanowy z informacjami o zawodach na portalu PSZ (www.praca.gov.pl)	x	x	x	x	x	x	x
4. Badanie ankietowe wykorzystania zasobów informacji o zawodach i raporty z badań	x	x	x	x	x	x	

Rys. 1. Opracowanie własne na podstawie dokumentów projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji”

Cel i zaplanowane działania. Głównym celem działań promocyjnych jest upowszechnienie informacji o produktach projektu wśród, jak największej liczby instytucji działających na rynku pracy, przedsiębiorców i ich organizacji, które będą spełniały rolę bezpośredniego przekaznika informacji w środowiskach lokalnych. Działania koncentrują się na też na zachęcaniu do włączenia się w prace projektowe, korzystania

z uzyskanych rezultatów, promowaniu możliwości stosowania wypracowanych rezultatów. W projekcie zaplanowano 17 etapów realizowania promocji produktów tj.:

- Etap I – Utworzenie i moderowanie 3 kont/profilu w mediach społecznościowych;
- Etap II – Przygotowanie, produkcja materiałów na temat dobrych praktyk wykorzystania IoZ;
- Etap III – Przygotowanie i upublicznienie w sieci animowanego banneru;
- Etap IV – Przygotowanie 50 krótkich filmów o zawodach;
- Etap V – Przygotowanie 9 newsletterów oraz infografik dla IRP;
- Etap VI – Opracowanie multimedialnego poradnika (e-learning) dotyczącego tworzenia i wykorzystania IoZ;
- Etap VII – Organizacja i przeprowadzenie konkursu fotograficznego;
- Etap VIII – Organizacja i przeprowadzenie konkursu filmowego;
- Etap IX – Dystrybucja podręcznika tworzenia IoZ;
- Etap X – Organizacja i przeprowadzenie 2 konferencji ogólnopolskich;
- Etap XI – Organizacja i przeprowadzenie 16 seminariów regionalnych;
- Etap XII – Druk pokazowych IoZ dla 10 zawodów (łącznie nakł. 1000 egz.);
- Etap XIII – Przygotowanie i publikacja 8 artykułów (specj. i branż.);
- Etap XIV – Opracowanie i przeprowadzenie 4 webinarów;
- Etap XV – Przygotowanie, druk i dystrybucja specjalnego numeru Polityki Społecznej;
- Etap XVI – Przygotowanie, druk i dystrybucja 2 specjalnych numerów EUD;
- Etap XVII – Przygotowanie nośników (pendrive) dla upowszechniania produktów projektu.

Organizacja promocji. Poniżej omówię wybrane elementy, narzędzia promocji produktów.

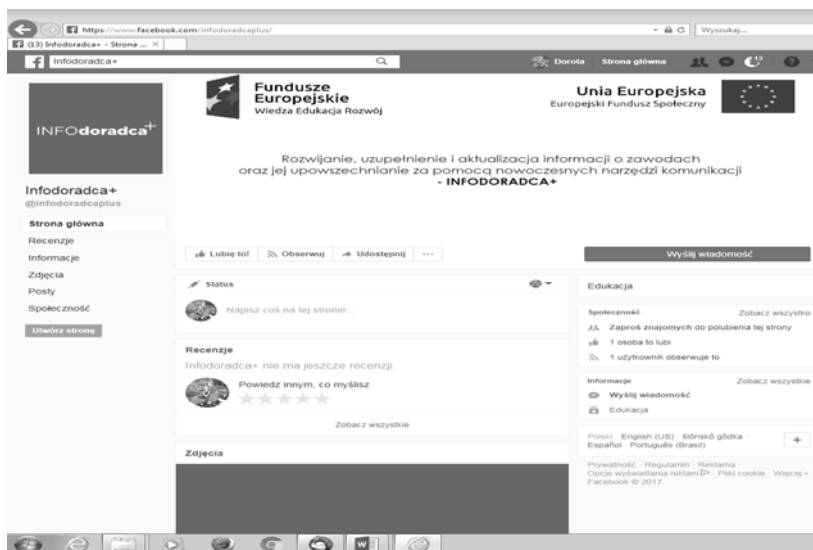
1. Przygotowanie i dystrybucja Podręcznika IoZ (1000 egz.) – podręcznik będzie nieodpłatnie dystrybuowany podczas konferencji, upowszechniających seminariów regionalnych w grupie uczestników, a więc osób, które korzystają z zasobów informacji zawodowej w ramach swojej ustawowej/statutowej działalności oraz posługują się nimi w pracy ze swoimi klientami (osobami poszukującymi pracy i pracodawcami).
2. Kampania w mediach społecznościowych – adresowana jest do osób/instytucji zajmujących się zawodowo rynkiem pracy (LinkedIn) i innych potencjalnych zainteresowanych (Facebook).
 - sukcesywne zamieszczanie IoZ;
 - opis i aktualności projektu (z nastawieniem na nowe produkty/rezultaty projektu,
 - moderowanie grup dyskusyjnych;
 - wywiady dotyczące wykonywania zawodów;
 - informacje/porady/dobre praktyki dotyczące wykorzystania IoZ - zebranie informacji od instytucji rynku pracy obrazujących wykorzystanie opisów informacji o zawodach i opracowanie na ich podstawie zbioru dobrych praktyk;

- krótkie filmy prezentujące wykonywanie zawodu (z demonstracją charakterystycznych dla zawodu czynności, uzupełnione o wypowiedzi osób pracujących w zawodzie i opinie eksperta z zakresu opisów zawodów).
- webinaria (seminaria online).

Na kampanię w mediach społecznościowych składają się takie działania jak: ETAP I – założenie i moderowanie kont w mediach społecznościowych, ETAP II – produkcja, montaż wywiadów/prezentacji dobrych praktyk – 10 przykładów, ETAP III – produkcja 50 filmów prezentujących zawody, ETAP IV – kampania adwords budująca popularność kanałów, ETAP XIV – Webinarium – opracowanie programu i moderowanie – semina online.

Adresy do profili Facebook, LinkedIn i You Tube umieszczane są na materiałach drukowanych, a także upowszechniane podczas konferencji i seminariów.

- <https://pl-pl.facebook.com/infodoradcaplus>
- <http://pbs.pl/linkedin/infodoradcaplus>
- <http://pbs.pl/linkedin/grupa/infodoradcaplus>
- <http://pbs.pl/youtube/infodordacplus>



Rys. 2. Zrzut ekranu ze strony <https://pl-pl.facebook.com/infodoradcaplus>

2 konferencje – ogólnopolskie konferencje (rozpoczynająca i kończąca) realizację projektu z udziałem przedstawiciela/-li MRPiPS, adresowana do grupy docelowej i interesariuszy projektu. Celem konferencji rozpoczynającej projekt (zorganizowanej 15.12.2017 roku) było nie tylko poinformowanie o rozpoczęciu projektu, jego założeniach, zaplanowanych pracach, ale prezentacja i poddanie pod dyskusję pierwszych jego produktów, a także zebranie opinii i sugestii związanych z modyfikacją metodyki tworzenia opisów na potrzeby informacji o zawodach.

Artykuły w czasopiśmie branżowych – zakładamy, że dzięki tym publikacjom dotrzemy do szerokiego grona profesjonalistów zajmujących się problematyką związaną z przedmiotem projektu (nauczyciele akademicy, naukowcy, eksperci, praktycy itd.), a także do osób młodych i/lub uczących się, które w ramach nauki, studiów będą poszukiwały takich informacji (np. na potrzeby opracowania pracy dyplomowej lub zaliczeniowej).

Przygotowanie NUMERÓW SPECJALNYCH CZASOPISM: Polityka Społeczna (1 numer) i Edukacja Ustawiczna Dorosłych (2 numery)

Newsletter – adresowany do publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (raz na kwartał, 1 strona), – informujący na bieżąco o przebiegu i aktualnościach projektu. Newsletter opracowany będzie w atrakcyjnej formie graficznej o objętości nie większej niż 1 strona (tzw. one pager), tak aby zwracał uwagę na najważniejsze kwestie, a swoją objętością nie zniechęcał odbiorców do zapoznania się z jego treścią. Newsletter będzie zawierał m.in.: informacje o postępach i aktualnościach projektu, sukcesywnie pojawiających się opisach zawodów, przykładach wykorzystania informacji o zawodach oraz pojawiających się aktualizacjach poszczególnych składowych części opisu zawodu. Newsletter jest dostępny na stronie www.infodoradca.com.pl.

INFODORADCA+ nr: 02/2017
 www.infodoradca.edu.pl
NEWS LETTER
Poszerzony model informacji o zawodach (PMIOZ)
Produkty projektu
 Aktualizacje informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w Instytucjach Rynku Pracy (IRP) po akceptacji Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej będą sukcesywnie zamieszczane. Lista zawodów dostępna pod adresem: http://www.infodoradca.edu.pl/lista_zawodow.pdf
 Zakończony etap pilotażu Projektu, w wyniku którego powstało pięć informacji o Zawodach, został opracowany poszerzony model informacji o zawodach oraz dostosowano metodologię opracowywania informacji o zawodach do metodologii tworzenia standardów kompetencji zawodowych. Dokumenty te będą podstawą dla dalszych prac zespołów eksperckich w Projekcie. Wyniki prac pilotażowych zostały przekazane do akceptacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
Wydarzenia
 W związku z realizacją projektu zapraszamy do udziału w konferencji, która odbędzie się 15 grudnia 2017 r. w Warszawie w Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog" im. A. Baczkowskiego, ul. Limanowskiego 23, sala A.
 Więcej o nas
 LinkedIn: <http://pl.linkedin.com/infodoradcaplus>
 Facebook: www.facebook.com/infodoradcaplus
 YouTube: <http://pl.youtube.com/infodoradcaplus>
 Fundusze Europejskie Wzrost i Pracownictwo
 Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
 Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Ocena procesu promocji. Warunkiem powodzenia działań i rozwiązań niniejszego projektu jest zapewnienie jakości na każdym etapie procesu realizacji. W tym celu podjęte zostaną niezbędne czynności w zakresie kontroli i oceny realizacji poszczególnych zadań zaplanowanych w harmonogramie promocji.

Promocja jako proces ciągły będzie podlegała ocenie. Przykładowe pytania jakimi się posłużymy przygotowując się do oceny to:

- Czy informacje były upowszechniane we wszystkich zidentyfikowanych grupach docelowych i czy dotarły do grup w zamierzony sposób?
- Czy poziom zaangażowania grup docelowych został właściwie zidentyfikowany? Innymi słowy, czy grupy docelowe zareagowały w sposób oczekiwany oraz jakie znaczenie miała ich odpowiedź?
- Które metody były najskuteczniejsze dla poszczególnych grup? Jakie udoskonalenia można przygotować dla przyszłych planów działań procesu promocji produktów?
- Czy zostały wykorzystane reakcje i odpowiedzi na promowane informacje?

Oczekiwane rezultaty. Podjęte działania będą miały za zadanie wywołanie korzystnych relacji z punktu widzenia założonych celów projektu. Zakładamy między innymi prezentację misji całego przedsięwzięcia, jego roli w procesie standaryzacji kształcenia i doskonalenia na innych organizowanych konferencjach w środowisku praktyków, przedstawicieli świata pracy jak również przedstawienie rezultatów szerokiemu gronu przedstawicieli edukacji.

Zaplanowana strategia promocji produktów projektu zagwarantuje aktywny udział partnerów społecznych oraz przemiany w świadomości społecznej, polegające m.in. na wyższym zrozumieniu konieczności opracowywania opisów zawodów, ich weryfikacji, aktualizacji, standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych, opisów zawodów – ich aktualizacja i rozwój, równości szans na europejskim rynku pracy, przełamaniu stereotypów o zawodach.

dr Dorota KOPROWSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom
dorota.koprowska@radom.itee.pl



Gdynia / Radom / Warszawa, 10 maja 2018 r.

LIST DO PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Szanowni Państwo,

Zwracamy się do Państwa instytucji z prośbą o włączenie się w prace eksperckie aktualnie realizowanego na zamówienie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projektu PO WER: **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**.

Cele i zakres projektu przedstawiono w załączonym liście polecającym, podpisanym przez Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z dokumentacją konkursową oraz zaakceptowaną przez Zamawiającego metodologią, kluczowe znaczenie ma zaangażowanie w toku tworzenia opisów informacji o zawodach partnerów społecznych, w tym w szczególności instytucji rynku pracy, organizacji pracowników oraz pracodawców, samorządów gospodarczych, stowarzyszeń branżowych i zawodowych (więcej informacji na ten temat: http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/Podrecznik_INFODORADCA.pdf).

Udział ekspertów – przedstawicieli Państwa instytucji w projekcie dotyczyłby oceny opisów informacji o zawodach w ramach tzw. paneli ewaluacyjnych, które są specyficznym rodzajem komisji branżowych, wypowiadających się w imieniu danego środowiska partnerów społecznych. Przedmiotem oceny na panelu będą projekty informacji o zawodach opracowane przez ekspertów branżowych i metodologicznych właściwych dla danego zawodu, które wcześniej poddane zostały procesowi walidacji i recenzowania. Ekspert uczestniczący w panelu ewaluacyjnym sporządza na specjalnie przygotowanym formularzu ocenę projektu informacji danym zawodzie i przedstawiają swoje stanowisko w trakcie panelu (w formie seminaryjnej lub zdalnej, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej).

Zgodnie z załączoną informacją, w ramach projektu powstaną opisy informacji dla co najmniej 1000 zawodów (lista w załączeniu), wskazanych przez MRPIPS, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145 z późn. zm.). Muszą być one dostosowane do aktualnych potrzeb instytucji rynku pracy, pracodawców, osób poszukujących pracy, chcących się przekwalifikować lub zaplanować karierę zawodową. Z tego względu **absolutnie podstawowe znaczenie ma ocena wartościująca (ewaluacja) projektów opisów informacji o zawodach z perspektywy różnych interesariuszy rynku pracy.** Opinie ekspertów reprezentujących Państwa instytucje zostaną uwzględnione w ostatecznej redakcji opisów informacji o zawodach, które zamieszczone będą w bazie danych na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia (<http://psz.praca.gov.pl/>).

W imieniu Lidera Projektu – spółki Doradca Consultants Ltd. z Gdyni, a także Partnerów Projektu: Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB z Radomia, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – PIB z Warszawy oraz spółki PBS z Sopotu, gorąco zachęcamy do **wskazania przedstawicieli Państwa instytucji, którzy mogliby wziąć udział w procesie ewaluacji opisów informacji o zawodach.** Prosimy również o uwzględnienie udziału tych przedstawicieli w **procedurze rekrutacji** członków paneli ewaluacyjnych (z uwagi na konieczność zapewnienia jawnej i uczciwej konkurencji). Informacje na ten temat zamieszczone są na stronie projektu: <http://www.infodoradca.edu.pl/news.php>.

W razie jakichkolwiek pytań, pozostajemy do dyspozycji tel. (58) 6219187; e-mail: biuro@infodoradca.edu.pl lub tel. kom. 661 234 111; e-mail: krzysztof.symela@itee.radom.pl.

Z wyrazami szacunku

Jarosław Zysnarski – Kierownik Projektu

dr inż. Krzysztof Symela – Ekspert kluczowy ds. tworzenia informacji o zawodach

Informacja o pierwszej konferencji projektu INFODORADCA+

Information about the first conference of the project INFODORADCA+

W związku z realizacją projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, **w dniu 15 grudnia 2017 r.** w Warszawie w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego, ul. Limanowskiego 23, sala A odbyła się pierwsza z zaplanowanych konferencji pt. „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji”. Organizatorem konferencji było Partnerstwo realizujące projekt.

Zorganizowana 15 grudnia 2017 roku w Warszawie konferencja stanowiła prezentację pierwszych produktów projektu. Celem konferencji była integracja instytucji rynku pracy, środowiska pracy i edukacji wokół idei tworzenia i efektywnego wykorzystania informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy. W trakcie konferencji zaprezentowano pierwsze produkty projektu w tym: model, metodologię opracowywania informacji o zawodach, przykładowe pilotażowo przygotowane opisy informacji o zawodach, zamieszczone w bazie danych na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia oraz podręcznik metodyczny wspomagający ich projektowanie.

Konferencja skierowana była do: Instytucji Rynku Pracy (IRP), w tym przedstawicieli:

- Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów Pracy;
- Ochotniczych Hufców Pracy;
- Agencji Zatrudnienia i Instytucji Szkoleniowych;
- Instytucji Dialogu Społecznego, przedstawicieli stowarzyszeń branżowych;
- organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
- Instytucji Partnerstwa Lokalnego.

Interesariuszy projektu, w tym przedstawicieli:

- gminnych centrów informacji, akademickich biur kariery, szkolnych ośrodków kariery;

- Centrów Kształcenia Praktycznego, Centów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego;
- organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy;
- instytucji uczestniczących w tworzeniu oraz wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na zaproszenie do udziału w konferencji odpowiedziało rejestrując się w formularzu zgłoszeń opublikowanym na podstronie konferencji 134 osoby. W konferencji uczestniczyły 104 osoby oraz 8 osób będących gośćmi konferencji. Poza przedstawicielami WUP, PUP, OHP, Młodzieżowych Biur Pracy, instytucji szkoleniowych znajdujących się w rejestrze RIS oraz agencji zatrudnienia uczestnikami konferencji byli również przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy, instytucji uczestniczących w tworzeniu oraz wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Otwarcia konferencji dokonał Jarosław Zysnarski – kierownik projektu, który przedstawił cele, zadania, harmonogram i planowane rezultaty, produkty projektu INFODORADCA+. Wystąpienia prelegentów poprzedziło zaplanowane wystąpienie zaproszonych gości honorowych. Wprowadzenia do obrad dokonali: Elżbieta Strojna – przedstawicielka MRPiPS oraz prof. Stefan M. Kwiatkowski – przewodniczący Zespołu Pedagogiki Pracy, wiceprzewodniczący KNP PAN, rektor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie.

Podczas konferencji zaplanowano i przeprowadzono obrady plenarne oraz 2 panele dyskusyjne.

Prelegenci reprezentowali instytucje zaangażowane w realizację projektu, w sesjach panelowych udział wzięli przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz różnych instytucji – interesariuszy projektu.

Poszerzony model informacji o zawodach oraz podręcznik metodyczny wspomagający ich projektowanie przedstawił dr Krzysztof Symela – ekspert kluczowy ds. tworzenia informacji o zawodach. W swoim wystąpieniu uzasadnił potrzebę opracowania nowego modelu, zwracając uwagę na fakt, iż informacje opisujące zawody są rozporoszone, nie są dostępne w jednym miejscu, większość materiałów zawodoznawczych znajdujących się w różnych źródłach, w tym zgromadzone w starym systemie informatycznym „Doradca 2000” nie nadąża za dynamicznie zmieniającymi się treściami pracy i zmianami w regulacjach prawnych, jak również na to, że istniejące materiały opisujące zawody nie są powiązane z nowymi rozwiązaniami systemowymi, takimi jak: ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji czy Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). Brakuje również powszechnie uznanego modelu opisu informacji o zawodzie i metodologii ich tworzenia.

O metodologii opracowywania informacji o zawodach oraz doświadczeniach z pilotażu dla pięciu wybranych zawodów (Trener osobisty, Bibliotekoznawca, Technik gospodarki odpadami, Tajemniczy klient, Sprzątaczką biurową) mówił dr Ireneusz Woźniak – ekspert wiodący ds. przygotowania metodologii i opisów zawodów. W swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na to, że założeniem było zaproponowanie metodologii, zgodnie z którą przygotowane zostaną informacje o 1000 zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności w postaci atrakcyjnej wizualizacji internetowej bazy

danych, ale również zostanie uwzględniona konieczność ujednoczenia i uaktualnienia treści zbiorów danych o zawodach powstałych w różnych okresach oraz konieczność optymalizacji kosztów opracowywania informacji.

Sposób prezentacji informacji o zawodach w bazie danych na Wortalu PSZ przedstawił Wojciech Karsznia, ekspert ds. projektowania i zasilania bazy danych. Potrzeby i możliwości wykorzystania informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy omówiła Jolanta Kulińska – zaproszony do udziału ekspert ds. rynku pracy.

Podczas sesji panelowej na temat: **Jakich informacji o zawodach potrzebują klienci instytucji rynku pracy?** oraz dyskusji moderowanej na temat: **Jak wykorzystać opisy zawodów w edukacji?**, zainicjowana została dyskusja nad identyfikacją oczekiwań odbiorców końcowych informacji o zawodach oraz możliwości ich wykorzystania w praktyce. Panele dyskusyjne przeprowadzone były z udziałem ekspertów reprezentujących instytucje rynku pracy (IRP) oraz przedstawicieli interesariuszy projektu: instytucji rynku pracy, instytucji szkoleniowych, związków zawodowych, pracodawców.

Uczestnicy konferencji podkreślali potrzebę opracowania pełnych informacji o zawodach przydatnych dla bezrobotnych, zmieniających i wybierających zawód, doradców zawodowych, pracodawców oraz pracowników instytucji rynku pracy. Zmieniają się warunki rynku pracy, głównie zmniejsza się bezrobocie i zdaniem uczestników konferencji – wzrasta zainteresowanie uczniów, studentów wyborem zawodu. Struktura opisów informacji o zawodzie, identyfikacja konkretnych kompetencji zawodowych w systemie edukacji nieformalnej i pozaformalnej ułatwią ich potwierdzenie oraz wybór drogi przekwalifikowania czy uzyskania dodatkowych kompetencji.

Podsumowanie

1. Cele i założenia, które postawili sobie organizatorzy pierwszej konferencji informującej o projekcie „*Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji*” i jego produktach zostały osiągnięte. Zaprezentowano pierwsze produkty projektu: opracowany model, metodologię tworzenia informacji o zawodach, przykładowe opisy zamieszczone w bazie danych na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia, podręcznik tworzenia informacji o zawodach. Dyskutowano nad identyfikacją oczekiwań odbiorców końcowych informacji o zawodach oraz możliwościami ich wykorzystania w praktyce.
2. Uczestnicy konferencji reprezentowali wszystkie planowane w procesie upowszechniania produktów projektu grupy: instytucje rynku pracy, organizacje pracodawców, stowarzyszenia, związki zawodowe, instytucje naukowo-badawcze, uczelnie wyższe, szkoły zawodowe, instytucje edukacji pozaszkolnej, instytucje uczestniczące w tworzeniu oraz wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Fotogaleria z obrad plenarnych, paneli dyskusyjnych, sali obrad, zaplecza konferencji.



Otwarcie konferencji – Jarosław Zysnarski, kierownik Projektu.



Wystąpienie gościa honorowego konferencji – Elżbieta Strojna, Naczelnik Wydziału, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Uczestnicy obrad.

Informacja o regionalnych seminariach w projekcie (zapowiedź)

Information about regional seminars in the project (annoucement)

W projekcie, jednym z zaplanowanych działań promujących produkty projektu jest zorganizowanie 16 seminariów wojewódzkich z udziałem lokalnych IRP.

Seminaria mają na celu oprócz zaprezentowania przykładowych produktów projektu INFOdoradca+, opisów informacji o zawodach przeprowadzenie debaty o możliwościach wykorzystania opisów informacji o zawodach w Instytucjach Rynku Pracy (IRP) oraz przez innych interesariuszy.

Seminarium będzie składało się z dwóch części:

- I – opisowo-teoretyczna – prezentacja produktów projektu i założeń merytorycznych oraz informacji o zawodach opracowanych w ramach projektu;
- II – panel dyskusyjny – moderowana dyskusja z udziałem reprezentantów grupy docelowej i interesariuszy projektów na temat wykorzystania informacji o zawodach przez różne grupy użytkowników (w załączeniu ramowy program seminarium).

Koordynatorem zadania jest Lider projektu DoradcaConsultantsLtd. Sp. z o.o. z Gdyni. Przedstawiciele **instytucji partnerskich dokonali podziału regionalnego (wojewódzkiego) i ustalili odpowiedzialność organizacyjną:**

ITeE – PIB, Radom – wielkopolskie, małopolskie, śląskie, podkarpackie, „

IPiSS, Warszawa – łódzkie, lubelskie, świętokrzyskie, podlaskie,

CIOP PIB, Warszawa – mazowieckie, opolskie, dolnośląskie, lubuskie,

PBS Sp. z o.o., Sopot – pomorskie, zachodnio-pomorskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie.

Uczestnikami seminariów będą nie tylko przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, ale również lokalni przedsiębiorcy, przedstawiciele stowarzyszeń branżowych, związków zawodowych, organizacje pracodawców.

- Gminnych Centrów Informacji, Akademickich Biur Kariery, Szkolnych Ośrodków Kariery,
- Centrów Kształcenia Praktycznego, Centów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego,
- organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy,
- instytucji uczestniczących w tworzeniu oraz wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W 2018 roku seminaria regionalne planowane są w miesiącu grudniu w miastach wojewódzkich:

05.12.2018 Kielce – **IPiSS Warszawa**; 06.12.2018, Warszawa – **CIOP PIB, Warszawa**; 11.12.2018 Kraków – **ITeE – PIB, Radom**; 17.12.2018 Wrocław – **CIOP PIB, Warszawa**; 12.12.2018 Lublin – **IPiSS Warszawa**, 14.12.2018 Olsztyn – **PBS Sp. z o.o. Sopot**; 18.12.2018 Toruń – **PBS Sp. z o.o. Sopot**; 18.12.2018 Poznań – **ITeE – PIB, Radom**.

Szczegóły i warunki uczestnictwa na stronie projektu infodoradca.edu.pl i stronach partnerów projektu.

RAMOWY PROGRAM SEMINARIUM

9.00–10.00 *REJESTRACJA UCZESTNIKÓW*

10.00–10.10 **Otwarcie – przywitanie uczestników**

– Przedstawiciel organizatora

10.10–10.40 **Cele, zadania i produkty projektu INFODoradca+**

– Przedstawiciel organizatora

10.40–11.00 **Model opisu informacji o zawodzie oraz metodologia jego tworzenia**

– Przedstawiciel organizatora

11.00–11.20 **Baza danych informacji o zawodach na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia**

– Przedstawiciel organizatora

11.20–11.40 **Przerwa kawowa**

11.40–12.40 **Potrzeby i możliwości wykorzystania informacji o zawodach w IRP**
Moderowany panel dyskusyjny z udziałem:

– Przedstawiciela WUP/PUP

– Przedstawiciela OHP

– Przedstawiciela Instytucji Szkoleniowej

– Przedstawiciela Agencji Zatrudnienia

– Przedstawiciela Instytucji Dialogu Społecznego/Przedstawiciela Partnerstwa Lokalnego

12.40–13.40 **Przerwa na lunch**

13.40–14.00 **Koncepcja badań monitorujących wykorzystanie opisów informacji o zawodach w IRP**

– Przedstawiciel organizatora

14.00–15.00 **Podsumowanie seminarium i konsultacje indywidualne dla uczestników**

Contents

□ **Commentary**

Krzysztof Symela: Information about occupations for the dynamically changing labour market – INFODORADCA + project	5
List Polecający Podsekretarza Stanu w MRPiPS Stanisława Szweda dotyczący projektu INFODORDACA+	9

□ **Developing, supplementing and updating information about occupations**

Ewa Flaszynska: Labour market policy on educational processes and career development	11
Krzysztof Symela: Creating information about occupations functioning on the labour market	24
Marta Jankowska, Małgorzata Drozd-Garbacewicz, Waław Galewski: The concept of research monitoring the profession descriptions usage in labour market institutions	37

□ **Possibilities of using the descriptions of information about occupations**

Jolanta Kulińska: Occupational information as a tool to support labour market institutions, including public employment services	44
Mirosław Górczyński: Does school career guidance need information about professions?	55
Elżbieta Sałata: Higher school education versus the use of information about professions	64
Krzysztof Waliszewski: Experience from designing information on the profession of financial adviser	75
Monika Mazur-Mitrowska: Possibilities of employment of the disabled based on the selected descriptions of professions	85

□ **Relationship between professional competences and qualifications included in the Integrated Qualifications System**

Katarzyna Trawińska-Konador: Relationship between the Information about professions and the qualifications included in the Integrated Qualifications System as a desired systemic complementarity	101
--	-----

Ireneusz Woźniak, Jakub Kus: From professional competences to market qualifications in the construction industry	111
Edyta Migalka, Radosław Panas: Creating new labour market qualifications in connection with information about professions	123
Hanna Szumińska: New market-driven qualifications in real estate sector; connection to information axis about the occupation .	130
Krzysztof Chelpiński: Przedsiębiorca w świecie kwalifikacji i kompetencji	144
□ Partnership, experts and consultants in the project INFODORADCA+	
Activities promoting the materials containing information about occupations	147
Letter of the project management to social partners	154
Information about the first conference of the project INFODORADCA+ (15.12.2017 r.)	155
Information about regional seminars in the project (announcement)	159
□ Contents	161
□ Содержание	161

Содержание

□ **Комментарий**

Кжиштоф Сымэля: Информации о профессиях для динамично меняющегося рынка труда – проект INFODORADCA+	5
Рекомендательное письмо Станислава Шведа, Заместителя Госсекретаря в Министерстве семьи, труда и социальной политики, относительно проекта INFODORADCA+	9

□ **Разработка, дополнение и обновление информации о профессиях**

Эва Флашиньска: Политика рынка труда по отношению к процессам образования и профессионального развития.....	11
Кжиштоф Сымэля: Методика создания информации о профессиях на рынке труда	24
Марта Янковска, Малгожата Дрозд-Гарбацевич, Вацлав Галевски: Концепция исследования мониторинга применения описания информации о профессиях	37

□ **Возможности применения описания информации о профессиях**

Иоланта Кулиньска: Информаций о профессиях как инструмент поддержки заведении рынка труда, в том государственных служб занятости	44
Мирослав Гурчыньски: Нужны ли описания информации о профессиях в школьной профконсультации?	55
Эльжбета Салата: Обучение в высших учебных заведениях с использованием информации о профессиях	64
Кжиштоф Валишевски: Опыт разработки информации о профессиях на примере финансового консультанта	74
Моника Мазур-Митровска: Возможности трудоустройства инвалидов на примере выбранных описании информации о профессиях	85

□ **Связь профессиональных компетенций с описаниями квалификаций в Интегрированной системе квалификации**

Катажина Травиньска-Конадор: Соотношение стандарта профессиональных квалификации с описанием информации о профессиях	101
---	-----

Иренеуш Возьяк, Якуб Кус: От профессиональных компетенций до рыночных квалификаций в строительном секторе	111
Эдыга Мигалка, Радослав Панас: Создание новых рыночных квалификаций в связи с описаниями информации о профессиях	123
Ханна Шуминьска: Новые рыночные квалификации в секторе недвижимости	130
Кжиштоф Хелпиньски: Предприниматель в мире квалификаций и компетенций	144
□ Партнерство, эксперты и консультанты в проекте INFODORDCA+	
Популяризация результатов проекта INFODORDCA+	147
Письмо координаторов проекта к социальным партнерам	154
Информация о первой конференции в проекте INFODORDCA+ (15.12.2017 г.)	155
Информация о региональных семинарах в проекте (заявка)	159
□ Contents	161